



Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas
Escuela de Estudios de Posgrado



Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas
Escuela de Estudios de Posgrado

CARRERA DE ESPECIALIZACIÓN EN ADMINISTRACION

FINANCIERA DEL SECTOR PÚBLICO

TRABAJO FINAL DE ESPECIALIZACIÓN

**“Ley 24557 – “Regularización del autoseguro para los
empleados de la Administración Pública Provincial”**

AUTOR: MORENO LUCAS

MAIL: morenolucasuba@gmail.com

DOCENTE DEL TALLER: CRISTINA ROLANDI

NOVIEMBRE/2022

INDICE

1-	Antecedentes	3
2-	Planteamiento del Tema/Problema	4
3-	Objetivos	4
4-	Marco Legal	5
5-	Hipótesis	5
6-	Marco Teórico	6
	6.1- Ausentismo Laboral	6
	6.2- Seguridad Laboral	6
	6.3- Prevención de Riesgos	7
	6.4- Evaluación de Riesgos de Trabajo	7
	6.5- Objetivos de la Ley N° 24.557	8
7-	Concepto de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional	9
	7.1- Accidente de Trabajo	9
	7.2- Enfermedad Profesional	9
	7.3- Enfermedad Inculpable	10
	7.4- Incapacidad Temporal	10
8-	Prevención	10
9-	Derechos y Obligaciones de las partes involucradas	12
	9.1- Obligaciones de las ART	12
	9.2- Derechos del Trabajador	13
	9.3- Obligaciones del Trabajador	14
	9.4- Derechos del Empleador	14
	9.5- Obligaciones del Empleador	14
10-	Organismos de Aplicación – SRT y Comisiones Médicas	15
11-	Autoseguro	15
	11.1- ¿Qué es el Autoseguro Público Provincial?	16
	11.2- Programa Autoseguro	16
12-	Requisitos de Organización, Procedimientos, Sistemas Informáticos y Prestadores	17
	12.1- Organización	17
	12.2- Manual de Procedimientos	18
	12.3- Sistemas Informáticos	19
	12.4- Prestadores	20
	12.5- Requisitos Técnicos y Financieros	21
13-	Implementación del Autoseguro en la Provincia de Santa Cruz	24
14-	Procedimientos ante un Accidente de Trabajo	26
15-	Conclusión	27
16-	Bibliografía	29

1- ANTECEDENTES

En el año 1904 el Dr. Juan Bialet Massé fue encargado por parte del Ministro del Interior Joaquin V. Gonzalez, de elaborar un estudio sobre el estado de los trabajadores y la productividad en la Argentina.

En base a sus observaciones, registraciones, opiniones y entrevistas tanto en las grandes ciudades como en el interior, elabora su informe en donde expone los resultados de su investigación que tiene como título: "Informe sobre el estado de las clases obreras en el interior de la república".

Dicho informe sienta las bases de la sanción en 1915, de la Ley N° 9.688, que establece por primera vez la indemnización por accidentes de trabajo.

Posteriormente la Ley N° 11.544 de 1929, fija la jornada laboral en 8 (ocho) horas, y posteriormente la Ley N° 19.587 de 1972, relativa a la higiene y la seguridad en el trabajo que actualmente sigue vigente, excepto para las actividades que tienen su reglamentación específica.

En 1991 es derogada la Ley N° 9.688 y se sanciona la Ley N° 24.028, que establece un sistema de presunciones de responsabilidad del empleador, contemplando la posibilidad de que se contrate un seguro a favor del trabajador.

Finalmente, en 1996 se sancionó la Ley N° 24.557 -Ley de Riesgos del Trabajo- como compromiso entre diferentes actores involucrados del Acuerdo Marco para el Empleo, la Productividad y la Equidad Social del año 1994, a saber:

- Poder Ejecutivo Nacional.
- Confederación General del Trabajo.
- Unión Industrial Argentina.
- Cámara Argentina de Comercio.
- Cámara Argentina de la Construcción.
- Unión Argentina de la Construcción.
- Asociación de Bancos Argentinos.
- Asociación de Bancos de la República Argentina.
- Sociedad Rural Argentina.
- Bolsa de Comercio de Buenos Aires.

Integrándose con la sanción de la misma a la cobertura de los accidentes de trabajo a la Seguridad Social como un derecho de las personas que trabajan.

2- PLANTEAMIENTO DEL TEMA/PROBLEMA

En el caso que nos incumbe, la Provincia de Santa Cruz como Empleador optó por la alternativa del Autoseguro, para lo cual la Ley exige acreditar:

- a) Solvencia económico-financiera para afrontar las prestaciones.
- b) Garanticen los servicios necesarios para otorgar las prestaciones de asistencia médica y demás.

Para ello, la Provincia de Santa Cruz desde el año 2011 encomendó la función y organización del Autoseguro al Instituto del Seguro de la Provincia (ISPRO), ente descentralizado de la administración central de la provincia, a través de la contratación de una empresa Gerenciadora que es la encargada de proporcionar a los Empleados provinciales las mismas prestaciones que una ART y por otra parte, se encuentra la Provincia que es la encargada de solventar el servicio y en caso de indemnización, de la liquidación y pago en los casos que corresponda, a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

En la actualidad se continua con el mismo sistema de atención y prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, pero esta opción del Autoseguro Provincial es de hecho y no de derecho, dado que al día de la fecha aún no se ha regularizado la situación ante el Organismo de contralor que es la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.

3- OBJETIVOS

El Objetivo de este Trabajo Práctico es la de hacer una descripción del caso planteado, desde sus inicios (2011) a la actualidad, enumerando los diferentes cambios adoptados por la Provincia para cumplir con la Ley N° 24.557 – Riesgos del Trabajo y normas aplicables.

Por otra parte, hacer un repaso sobre los problemas que surgieron para su implementación y ejecución, tanto para los entes encargados de su organización, como para aquellos entes bajo dicha cobertura.

Conveniencia económica o no, respecto a la opción del Autoseguro o la contratación de una ART encargada de los servicios y prestaciones previstas en la Ley 24.557.

Proponer la regularización del Autoseguro de la Provincia de Santa Cruz, como Empleadora con respecto a sus Empleados, en la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.

4- MARCO LEGAL

- Ley 24.557 – Ley de Riesgos del Trabajo.
- Ley 26.773 – Régimen de ordenamiento de la reparación de los daños derivados de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Ley 27.348 – Complementaria de la Ley de Riesgos del Trabajo
 - TITULO II – Sobre el Autoseguro Público Provincial
- Decreto N° 585/96 – Régimen de Autoseguro para Empresas Privadas.
- Decreto N° 658/96 – Listado de Enfermedades Profesionales.
- Res. SRT N° 39/1997 - Contribución de los empleadores autoasegurados.
- Resolución SRT N° 216/2003 – Proceso de recalificación laboral.
- Resolución SRT N° 3528/2015 – Requisitos para adherirse al Autoseguro.
- Decreto Provincial N° 1960/2016 – Adhesión de la Provincia al Autoseguro.

5- HIPOTESIS

El Autoseguro es la forma más conveniente para poder cumplir con la cobertura y prevención de los Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, no solo desde el punto de vista económico, también desde el punto de vista de practicidad, dado que la Provincia cuenta con la estructura y el recurso humano para poder afrontar y cumplir con los requerimientos de la Ley 24.557 – Ley de Riesgos del Trabajo.

6- MARCO TEORICO

6.1- Ausentismo Laboral

Dependiendo del tamaño y la complejidad de los organismos los departamentos de recursos humanos tienen como objetivo desarrollar y administrar políticas, programas y procedimiento para proveer una estructura administrativa eficiente. Para lograrlo deben poner en marcha diversas acciones, siendo el control del ausentismo laboral una de las tareas principales.

Para los responsables de Recursos Humanos la gestión del ausentismo es una preocupación y un reto constante, al analizar sus causas es posible que se detecten problemas de salud laboral o de seguridad, o bien de empleados incumplidores a las normas.

Los motivos de ausentismo se pueden clasificar según sus causas:

- Causas legales: dentro de estas causas encontramos las licencias legales y permisos que se encuentran sustentados por la existencia de una norma legal que permite a los empleados ausentarse en su lugar de trabajo cuando se cumplen determinadas circunstancias.
- Causas psicológicas y voluntarias: contempla el ausentismo derivado de factores mentales y sociales, tales como el estrés laboral y la falta de motivación. En el caso del ausentismo voluntario la fuerza que lleva al empleado a ausentarse es mayor que la motivación que posee para acudir al trabajo.
- Incapacidad temporal: es la situación en la que se encuentran los trabajadores cuando temporalmente se ven imposibilitados de ir a trabajar por causa de enfermedad común o profesional, accidente sea o no de trabajo y por el periodo de observación de enfermedad profesional en los que se prescribe la baja del trabajo.

6.2- Seguridad Laboral

Por seguridad laboral se entiende a todas aquellas medidas técnicas, educativas, médicas, y psicológicas que pone en práctica una organización para

lograr prevenir accidentes y eliminar los potenciales peligros que se presentan en los ambientes de trabajo, también la seguridad en el trabajo sirve para lograr en las personas una actitud preventiva frente a los riesgos laborales. Para lograr un trabajo efectivo la seguridad laboral es indispensable.

Existen dos formas de actuación de la seguridad laboral, que son la prevención y la protección. La prevención actúa sobre las causas que desencadenan los accidentes, mientras que la protección busca minimizar las consecuencias de los accidentes actuando sobre las personas o equipos expuestos a riesgos

6.3- Prevención de Riesgos.

Al ser la prevención uno de los principales objetivos de la seguridad en el trabajo, es necesario conocer e identificar los peligros existentes en los puestos de trabajo para desarrollar acciones que permitan prevenir accidentes y enfermedades profesionales que pueden afectar el desempeño de la organización.

Es posible clasificar cinco factores de riesgos presentes en los puestos de trabajo:

- Factores de riesgos físicos.
- Factores de riesgo químicos.
- Factores de riesgo biológicos.
- Factores de riesgo mecánico.
- Factores de riesgo ergonómico.

6.4- Evaluación de Riesgos de Trabajo

El proceso de evaluación de riesgo consiste en recopilar información, para luego de analizarla, poder tomar decisiones destinadas a eliminar y minimizar los peligros existentes en los puestos de trabajo.

De acuerdo a la Ley de Riesgo de Trabajo (Ley N° 24.557) la evaluación de riesgo constituye el punto de partida de la acción preventiva, ya que a partir de

la información obtenida con la evaluación podrán adoptarse las decisiones precisas sobre la necesidad o no de aplicar acciones preventivas.

6.5- Objetivos de la Ley N° 24.557

La Ley N° 24.557 – Riesgos del Trabajo tiene como objetivo en su Art. 1°:

- Reducir la siniestralidad laboral a través de la prevención de los riesgos derivados del trabajo;
- Reparar los daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, incluyendo la rehabilitación del trabajador damnificado;
- Promover la recalificación y la recolocación de los trabajadores damnificados;
- Promover la negociación colectiva laboral para la mejora de las medidas de prevención y de las prestaciones reparadoras.
- Para lo cual la misma Ley considera dos opciones por parte del Empleador para poder cumplir con estos objetivos, a saber:
 - Contratar una ART – Aseguradora de Riesgos del Trabajo
 - Autoasegurarse

Esta Ley plantea reducir la siniestralidad laboral a través de la prevención de los riesgos laborales, basándose en la obligación de desarrollar planes de mejoramiento y de vigilar continuamente las condiciones y medio ambiente de trabajo, como asimismo la de monitorear el estado de salud de los trabajadores, derivado de la exposición a estos riesgos, a través de la realización de exámenes médicos.

En el marco de la Ley de Riesgos del Trabajo, la noción de Enfermedad Profesional se origina en la necesidad de diferenciar las enfermedades que afectan al conjunto de la población de aquellas que son el resultado directo del trabajo, porque este último hecho genera derechos y responsabilidades diferentes que las enfermedades comunes.

La definición de Enfermedad Profesional implica un daño en la salud del trabajador expuesto a ciertos riesgos laborales. Es decir, hay una correlación

directa entre riesgo laboral y daño producido, lo que implica que las condiciones de trabajo no son adecuadas y dañan.

La Ley de Riesgos del Trabajo plantea, además que el empleador debe implementar programas de vigilancia de la salud de los trabajadores, identificando los agentes y factores de riesgo laboral, la población expuesta a ellos, la intensidad de la exposición y los indicadores médicos y técnicos que deberán ser utilizados para la detección precoz de las enfermedades. Dentro del programa de vigilancia de salud la ley dispone la realización de exámenes laborales obligatorios. Estos exámenes, tienen como objetivo la detección precoz del daño que pueda haberse causado en relación con los agentes de riesgos en cada actividad.

Por otra parte, el Empleador Autoasegurado, tienen la obligación de realizar detección precoz, tratamiento y rehabilitación de las enfermedades profesionales, accidentes de trabajo o accidentes in itinere (trayecto). Estas acciones las debe hacer a través de prestadores médicos contratados por el empleador autoasegurado.

7- CONCEPTO DE ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL

7.1- Accidente de Trabajo

Es un acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho u ocasión de trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo (in itinere), siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo.

El trabajador podrá declarar por escrito ante el empleador, y éste dentro de las 72 horas ante el asegurador, que el trayecto se modifica por razones de estudio, concurrencia a otro empleo o atención de familiar directo enfermo y no conviviente, debiendo presentar el pertinente certificado a requerimiento del empleador dentro de los 3 días hábiles de requerido.

7.2- Enfermedad Profesional

Se consideran Enfermedades Profesionales, como modo de diferenciarlas de las comunes, aquellas que son producidas en el ámbito o a causa del trabajo.

La Ley 24557 reconoce previamente como profesionales a una lista de enfermedades en donde además se identifica el agente de riesgo, cuadros clínicos, exposición y actividades en las que suelen producirse estas enfermedades.

7.3-Enfermedad Inculpable

Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un período de tres (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años, y de seis (6) meses si fuera mayor. En los casos que el trabajador tuviera carga de familia y, por las mismas circunstancias, se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a seis (6) y doce (12) meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a cinco (5) años.

7.4- Incapacidad Temporal

Es la situación en la que se encuentran los trabajadores cuando temporalmente se ven imposibilitados de ir a trabajar por causa de enfermedad común o profesional, accidente sea o no de trabajo y por el periodo de observación de enfermedad profesional en los que se prescribe la baja del trabajo.

8- PREVENCIÓN

La SRT tiene como una de sus funciones centrales promover la prevención a fin de conseguir ambientes laborales sanos y seguros, controlando para ello el cumplimiento de las normas legales vigentes sobre la salud y seguridad en el trabajo en los territorios de jurisdicción federal.

La prevención constituye un concepto sumamente amplio, el cual abarca principalmente todas las medidas tomadas o planificadas en las distintas etapas de las actividades laborales que tienen como objetivo prevenir o reducir los riesgos en el trabajo.

A menudo, la "prevención de los riesgos laborales" suele emplearse como un término equivalente a "seguridad y salud en el trabajo". De esta forma, la

prevención debe apuntar a promover y mantener el más alto grado de bienestar físico y mental de los trabajadores.

En la actualidad, se sabe que los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales son el producto de una falla de los sistemas de prevención o bien de la inexistencia de los mismos. No obstante, existen técnicas y procedimientos que permiten eliminar o limitar a su mínima expresión los riesgos del trabajo. Por ello, la prevención debe regirse por una serie de principios, tomando como punto de partida que la mayoría de las condiciones peligrosas en los espacios de trabajo pueden prevenirse. De esta forma, la prevención tendrá como lineamientos:

- Privilegiar los aspectos preventivos por sobre la protección. La protección implica la presencia de peligros no eliminados, mientras que el enfoque preventivo actúa directamente sobre los riesgos, eliminándolos o reduciendo su peligrosidad.
- La evaluación, que implica un reconocimiento de los peligros y riesgos presentes en los sectores y puestos de trabajo.
- La eliminación de los peligros y riesgos detectados en la evaluación, mediante el reemplazo de la máquina o situación que los genera o la mejora de la ingeniería en el establecimiento.
- La aislación de aquellos riesgos y peligros que no hayan podido ser anulados, mediante mecanismos que actúen como barreras entre los trabajadores y los riesgos.
- Los controles periódicos, a fin de monitorear y continuar trabajando en las mejoras necesarias.
- El empleo de enfoques proactivos, esto es, la planificación de medidas concretas de prevención basadas en la recolección y análisis de datos e información sobre los peligros inherentes a las distintas actividades laborales y sus procesos.
- Favorecer la protección colectiva por sobre la individual.

- La capacitación y formación continua de los y las trabajadores/as sobre sus puestos de trabajo y los riesgos a los que están expuestos.
- El conocimiento y cumplimiento de la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo

Las organizaciones, instituciones y empleadores, deben promover el desarrollo de una cultura de la prevención, la cual comprende los valores, reglas y principios que fomenten ambientes de trabajo seguros y saludables, minimizando los riesgos y peligros en el mayor grado posible.

9- DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES INVOLUCRADAS

9.1- Obligaciones de las ART

Las aseguradoras de Riesgos de Trabajo están obligadas por la Ley 24557 a dar cumplimiento a lo siguiente:

- Brindar todas las prestaciones que fija la ley, tanto preventivas, como de salud y dinerarias.
- Promover la prevención, informando a la SRT acerca de los planes y programas de mejoramiento exigidos a las empresas.
- Brindar asesoramiento y asistencia técnica a los empleadores en materia de prevención de riesgos del trabajo.
- Realizar actividades permanentes de prevención de riesgos y control de las condiciones y medio ambiente de trabajo.
- Informar a los trabajadores y empleadores sus derechos y obligaciones.
- Capacitar a los trabajadores en técnicas de prevención de riesgos.
- Mantener un registro de accidentabilidad por establecimiento.
- Evaluar la verosimilitud de los riesgos que declare el empleador.
- Visitar periódicamente a los empleadores para controlar el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos del trabajo.
- Denunciar los incumplimientos de los empleadores a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.

- Instruir, a los trabajadores designados por el empleador, en los sistemas de evaluación a aplicar para verificar el cumplimiento del Plan de Mejoramiento.
- Controlar la ejecución del plan de acción de los empleadores y denunciar ante la SRT los incumplimientos.
- Colaborar en las investigaciones y acciones de promoción de la prevención que desarrolle la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.
- Promover la integración de comisiones paritarias de riesgos del trabajo y colaborar con su capacitación.
- Efectuar los exámenes médicos periódicos para vigilar la salud de los trabajadores expuestos a riesgos.
- Informar a los interesados acerca de la composición de la entidad, de sus balances y de su régimen de alcúotas.
- Cumplir toda obligación que establezca la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.

9.2- Derechos del Trabajador

- Trabajar en un ambiente sano y seguro.
- Conocer los riesgos que puede tener en su trabajo.
- Recibir información y capacitación sobre prevención.
- Recibir los elementos de protección personal.
- Suspender las tareas en caso de riesgo grave e inminente.
- Tener cobertura de un ART.
- Si su empleador no tiene ART tiene derecho a denunciarlo ante la SRT.
- Conocer la ubicación de los centros de atención médica.
- Solicitar en caso que sea necesario atención médica a su Empleador, ART o centro médico habilitado.
- Recalificación Profesional necesaria para otra tarea en caso de no poder continuar con la que realizaba.
- Recibir patrocinio letrado.
- Servicio de sepelio.
- Prestaciones dinerarias.

- Si su Empleador no tiene ART deberá otorgarle las prestaciones médicas y dinerarias correspondientes.

9.3- Obligaciones del Trabajador

- Cumplir con las normas de seguridad e higiene.
- Denunciar los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.
- Comunicar cualquier situación peligrosa relacionada con el puesto de trabajo.
- Capacitarse sobre salud y seguridad en el trabajo.
- Utilización correcta de los elementos de protección personal provistos por el Empleador.
- Cumplir con la cartelería y avisos que indiquen medidas de protección.
- Cumplir con la realización de exámenes médicos.

9.4- Derechos del Empleador

- Recibir información de la ART sobre:
 - Régimen de alícuotas.
 - Sobre las Prestaciones.
 - Asesoramiento en materia de prevención de riesgos.
- Exigir a su ART exámenes periódicos que correspondan y el cumplimiento de la asistencia médica y económica a sus trabajadores.
- Elegir una ART y cambiar de aseguradora.

9.5- Obligaciones del Empleador

- Estar afiliado a una ART o Autoseguro.
- Notificar a la ART la incorporación de nuevo personal.
- Informar a sus trabajadores a que ART está afiliado.
- Cumplir con las normas de seguridad e higiene establecidas.
- Informar a sus trabajadores de los riesgos que tiene su tarea y protegerlos de los mismos.

- Adoptar las medidas necesarias para prevenir riesgos de trabajo.
- Proveer a los trabajadores de los elementos de protección personal.
- Capacitar a sus trabajadores.
- Realizar los exámenes médicos preocupacionales.
- Denunciar incumplimientos de la ART ante las SRT.
- Mantener un registro de accidentabilidad.
- Cumplir con el programa de reducción de siniestralidad.

10- Organismos de Aplicación – SRT y Comisiones Médicas

La Superintendencia de Riesgos de Trabajo es un organismo nacional cuyo fin es controlar a las ART, dentro de este organismo encontramos a las Comisiones Médicas que intervienen ante cualquier divergencia médica respecto a la ART.

En Santa Cruz funciona la Comisión 20, como organismo dependiente de la Superintendencia de Riesgo de Trabajo de la Nación.

Las presentaciones que se hacen en las Comisiones Médicas son las siguientes:

- Cuando la ART no reconoce el accidente de trabajo.
- Cuando la ART no reconoce la enfermedad profesional.
- Cuando hay divergencia frente al tratamiento médico.
- Cuando hay divergencia frente a la fecha de alta.
- Cuando no hay acuerdo frente al monto indemnizatorio.

11- AUTOSEGURO

Si bien la Ley N° 24.557 establece que los empleadores deben contratar una Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART), su Art. 3° prevé la posibilidad de autoasegurarse siempre y cuando se acredite con la periodicidad que fija la reglamentación:

- a) Solvencia económica-financiera para afrontar las prestaciones que establece la Ley.

- b) Garanticen los servicios necesarios para otorgar las prestaciones de asistencia médica y las demás previstas en la Ley.

Además, para autoasegurarse se debe contar con la aprobación especial de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo.

Con el dictado de la Ley N° 27.348, se reglamentó que las provincias y sus municipios y la Ciudad de Buenos Aires podrán autoasegurar los riesgos del trabajo, respecto de los respectivos regímenes de empleo público local, de acuerdo a lo que establezca la Superintendencia de Riesgos de Trabajo a través de la creación del autoseguro público provincial.

11.1- ¿Qué es el Autoseguro Público Provincial? Página SRT

El Autoseguro Público Provincial fue introducido con la nueva Ley Complementaria N° 27.348. De esta forma, el Sistema de Riesgos del Trabajo permite que las provincias, sus municipios y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en su calidad de empleadoras, se autoaseguren en vez de afiliarse a una ART. Para esto, cada jurisdicción deberá garantizar la existencia de una estructura suficiente para el adecuado otorgamiento de las prestaciones médico asistenciales, dinerarias y preventivas previstas en la Ley N° 24.557. El empleador público, para ser autoasegurado, debe contar con la aprobación especial de la SRT.

11.2- Programa Autoseguro – Página Argentina.gob.ar

Este programa fue creado con el propósito de permitirle a los empleadores que estén en condiciones, optar por el régimen de autoseguro prescindiendo de la obligación de contratar una Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART). Pueden solicitar el autoseguro tanto empresas privadas como Organismos del Estado, siempre que cumplan con los requisitos exigidos por la normativa.

Algunas de las obligaciones demandadas son: solvencia económico-financiera, la celebración de un contrato de fideicomiso, la constitución de reservas especiales y además no deberán formar parte de ningún otro programa

de focalización definido por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) al momento de realizar la solicitud.

Una vez llevada a cabo la petición de autoseguro, es la propia SRT quien evalúa la documentación aportada y define si el empleador solicitante está en condiciones de convertirse en autoasegurado o se rechaza el pedido.

Los empleadores autoasegurados deberán cumplir con todas las normas vigentes en materia de Salud y Seguridad. La SRT podrá disponer actividades de control para verificar las condiciones de acatamiento de la normativa. En caso de incumplimiento, la SRT podrá solicitar la revocación del autoseguro.

12- Requisitos de Organización, Procedimientos, Sistemas Informáticos y Prestadores:

12.1- Organización

1.1. El empleador solicitante deberá remitir la estructura organizativa de las áreas vinculadas al otorgamiento de las prestaciones en especie, detallando las funciones y responsabilidades de los distintos sectores.

1.2. El empleador deberá informar los responsables de las distintas áreas vinculadas a la gestión y otorgamiento de las prestaciones en especie con nombre y apellido y datos de contacto laboral, especificando su profesión y título habilitante en los casos en que corresponda. Como mínimo deberá contar con responsables para cada una de las siguientes funciones, de acuerdo a la normativa vigente:

a) Responsable Médico a cargo de la gestión integral de prestaciones en especie quien deberá contar con un teléfono celular de contacto para casos de emergencia.

b) Responsable de Recalificación Profesional.

c) Responsable de seguimiento de Casos Crónicos.

d) Responsable de coordinación de traslados.

e) Responsable Médico de supervisión de Ventanilla Electrónica para requerimiento de prestaciones en especie.

Asimismo, deberá comunicar inmediatamente cualquier variación sobre la declaración realizada.

1.3. El empleador deberá especificar los recursos humanos propios, tanto administrativos como médicos y otros profesionales, afectados a la gestión y control de las prestaciones en especie, teniendo que indicar su distribución dentro de las distintas áreas de la estructura organizativa.

1.4. El empleador deberá disponer de auditores en terreno en todas las jurisdicciones en las que opere a fin de realizar auditorías en sede de los prestadores en forma programada y periódica registrando cada una de sus intervenciones. En atención a ello, deberá remitir el listado de los auditores que efectuarán el control de los casos por jurisdicción. Asimismo, deberá comunicar semestralmente cualquier variación sobre la declaración realizada.

1.5. El empleador deberá contar con un plan de capacitación, de frecuencia mínima anual, para todo el personal de las áreas vinculadas al otorgamiento de las prestaciones en especie, cuyo contenido, duración y constancia de asistencia deberá ser informado a este Organismo.

12.2- Manual de Procedimientos

2.1. El empleador solicitante deberá contar con un manual de procedimientos para la gestión integral de las prestaciones en especie que defina:

- a) Responsabilidades en los procesos;
- b) Funciones y plazos para las tareas a realizar;
- c) Controles internos específicos.

2.2. Asimismo, el empleador deberá contar con procedimientos específicos para la gestión y seguimiento de las temáticas que se detallan a continuación, en conformidad con la normativa vigente sobre la materia:

- a) Recepción de denuncia de una contingencia, y posterior derivación para el comienzo del otorgamiento de las prestaciones en especie, contemplando la

evaluación sobre el carácter laboral de la contingencia denunciada para los supuestos en que amerite;

b) Rehabilitación;

e) Provisión de fármacos y materiales de osteosíntesis, prótesis y ortesis;

d) Recalificación Profesional;

e) Servicios Funerarios;

f) Casos Crónicos;

g) Coordinación de traslados;

h) Registro Operativo de Auditoría Médica (R.O.A.M.);

i) Centro Coordinador de Atención Permanente (CeCAP);

j) Entrega de credenciales.

2.3. Los manuales de procedimiento deberán ser aprobados y rubricados por las máximas autoridades del empleador.

12.3- Sistemas Informáticos

3.1. El empleador solicitante deberá contar con los recursos informáticos para asegurar la debida gestión y control de las prestaciones en especie, que permitan:

a) La registración de la gestión integral de las prestaciones en especie debiendo arbitrar los medios que aseguren la preservación de la integridad y autenticidad de la información;

b) La gestión oportuna de las prestaciones en especie mediante la implementación de alarmas específicas;

c) La generación de estadísticas;

d) El intercambio de información con prestadores;

e) La respuesta ágil y eficiente a los requerimientos de Ventanilla Electrónica en materia de prestaciones en especie.

12.4- Prestadores

4.1. El empleador solicitante deberá informar la distribución de trabajadores cubiertos al momento de iniciar la actividad en función de los establecimientos con que cuente y las distintas jurisdicciones donde brindará cobertura.

4.2. El empleador deberá informar para cada jurisdicción donde se brinde cobertura, nómina completa de los siguientes prestadores detallando en todos los casos razón social y domicilio de cada uno de los establecimientos, distinguiendo además los prestadores propios de los contratados:

- a) Establecimientos de asistencia médico y/o quirúrgica con internación por niveles de complejidad;
- b) Establecimientos de internación psiquiátrica;
- c) Establecimientos de asistencia médica ambulatoria (incluyendo asistencia psiquiátrica y psicológica);
- d) Establecimientos de asistencia odontológica;
- e) Establecimientos de atención para Quemados.
- f) Establecimientos de atención de Oftalmología.
- g) Establecimientos de atención de Otorrinolaringología.
- h) Establecimientos de internación para rehabilitación;
- i) Prestadores de rehabilitación ambulatoria y domiciliaria (incluyendo Terapia Ocupacional y Foniatría);
- j) Prestadores de enfermería domiciliaria;
- k) Prestadores de internación domiciliaria;
- l) Farmacias;
- m) Ortopedias;
- n) Laboratorios de análisis clínicos;
- o) Prestadores de diagnóstico por imágenes;

- p) Prestadores de traslados médicos (terrestres y aéreos);
- q) Prestadores de traslados no médicos (taxis y remises);
- r) Prestadores de Recalificación;
- s) Prestadores de Servicios Funerarios.

4.3. Los contratos que el empleador solicitante celebre con los prestadores deberán especificar:

- a) En cuanto a los establecimientos médico asistenciales, el tipo de prestación o servicio que no requieren autorización previa y cuáles sí la requieren, definiendo además el circuito a emplear entre la organización y el prestador contratado a fin de asegurar una gestión ágil para su autorización y posterior provisión del servicio al damnificado.
- b) En cuanto a los prestadores de asistencia quirúrgica, el circuito para la autorización y gestión de cirugías, como así también para la provisión de los materiales quirúrgicos para las mismas.
- c) En cuanto a los prestadores de Rehabilitación, el protocolo de evaluación y evolución fisiokinésica que deberán llevar a cabo los prestadores durante el tratamiento de los damnificados.
- d) En cuanto a los prestadores de los Servicios Funerarios, el detalle del servicio contratado y los requisitos mínimos que debe cumplir el prestador a fin de acreditar la calidad en el servicio, de acuerdo a la normativa vigente.

4.4. El empleador deberá contar con un plan de capacitación, de frecuencia mínima anual, para los establecimientos médico asistenciales contratados, cuyo contenido, duración y constancia de realización deberá ser informado a este Organismo.

12.5- Requisitos Técnicos y Financieros para Empleadores Públicos

La Resolución SRT N° 3528/15 enumera los requisitos para los empleadores que pretendan ejercer su opción para funcionar como autoasegurados en el sistema de riesgos del trabajo, los cuales deberán presentar ante la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (S.R.T.), a saber:

a) Carta de presentación suscripta por la máxima autoridad del Organismo que exprese el propósito de acceder al régimen de autoaseguro previsto en la Ley N° 24.557. Se deberá acompañar, asimismo, copia del instrumento que acredite la personería del firmante.

b) Copia certificada del acto administrativo emitido por la máxima autoridad del Organismo aspirante, mediante el cual se haya dispuesto la gestión de la solicitud de autoaseguro y del acto administrativo mediante el cual se haya resuelto la creación de una Unidad Ejecutora de Riesgos del Trabajo (UERT) o bien la designación de una Unidad Orgánica como responsable del autoaseguro, con facultades competentes para ejercer la administración. Dicho acto deberá hacer mención de la total autonomía o descentralización de la UERT o Unidad Orgánica Responsable para el pago de prestaciones.

c) Copia certificada del acto administrativo mediante el cual se habiliten anualmente las partidas presupuestarias específicas para atender las prestaciones de la Ley N° 24.557 y sus normas complementarias. Dichas partidas no podrán ser inferiores a las sumas establecidas para las reservas especiales normadas por el artículo 3° del Decreto N° 585/96. Las partidas presupuestarias deberán estar desagregadas especificando aquellas destinadas a:

- 1) Prevención
- 2) Pago de prestaciones en especie
- 3) Pago de prestaciones dinerarias

d) Detalle de la Clave Única de Identificación Tributaria (C.U.I.T.) y denominación de las Unidades Centralizadas que dependen del autoaseguro, como así también, las reparticiones descentralizadas o autárquicas que dependerán del mismo, en caso de corresponder.

e) Copia certificada del acto administrativo mediante el cual se manifieste que el proceso de liquidación, autorización y pago de las prestaciones dinerarias de la Ley N° 24.557 no será enmarcado dentro del proceso normal y habitual de las contrataciones de la Administración Pública.

f) Copia certificada de la Declaración Jurada presentada ante la S.S.N. con el detalle de las remuneraciones sujetas a cotización de los últimos DOCE (12) meses e indicación de la actividad principal, según lo dispuesto en el artículo 1º, punto b) de la Resolución S.S.N. N° 24.659/96. Deberá presentar, asimismo, Declaración Jurada de la cantidad de trabajadores empleados por el Organismo. En caso de tratarse de un conjunto de dependencias, esta información deberá suministrarse en forma detallada por cada una de ellas, identificando cada C.U.I.T.

g) Declaración Jurada asumiendo el deber de informar mensualmente a la ADMINISTRACION FEDERAL DE INGRESOS PUBLICOS (A.F.I.P.) las remuneraciones de los trabajadores que prestan servicios para el Organismo, conforme al artículo 18 del Decreto N° 491 de fecha 29 de mayo de 1997 y sus resoluciones complementarias.

h) Declaración Jurada asumiendo la aplicación de las obligaciones que impone la Ley N° 24.557 y normas complementarias por sobre normas y procedimientos propios del Organismo público que solicita el autoseguro. A tales efectos, los dictámenes y homologaciones previstas en el artículo 21 de la mencionada ley serán tramitados únicamente ante las Comisiones Médicas Jurisdiccionales u Organismos habilitados a tal fin; deberá asimismo consentir, en atención a lo dispuesto por el artículo 14 del Decreto N° 1.475 de fecha 29 de julio de 2015, que los recursos que se interpongan se concederán al solo efecto devolutivo.

La S.R.T. podrá disponer la realización de actividades de control al empleador autoasegurado, tendiente a verificar el cumplimiento de normas básicas en higiene, seguridad y prevención en riesgos del trabajo.

La comprobación de incumplimiento a las normas básicas podrá determinar la revocación de la autorización para operar en el régimen de autoseguro.

Dichas actividades de control podrán disponerse aún sobre aquellos empleadores que se encuentren autoasegurados con anterioridad a la entrada en vigencia de la presente resolución.

13- Implementación del Autoseguro en la Provincia de Santa Cruz

El inicio e implementación del Autoseguro en la Provincia de Santa Cruz tiene su origen en el año 2011, con la contratación de una Gerenciadora de Riesgo de Trabajo, a través del Instituto del Seguro de la Provincia (ISPRO), ente público con funcionamiento descentralizado de la Administración Central de la Provincia.

Para ello, la contratación de la Gerenciadora tiene como objetivo la prevención de los riesgos de riesgos y la reparación de los daños derivados del trabajo, debiendo la misma a disponer de las prestaciones en especies y el asesoramiento pertinente de acuerdo a la normativa vigente brindando la cobertura integral y oportuna de las prestaciones médicas asistenciales de los empleados denunciados como accidentados, a través de la atención telefónica (servicio call center) los 365 días del año las 24 hs., como así también:

- a) Promover todas las prestaciones en especies
- b) Reducir la siniestralidad laboral a través de la prevención
- c) Reparar los daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, incluyendo la rehabilitación
- d) Promover la recalificación y la recolocación de los trabajadores damnificados
- e) Promover la negociación colectiva laboral para la mejora de las medidas de prevención y de las prestaciones reparadoras

Entre los fundamentos esgrimidos para la contratación de la Gerenciadora para manejo de los riesgos de trabajo de los empleados públicos, se consideró como muy conveniente tercerizar dichas funciones de gestión y gerenciamiento en razón de la economía que significaba de contratar a una ART, al optar la Provincia por el Autoseguro.

Por otra parte, poder gestionar la atención integral de los riesgos del trabajo, prevención, atención, coordinación, educación, control y demás actividades necesarias, desde la estructura propia que posee la provincia a través de diferentes organismos:

- Hospitales
- Ministerio de Salud

- Ministerio de Trabajo
- Instituto del Seguro de la Provincia

En su comienzo, la implementación del Autoseguro en la Provincia de Santa Cruz trajo aparejado varios inconvenientes, que según sus usuarios fueron:

- Escasa información suministrada a los Organismos, que permita determinar claramente el funcionamiento del mismo. Solo un cartel y folletos, con indicación del 0800 y líneas de comunicación.
- Confusión por parte de los agentes con respecto a la función que debería cumplir la gerenciadora.
- Desconocimiento de la cobertura que presta, ante un accidente de trabajo.
- Deficiencia en los traslados ante un accidente de trabajo.
- Deficiencia en las derivaciones ante la necesidad de una atención médica más compleja.
- Carencia en la coordinación de turnos para atención médica.
- Falta en la comunicación que la gerenciadora debe tener con los empleadores.
- Inconvenientes en la atención que presta la auditora médica.
- Falta de un estudio geográfico, por parte de la gerenciadora, que permita rápida asistencia a los distintos puntos de la Provincia.

Falencias que se fueron subsanando con el transcurso del tiempo, dada la poca publicidad que tuvo la implementación del Autoseguro, y el desconocimiento que poseía la Gerenciadora a los circuitos administrativos locales.

Con el dictado del Decreto Provincial N° 1960/2016, se declara a la Provincia en el marco del sistema de la seguridad social vigente por la Ley N° 24.557, bajo la modalidad del Autoseguro, en su carácter de empleador, asumiendo la cobertura de accidentes y enfermedades profesionales a través de la red de hospitales públicos y centro de la salud de la provincia, brindando cobertura médica integral, provisión de prótesis y medicamentos y demás prestaciones para atender las contingencias previstas.

Que de igual manera también se asume el pago de las prestaciones dinerarias y en especies derivadas de la aplicación del sistema, cumpliendo así con cada uno de los postulados y exigencias dispuestas en el sistema de protección de manera íntegra, total y oportuna.

Por otra parte, el Estado Provincial reviste carácter de persona jurídica de derecho público con capacidad legal y patrimonial suficiente para cumplimentar las exigencias requeridas por el sistema de protección de riesgos del trabajo legalmente instituido, estableciendo que la Secretaría de Estado de Trabajo y Seguridad Social de la Provincia como autoridad de aplicación del régimen del Autoseguro en coordinación con el Instituto de Seguro de la Provincia (ISPRO), para los procedimientos técnicos administrativos a seguir a partir del conocimiento de las contingencias laborales y situaciones cubiertas por la Ley N° 24.557 respecto del personal dependiente de la Administración Pública Provincial, Organismos Descentralizados y Entes Autárquicos.

En la práctica esta declaración de Provincia Autoasegurada se da de hecho y no de derecho, dado que la SRT es quien realiza la incorporación al Régimen de aquellas jurisdicciones que cumplan con los requisitos Técnicos y Financieros establecidos en la Resolución SRT N° 3528/15 para empleadores públicos.

14- Procedimientos ante un Accidente de Trabajo

La organización del Autoseguro de la Provincia se hace a través del Instituto de Seguros de la Provincia de Santa Cruz, organismo autárquico que tiene como actividad principal la administración de seguros de todos los agentes que forman parte de la administración pública provincial.

Dicha organización se efectúa con la contratación de una Gerenciadora encargada de brindar las prestaciones en especies y el asesoramiento pertinente a los accidentados.

Para ello el damnificado deberá seguir los siguientes pasos:

1. Se realiza la denuncia al 0800 (Gerenciadora) y al Empleador, se confecciona el Formulario 1 (uno) – solicitud de atención - y Formulario 2 (dos) – denuncia de accidente de trabajo o enfermedad profesional -.
2. La primera atención se efectúa en el Hospital Regional, en el caso de que se necesite mayor complejidad se traslada a otro centro o se deriva fuera de la Provincia.
3. El Formulario 3 (tres) - notificación del Empleador de la aceptación o rechazo del accidente de trabajo o enfermedad profesional – es completado por la Gerenciadora.
4. El Formulario 4 (cuatro) – Alta médica – lo completa la Gerenciadora a través de su Auditoria Médica.

15- CONCLUSION

De acuerdo a lo planteado como Objetivo del presente Trabajo Práctico, se procedió a efectuar una descripción de la implementación de la opción del Autoseguro Provincial, desde sus inicios (2011) a la actualidad, enumerando los diferentes cambios adoptados para cumplir con la Ley N° 24.557 – Riesgos del Trabajo y normas complementarias.

Dentro del esquema del Autoseguro existen dos líneas de acción, por un lado la Prevención y por otro lado la Reacción.

La prevención frente al evento se encuentra ligado estrechamente con la educación del dependiente y las adecuadas condiciones laborales. Aquí los conceptos y planes a implementar tienen que ver con: Información, Formación, Vigilancia de la Salud e Investigación.

Se trata de salubridad laboral, es decir eliminar factores de riesgos, elaboración de exámenes prelaborales y periódicos, adecuada formación personal, y a posteriori la permanente evaluación para concluir en las cosas que deben ser remozadas y reforzadas.

La reacción consiste en la forma de actuar ocurrido el evento. Allí aparece como prioritarios: la atención del afectado y con ello el otorgamiento de las prestaciones en especies y dinerarias.

En esta línea de ideas, al principio de la implementación de este nuevo sistema se evidenciaron diferentes problemas derivados de la escasa información suministrada a los Organismos, no permitiendo determinar claramente el funcionamiento del mismo.

Por otra parte, se comprobaron dificultades de logística con la empresa Gerenciadora, la cual debía brindar el servicio a todos los Empleados Públicos Provinciales, esto incluye también a todas las localidades del interior de la Provincia, verificándose en algunos casos incumplimientos contractuales con respecto a las prestaciones e infraestructura que debía aportar la misma.

Igualmente, se advirtieron falencias en los mecanismos de prevención tendientes al cumplimiento del objeto primero establecido en la Ley N° 24.557 que es reducir la siniestralidad laboral, adoptando para ello las medidas necesarias en los distintos organismos tales como evaluaciones periódicas de los riesgos existentes y su evolución, visitas periódicas de prevención de los riesgos de trabajo, elaboración de planes de acción, capacitación para el empleador y los trabajadores en materia de seguridad e higiene, entre otros.

Con el dictado del Decreto Provincial N° 1960/2016, se declara a la Provincia en el marco del sistema de la seguridad social vigente por la Ley N° 24.557, bajo la modalidad del Autoseguro, en su carácter de empleador, asumiendo la cobertura de accidentes y enfermedades profesionales a través de la red de hospitales públicos y centro de la salud de la provincia, de igual manera también se asume el pago de las prestaciones dinerarias y en especies derivadas de la aplicación del sistema, cumpliendo así con cada uno de los postulados y exigencias dispuestas en el sistema de protección de manera íntegra, total y oportuna, otorgando a los trabajadores de la Administración Pública Provincial, los mismos beneficios que gozan los dependientes de empleadores privados, como asimismo para reducir la siniestralidad laboral, reparar los daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y promover la recalificación y recolocación de los trabajadores damnificados.

En la práctica esta declaración de Provincia Autoasegurada se da de hecho y no de derecho, dado que la Superintendencia de Riesgos del Trabajo es quien realiza la incorporación al Régimen de aquellas jurisdicciones que cumplan

con los requisitos Técnicos y Financieros establecidos en la Resolución SRT N° 3528/15 para empleadores públicos.

Por lo expuesto, y de acuerdo al sistema descrito en el presente, se concluye que la Provincia deberá regularizar esta situación, a través de sus organismos centralizados y descentralizados, cumpliendo con lo que exige la Ley de Riesgos del Trabajo, proveyendo a los Empleados Públicos de una adecuada organización que permita la real coordinación y administración de los servicios y prestaciones previstas en dicha Ley, brindando los mismos beneficios que brinda una Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART).

16- BIBLIOGRAFIA

- Díaz, C.J.M. (2007) – Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales.
- Chinchilla R. (2002) – Salud y Seguridad en el Trabajo.
- Chiavenato I. (2000) – Administración de Recursos Humanos.
- Osborne D. y Gaebler T. (1994) – Un Nuevo Modelo de Gobierno.
- Página SRT (www.srt.gob.ar).
- Página Argentina.gob (www.argentina.gob.ar).
- Página Provincia de Buenos Aires (www.gba.gob.ar).
- Página Provincia de Santa Cruz (www.santacruz.gob.ar).
- Página ISPRO (www.ispro.gob.ar).
- Página Infoleg (www.infoleg.gob.ar).