

Seguridad e higiene laboral en el sector arrocero



Introducción

En el marco de la gira de la A.C.A. en el mes de agosto visitamos distintas regionales del país en las cuales tuvimos oportunidad presentar diversos aspectos relacionados a la seguridad e higiene en el trabajo así como los riesgos o consecuencias que implica para el productos estar en falta con la normativa vigente en la materia. Notamos un gran interés por el tema, por lo aprovechamos esta oportunidad para resumir la presentación, a modo de resumen para los que estuvieron presentes e introducción al tema para quienes no pudieron asistir.

Las normas de seguridad e higiene aplicables al sector arrocero

Como punto de partida mencionamos cuáles son las normas aplicables al sector agrario y en particular el arrocero en materia de seguridad laboral. Lamentablemente no existe en nuestro país una única norma que recopile todas las reglas relativas a la seguridad laboral, sino que éstas se encuentran dispersas en diferentes decretos y leyes, lo cual dificulta su lectura e interpretación.

En materia de seguridad e higiene en el trabajo existe en nuestro país una norma general aplicable a todos los sectores que es el decreto 406/988. Si bien existen normas específicas para el sector agropecuario debe tenerse presente la normativa general que se aplica subsidiariamente, es decir en caso de que la normativa particular no contemple algún punto específico. Como indica la numeración del decreto se trata de una norma del año 1988 por lo que en algunos aspectos puede resultar obsoleta o inadecuada a la realidad actual, por otra parte no contempla aspectos que no existían en la época de aprobación como es el uso de teléfono celular en el horario de trabajo, el consumo de marihuana,

el uso de computadoras de la empresa.

La actividad agropecuaria cuenta con una norma específica en la materia como es el decreto 321/09 que reglamenta el Convenio Internacional del Trabajo N° 184 ratificado en nuestro país por la ley 17.828. La norma regula aspectos de seguridad e higiene laboral enfocada específicamente en el sector agropecuario. La misma regula temas tales como el uso de maquinaria, equipos, productos químicos y biológicos, regulando todas las precauciones y cuidados que deben tenerse al manejar los mismos; trata asimismo el trabajo en silos y depósitos de granos, el transporte de los trabajadores, los equipos de protección personal, las instalaciones que deben existir para los trabajadores, como ser vestuario, comedor, dormitorios, baños; también se establece la obligación de proveer agua potable y contar con botiquín de primeros auxilios en el establecimiento. En lo que tiene que ver con el manejo de agentes químicos se debe aplicar complementariamente el decreto 307/2009 que regula este tema en específico.

También resulta aplicable al sector el decreto 291/2007 que establece la obligatoriedad de que en cada empresa funcione una comisión bipartita de seguridad e higiene laboral. Esta comisión tiene la función de tratar temas de seguridad e higiene en el ámbito interno de la empresa y debe estar conformada por al menos un representante de la empresa y uno de los trabajadores.

Finalmente el decreto 127/2014 establece que cada empresa debe implementar un servicio de prevención y salud en el trabajo contratado a técnicos en la materia que la asesoren en materia de seguridad laboral. La forma de contratación y la frecuencia del servicio varían en función de la cantidad de empleados de la empresa. Vale aclarar



que si bien este decreto ya se encuentra vigente, aún no es aplicable al sector, en virtud de que el mismo establece que el Poder Ejecutivo irá incorporando progresivamente a los distintos sectores de actividad, no habiendo llegado aún el turno del sector rural.

¿Qué tipo de responsabilidad tiene el empleador frente a un accidente de trabajo?

En los últimos tiempos mucho se ha hablado de la responsabilidad penal del empleador, debido a la aprobación en el año 2014 de la ley N° 19.196 conocida como Ley de Responsabilidad Penal del Empleador. Sin embargo, ésta no es la única norma que regula la responsabilidad penal del empleador y debe tenerse en cuenta que existe además responsabilidad desde el punto de vista civil y administrativo.

Desde la óptica civil, los accidentes de trabajo en principio

están cubiertos por el seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, cuya contratación es obligatoria y sobre el cual el Banco de Seguros del Estado (BSE) tiene el monopolio. Por consiguiente cada vez que ocurra un accidente de trabajo o enfermedad profesional el BSE cubrirá los gastos médicos así como pagará un subsidio al empleado por el tiempo que éste se encuentre imposibilitado para trabajar.

Sin embargo, la ley de accidentes de trabajo prevé que en caso de que el accidente haya ocurrido por dolo o culpa grave del empleador en el cumplimiento de normas de seguridad laboral, el BSE deberá recuperar de éste todos los gastos que haya insumido la asistencia médica así como las sumas abonadas por el BSE al empleado a raíz del accidente. Asimismo se prevé que en este caso el empleado como sus familiares podrán reclamar la totalidad del daño causado por el accidente, es decir podrán reclamar del empleador todos los daños que no hayan sido cubiertos por el BSE. El segundo artículo de la Ley de Responsabilidad Penal del Empleador modificó la redacción de la ley de accidentes de trabajo, estableciendo que el BSE tendrá la obligación de ejercer el recupero en caso de dolo o culpa grave, cosa que hasta entonces era solamente una potestad del BSE muchas veces no ejercida por razones comerciales.

Desde el punto de vista administrativo, en caso de que se constate un incumplimiento de las normas de seguridad e higiene, el empleador será pasible de ser sancionado ya

AGRI MEC

NIVELADORAS DE SUELOS "ROBUST"
 ROLOS DESTERRONADORES Y COMPACTADORES
 TAIPERAS BASE ANCHA
 VALETADEIRAS - TRAILLAS - TRAILLAS NIVELADORAS LASER
 ROLOS FACAS
 CARRETAS GRANELERAS - TRANSPORTES COSECHADORAS CON BANDAS
 BOMBAS DE RIEGO
 GUINCHES PARA 1200 Kgs. CON RUEDAS
PROCESAMIENTO DE SEMILLAS

DELCINCO S.A. Importador y distribuidor de productos "AGRIMEC"
 José Pedro Varela / Ruta 8 Km.256 - Tel:(0455) 9299 Cel: 099 855 067
 Tel:(0772) 2500 Cel: 098 848 737

sea con una amonestación, una multa pecuniaria, hasta la clausura del establecimiento en caso de infracciones muy graves o situaciones de incumplimiento reiterado.

También el empleador es responsable penalmente, en aplicación de la Ley de Responsabilidad Penal del Empleador o del Código Penal. La Ley 19.196 crea un delito de peligro de acuerdo al cual no es necesario que efectivamente un trabajador sufra una lesión o pierda la vida para que exista responsabilidad penal, sino que basta con que exista un peligro grave para la vida o integridad de los trabajadores, ocasionado por el incumplimiento de normas de seguridad, para que el empleador pueda ser condenado penalmente. Por lo que, si efectivamente ocurre un accidente de trabajo el empleador eventualmente podrá ser condenado por un delito de lesiones u homicidio, si existe culpa o dolo de su parte; si en cambio el accidente no se concreta pero existe riesgo de que sí, debido a un incumplimiento de la normativa vigente, el empleador podrá ser condenado por el delito de peligro establecido en la reciente ley.

El responsable o sujeto activo del delito creado por la ley 19.196 es el empleador en caso de que la razón social sea una persona física y si se tratase de una persona jurídica, los responsables serán la o las personas que ejerzan el poder de dirección dentro de la empresa, existiendo diversas interpretaciones respecto del alcance de esta expresión y a qué sujetos abarca.

Como en cualquier delito debe existir culpa o dolo del empleador y además un nexo causal entre su conducta y el peligro que corren los trabajadores. Por tal motivo en situaciones en que el peligro sea causado por la propia conducta del trabajador o por un tercero ajeno a la relación de trabajo, el empleador no podrá ser responsabilizado penalmente. A modo de ejemplo, si el peligro se configura por el incumplimiento del trabajador del reglamento interno o de las órdenes dictadas por la empresa en cuanto al uso de elementos de protección personal, no podrá hacerse responsable al empleador.

Accidente ocurrido durante el tiempo de traslado hacia o desde el lugar de trabajo

En principio, el tiempo que lleva el trayecto desde el hogar del empleado hasta el puesto de trabajo y viceversa, no se considera tiempo de trabajo y por tanto si durante ese trayecto ocurre un accidente el mismo no es considerado como un accidente de trabajo y en consecuencia no es atendido por el BSE.

Sin embargo, en caso de que el empleador asuma por su cuenta y cargo el traslado de los empleados al lugar de trabajo, si durante el tra-

yecto ocurriera un accidente, el mismo será considerado un accidente de trabajo, por lo cual éste será cubierto por el BSE y en caso de que exista dolo o culpa grave del empleador, este podrá ser responsabilizado en los términos que mencionamos antes. La misma situación se produce cuando el empleado estuviera cumpliendo una tarea asignada por el empleador o cuando el acceso al lugar de trabajo ofrezca condiciones particularmente dificultosas.

Sin perjuicio de lo anterior vale aclarar que el tiempo de viaje desde la casa del empleado hasta el lugar de trabajo, aun en el caso de que el empleador asuma por su cuenta y cargo el traslado de los trabajadores, no se computa como tiempo de trabajo, salvo que el trayecto de ida y de vuelta insuma cada uno un tiempo superior a 60 minutos.

Los registros que deben llevarse en la empresa

Todo empleador precavido debería contar con ciertos registros documentales que le permitan acreditar su preocupación en el cumplimiento de la normativa laboral y específicamente en materia de seguridad de sus empleados. Esta documentación deberá ser utilizada en caso de inspección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, una investigación del BSE en caso de un accidente de trabajo o en caso de un proceso civil o penal en su contra.

Algunas de estas constancias documentales son:

- Constancia de entrega de equipos de protección personal
- Constancia de funcionamiento de la comisión bipartita de salud e higiene
- Constancia de habilitaciones estatales que correspondan
- Constancia de evaluación de riesgos y capacitaciones a los trabajadores
- Sanciones disciplinarias en caso de incumplimiento por parte de los trabajadores



Gramanex **Capinex** Bypex Redex
 Clomanex Gyperex^{max} PRONTO Propanex



El camino al rendimiento
pasa por Tafirel.



TAFIREL

Ruta Nacional 101, Km 24,500, Canelones, Uruguay. Tel.: 598 2683 8815 www.tafirel.com tafirel@tafirel.com