

# SISTEMAS LABORALES DE RIESGOS DEL TRABAJO O SALUD, SEGURIDAD Y PREVENCIÓN. ¿UNA MERA DIFERENCIA SEMÁNTICA?

**Damián Ferrero-Wenger**

Abogado (\*)

*Ha cursado Estudios de Post Grado (Maestría) en*

Economía y Derecho (U.T.D.T)

Derecho Procesal (U.N.R.) y

Gestión de la Innovación (Facultad de Ingeniería; Universidad Nacional de Rosario)

*Ha ejercido como*

Profesor de Derecho Empresario en el Master en Administración de Empresas de la

(Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Rosario);

Director y del Centro de Gestión Legal de la Empresa; (Escuela de Negocios; Fundación Libertad)

Profesor de Análisis Económico del Derecho; Post Grado de la Magistratura(Universidad Católica Argentina)

*«Mil cortes en las hojas del árbol del mal equivalen a uno solo en las raíces»*

Henry David Thoreau

## **RESUMEN:**

El tema, de modo general y conforme las características que luego describiré, aborda el análisis del denominado “Sistemas de Riesgos del Trabajo”, vigente a la actualidad, en la República Argentina.- Singularmente desde una perspectiva económico-jurídica. Con el objeto de comprobar, mediante el uso de ciertas herramientas propias al Análisis Económico del Derecho, si dicho Sistema es Justo y Eficiente.-

**KEYWORDS:** sistema-trabajo-salud-seguridad-prevención-analisis-economico-derecho.

Se entiende por Sistema de Riesgos del Trabajo al conjunto de normas, instituciones y actores que, respectivamente, regulan, constituyen y gestionan la cuestión relativa a la salud, seguridad y prevención laborales en la República Argentina.-

Un repaso por la historia argentina en la materia permite advertir la complejidad social, institucional, política, judicial y empresaria de la temática, con profundo impacto socio económico.-

De la observación macro, se advierten situaciones arduas en todos los tramos que implican no tan solo a la cuestión relativa a las condiciones laborales y consecuencias para los trabajadores, sino a un extendido contexto de situaciones que genera la problemática.-

## 1. QUE ES UN SISTEMA:

Un sistema es un *Conjunto de cosas que, relacionadas entre sí ordenadamente, contribuyen a determinado objeto*<sup>1</sup>.-

Partiendo de ese entendimiento, puede observarse actualmente como diversas circunstancias que afectan al Sistema de Riesgos del Trabajo –propias a este o no-, impiden que funcione como tal (Sistema).-

Circunstancias que se reflejan en incentivos –muchos, extra sistema-, que obstan a la existencia de aquellas “*relaciones ordenadas*” a que refiere la conceptualización referida anteriormente de “Sistema”, y que a la postre se proyectan en la dificultad de contribuir a un mismo objeto.-

Y he aquí un principio<sup>2</sup> sobre el que creo fundamental expresarse.-

Primero que nada, que si la Ley creó un Sistema, debe respetarse, y defenderse. También corregirse. Pero no tan solo acometer en su contra, asumiéndose así como así que resulta inaplicable, o ilegítimo, u otras posibles descalificaciones, que por cierto no suman ni resultan conducentes al mejoramiento, sino muchas veces, todo lo contrario.-

Luego, que la razón misma de su creación ha sido establecer las condiciones para atenuar riesgos y generar certezas; no a la inversa.-

Veamos que podemos hacer para mejorar.-

### 1.1. La ausencia de un Sistema, no ayuda ni al trabajador, ni al empleador. Ni a la sociedad

El “Sistema de Riesgos del Trabajo” tiene (o debiera tener) un principal destinatario, beneficiario: el trabajador.-

En la coexistencia del “Sistema” existe una serie muy importante de intervinientes, que son quienes lo integran y gestionan, de una manera u otra.-

Estos son, los Trabajadores, los Empleadores Asegurados, las Aseguradoras del Riesgos del Trabajo<sup>3</sup>; la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, como Órgano Regulador.-

Y luego, como instancia extra sistema, la Justicia, con la misión fundamental de velar por el respeto a la norma y los derechos fundamentales de los trabajadores. Y también por ser garante del equilibrio en el Sistema, que al mismo momento de hacerlo sustentable en el tiempo, debiera colaborar para su Justo y eficiente funcionamiento, según veremos luego.-

Un repaso general –pero sumario- de la realidad del “Sistema” permite reparar sobre la existencia de ciertas –y graves- situaciones que generan profundas desarticulaciones en su funcionamiento.-

Primeramente, que la normativa ha seguido un derrotero a veces no exento de contradicciones.-

Luego, la interpretación legal, que ha implicado como resultante muchas veces la superposición o contradicción de objetivos, pretensiones y diversas visiones que finalmente determinan la pérdida de armonía conceptual y de naturaleza que debe existir en un “Sistema” para que sea tal.-

En el sentido señalado, puede referirse la existencia de ciertas tendencias –por ejemplo, la creciente litigiosidad- que prácticamente han transformado la casi asimilación de caso médico con conflicto legal.-

Así casi como un axioma, se observa como a un accidente de trabajo corresponde un conflicto legal, sea extrajudicial o judicial (litigio).-

Y he aquí la primera y obvia conclusión: un Sistema creado para mejorar la seguridad laboral, prevenir accidentes, mejorar las condiciones laborales, atender los infortunios laborales, y asegurar a los empleadores un debido respaldo y estructura que atienda tales situaciones, que en cambio refleja

una conflictividad legal como la que se observa hoy, pone de relieve cuanto menos una anomalía de funcionamiento y derivaciones.-

## 2. ALGUNAS PREGUNTAS FUNDAMENTALES:

Me animo a insinuar la existencia de algunos interrogantes, a la hora de desandar el entendimiento de los problemas centrales que plantea un Sistema de asignación de responsabilidades derivadas de infortunios laborales, ideas que irán cobrando sentido al desarrollar el eje conceptual del presente trabajo, estas son:

La atribución de costos y responsabilidades que establece el Sistema de Riesgos del Trabajo;

- 1) Es **Justa** ?; y eventualmente,
- 2) Ayuda a **disminuir los costos totales** de las enfermedades y accidentes laborales ¿?

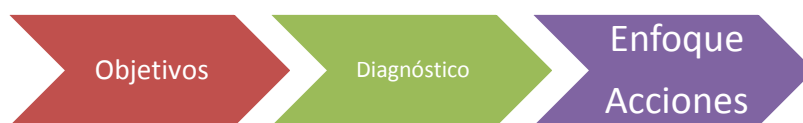
Incluso:

- ¿ Es lo mismo hablar de Riesgos del Trabajo, que de Salud, Seguridad y Prevención Laboral ?
- ¿ Es acaso una mera diferencia semántica hablar de Riesgos, que hablar de Salud, Seguridad y Prevención; o puede que tal diferencia nominal tenga que ver con la impronta que debe dársele a un Sistema4 como el analizado ?

En el presente documento de trabajo sumario intentaré ensayar algunas respuestas a tales interrogantes.-

### 2.1. Procesos virtuosos versus procesos viciosos

En la tarea de planificar la manera más eficiente para el logro de un resultado, pareciera que el camino lógico es comenzar enfocando adecuadamente la cuestión a abordar, para lo cual de manera previa resultará esencial un diagnóstico adecuado de situación; diagnóstico que debe realizarse en función de los objetivos que se determinen.-



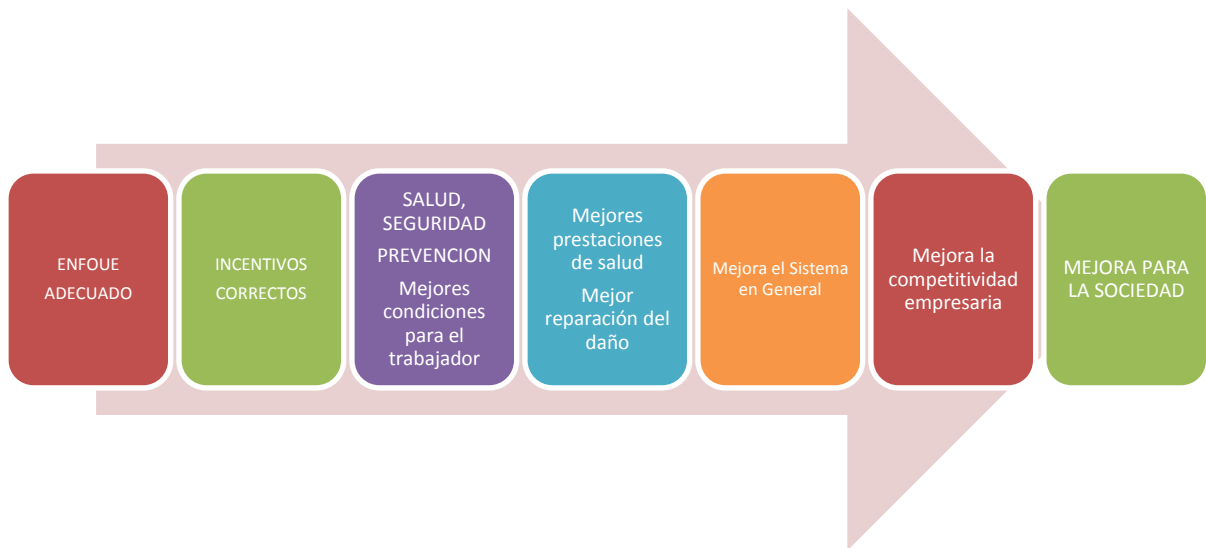
Al menos a nivel teórico, pareciera incuestionable que no es lo mismo hablar de un Sistema de Riesgos del Trabajo, que de un Sistema de Salud, Seguridad y Prevención Laboral.-

Y aquí es donde lo que pudiera parecer semántico, se ve esencial.-

Debemos convencernos –y para ello realizar un cambio cultural de profundidad- que no es lo mismo ser menos riesgoso que más seguro.-

Desde luego que la problemática esbozada posee una amplitud y profundidad cuyo tratamiento resulta complejo; con mayor razón, debe simplificarse el análisis.-

Tal simplificación nos remitirá a lo fundamental, en un proceso secuencial de mejora que, a modo gráfico, me permito describir seguidamente.-



Lo inverso a un proceso virtuoso es un proceso vicioso, descendente, en el cual los factores negativos se potencian en un efecto cascada que incrementa sus consecuencias negativas.-



### 3. El Derecho y la Economía, dos Ciencias que se retroalimentan.-

#### 3.1. La Economía como desprendimiento del Derecho y de la Justicia

En la Antigua Grecia las Ciencias se reunían en una Ciencia Madre: la Filosofía.-

De la Filosofía surgiría el Derecho, como resultado de la profundización de su pensamiento.-

Posteriormente, a partir de las primeras reflexiones sobre temas económicos -que tuvieron que ver con temas de Justicia-, aparecerían los primeros gérmenes de lo que hoy se conoce y considera como la Ciencia Económica.-

Por ejemplo, los filósofos griegos discutían acerca de qué es un precio justo... sin embargo no se preguntaban cómo se determinaba un precio....

Ya en Siglo XIII, con la intervención de Santo Tomás, las obras aristotélicas serían reconstruidas con mayor autoridad académica.-

Aristóteles había dejado muchas dudas sin responder en el tema de la justicia en el intercambio.-

Serán Santo Tomás primero, y luego los escolásticos, quienes comenzaran a profundizar el tema de la Justicia en los cambios. Esa profundización, para dar respuesta a qué es un precio justo, obligó a los escolásticos a preguntarse *qué es, cómo se determina y por qué varía* el precio de un bien.-

De tal forma, como resultantes de análisis propios a temas de Justicia, es que comienza a surgir lentamente la teoría económica.-

Aparecen los conceptos de oferta y demanda para explicar cómo se determinaban los precios y por qué subían o bajaban, y se buscarían los fundamentos económicos de los precios.-

Así, continuando con la tradición de Santo Tomás, los primeros escolásticos sostendrían que el precio justo estaba determinado por el costo de producción de los bienes.-

### PRECIO JUSTO → COSTO DE PRODUCCION

Luego los escolásticos tardíos determinarían que el precio era determinado por la necesidad y la escasez.-

Puede observarse que como resultado de respuestas a problema de justicia es que aparecerían las primeras teorías económicas, lógicamente muy rudimentarias, pero que cumplirían el rol fundamental de constituir las condiciones para el futuro nacimiento de la Ciencia Económica.-

Así es que puede afirmarse que durante toda la Edad Media la teoría económica estaba subordinada a un problema de Justicia o de Moral.-

El desarrollo de las teorías del precio, tasa de interés e intercambio luego iría construyendo un cuerpo teórico más completo y complejo.-

Hasta llegar a quien se considera como *el padre de la ciencia económica*, Adam Smith, el primero en escribir un tratado completo y sistemático sobre la materia, y fundamentalmente en explicar como funcionan los mercados independientemente de la Justicia.-

### **3.2. La Economía y los incentivos económicos**

La cuestión relativa a las consecuencias de los riesgos del trabajo, reflejadas en los accidentes y enfermedades laborales, no puede y no debe ser considerada solo como un tema de asignación de responsabilidades y costos.-

La dimensión de la materia, en términos económicos, es enorme, por el impacto en las actividad económica, lo cual hace que no puedan soslayarse los efectos de su traslación, a costos, precios, y en definitiva competitividad empresarial.-

Pero—fundamentalmente— posee una dimensión humana y social, de seguro, la más importante.-

Y he allí un aspecto central.-

La preocupación por la consecución de un Sistema tendiente a la salud, seguridad y prevención debe propender al logro de una armonía general, no tan solo a una distribución eficiente de costos.-

Es oportuno aclarar que en ese objetivo de armonía económica-moral no existe subyacente una filosofía idealista, sino muy por el contrario, bien pragmática, a la vez que finalista: solo un Sistema justo, eficiente, y moral, puede a largo plazo alcanzar sus fines, cumplir sus metas, y ser sustentable y perdurable en el tiempo.-

Así las cosas, cabe entonces preguntarse: *¿ La estructura de incentivos promovida por el Sistema de Riesgos del Trabajo, es la adecuada ?*

### **3.3. La importancia de los incentivos correctos**

En economía la situación de los incentivos es primordial, en tanto son los generadores de las conductas que finalmente determinan el funcionamiento adecuado y eficiente de los factores.-

Las conductas humanas, individualmente consideradas, se producen a partir de los incentivos que la motivan.-

Y proyectadas (las conductas) a nivel general, determinan los efectos macro de las normas, decisiones, instituciones (incentivos), que actúen sobre las conductas.-

La conceptualización referida, aplicada a la problemática en análisis, permitirá inferir ciertas conclusiones, y a partir de ello, determinar las líneas de acción adecuadas, en función de los objetivos finales que luego se determinen.-

En ese entendimiento, resulta oportuno preguntarse si el foco del Sistema de Riesgos del Trabajo se sitúa:

- fundamentalmente en los daños y su reparación;
- o en la salud, seguridad y prevención.-

De la lectura del articulado de la Ley de Riesgos del Trabajo, nro. 24.557 surge que se trata de un mix preventivo - reparativo.-

El cual debe complementarse fundamentalmente con las disposiciones contenidas en la Ley 19.587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo, y su decreto reglamentario (nro. 351, del año 1.979).-

Considerando entonces que los objetivos prioritarios son preventivos y reparativos, y asumiendo según lo antedicho la relevancia de la adecuada estructuración de incentivos –y desincentivos- es plausible formularse ciertas preguntas:

- ➔ Qué decisiones deben adoptarse para generar los incentivos adecuados ?;
- ➔ Cómo deben ser utilizadas las herramientas jurídicas y económicas para lograr los fines pretendidos ?;
- ➔ Aspectos como la litigiosidad del sistema de ART, tienen su origen en deficiencias que le son propias, o nacen a partir de otros incentivos, algunos de ellos impropios a la Ley ?; en última instancia
- ➔ Es posible alinear los recursos a fines de tornar más eficiente al Sistema ?.-

#### **4. El aporte del Análisis Económico del Derecho (AED)**

El análisis económico del derecho es una disciplina económica que propone la utilización de ciertas herramientas teóricas propias a la economía, y aplicarlas al estudio y resolución de problemas jurídicos.-

Ello, con el fin de comprender los efectos que sobre las conductas, producen las normas, instituciones y resoluciones jurídicas.-

Se considera a Ronald Coase, con su célebre *Teorema de Coase*, quien dio nacimiento formal de la disciplina –justamente, a partir de dicho trabajo científico.-

Coase parte de la base de una hipótesis: que si las partes pueden negociar libremente sin ningún costo sobre la asignación de los recursos, pueden generar por si mismas transacciones eficientes, siendo innecesaria la generación de normas jurídicas para ello.-

Inversamente entonces, puede afirmarse que las normas jurídicas resultan necesarias, pues es falso que los costos de transacción<sup>5</sup> sean nulos. Y por ello, las normas jurídicas deben colaborar para producir una asignación más eficiente de los recursos.-

Si bien existen diversas vertientes del AED, con algunas diferencias importantes en lo conceptual y analítico, en el presente trabajo se tomarán ciertos lineamientos intelectuales establecidos por Guido Calabresi, quien considera –en el marco del análisis de la responsabilidad civil, que serán traspolados por analogía<sup>6</sup>- como objetivos fundamentales, dos:

- crear un **sistema Justo**;

- **minimizar la suma de los costos totales.**-

Dos objetivos detrás de los cuales se abren múltiples situaciones, opciones y soluciones.-

Desde tal perspectiva, las decisiones que las leyes establezcan determinarán quiénes deberán soportarlos y en qué condiciones, lo cual conllevará implicancias sociales y económicas.

De manera que serán diversos los valores y objetivos que serán priorizados y luego satisfechos según el esquema que se diseñe y la filosofía/ideología que lo inspire.-

#### **4.1. Dos planos diferentes, que deben compatibilizarse: el Derecho y la Economía.**

La problemática transita por dos planos, que deben armonizarse, que poseen ciertos elementos centrales.-

Dichos planos son el del Derecho, y el de la Economía.-

4.1.1.**El plano del Derecho:** cuyo objetivo es la **Justicia**; este remite a los principios y valores que le son propios: aquí es imposible soslayar al razonamiento dialéctico: *qué se valorará o entenderá como Sistema Justo.*-

Para determinarlo habrá que valerse del razonamiento jurídico y sus construcciones teóricas.-

Un Sistema que no sea validado en este plano, nunca podrá ser exitoso.-

Por la simple razón de que tarde o temprano, toda cuestión administrativa debe resistir el análisis de la Justicia. Debe ser validado por el Derecho.-

Y llevado al plano general, puede afirmarse sin vacilación que ningún Sistema será aceptado socialmente, en la medida que sea considerado **injusto.**-

Recién una vez superado este nivel, podrá realizarse el análisis económico.-

##### **4.1.1.1. Algunas palabras respecto a qué *puede* entenderse por Justo, en un Sistema de asignación de responsabilidad**

No es una tarea sencilla determinar qué cabe entender por justo, en un Sistema como el en estudio.-

Una primera reacción tal vez podría inclinarse a realizar consideraciones de naturaleza subjetivas, o parcialmente subjetivas, relacionadas con la justicia distributiva, con la equidad, con la culpa, con la responsabilidad por la creación del riesgo o con el beneficio obtenido, u otras argumentaciones, muchas de ellas –sino todas- altamente atendibles.-

A efectos de racionalizar el estudio, compatibilizarlo con el objetivo económico –minimizar los costos totales- (que veremos seguidamente) y ser consistente en el análisis, asumiremos, a los fines de determinar qué Sistema puede entenderse como Justo, que es *a aquel que persiguere<sup>7</sup> al mismo tiempo:*

- Que el trabajador reciba una atención y compensación adecuada;
- Que el empleador abone los costos menores<sup>8</sup>.-

4.1.2.**El plano de la Economía:** cuyo objetivo principal es la **eficiencia.**-

Aquí se abandona el área de la valoración subjetiva, para pasar al terreno de los cálculos objetivos: la finalidad aquí es concretamente reducir los costos totales de los daños, incluidos los costos de las medidas de prevención.-

A riesgo de ser reiterativo, insisto: compatibilizando la Economía con la Justicia.-

Es decir, no cualquier reducción de costos es o será admisible.-

Este concepto debe gravarse a fuego, en tanto el haberlo olvidado o soslayado, ha sido probablemente una de las causas fundamentales de las impugnaciones que ha recibido el Sistema de Riesgos de Trabajo, y las desarmonías que terminan generando un contra-efecto que, finalmente, no solo no ayuda, sino que termina volviéndose en contra.-

## 5. Análisis económico del Sistema de Riesgos del Trabajo

La aplicación de las herramientas que propone la teoría económica, al análisis de la ley de riesgos del trabajo sugieren ciertas conclusiones, que describiré muy someramente a continuación:

**Respecto a la litigiosidad:** una inaceptable y muchas veces inexplicable exacerbación del problema a niveles iguales e incluso peores que la situación previa al Sistema de Riesgos del Trabajo.-

Las razones son múltiples: algunas de ellas atendibles en función de argumentos jurídicos y/o económicos; muchas otras consecuencia de la incentivación de prácticas inadecuadas, que tienen más que ver con el aprovechamiento circunstancial que con justificaciones plausibles.-

Afirmar que el problema de la litigiosidad puede ser resuelto no es una utopía, es una posibilidad cierta; depende de la adopción de las medidas correctas juntamente con la creación de los incentivos y desincentivos correctos, según veremos luego;

**Respecto a situaciones de fraude:** que de manera colateral –y como una patología - se ha generado toda una industria de la necesidad e inexperiencia de quienes padecen infortunios laborales.-

De igual forma que en el punto anterior, existen posibilidades ciertas de abordar la problemática con éxito.-

Pero –también al igual que en el caso anterior- depende de la acción decidida, sistémica y ordenada, so riesgo de que esfuerzos aislados conviertan las gestiones en inconducentes.-

**Respecto a la prevención:** probablemente sea este uno de los ítems donde la proactividad y la prioridad puedan y deban llevarse a su máxima expresión, mediante acciones diversas.-

La primera de ellas, mediante acciones de concientización en las que deben comprometerse los máximos responsables de la gestión laboral: propietarios y gestores de empresas, llámese a estos administradores, gerentes, los máximos estamentos decisorios.-

Solo a partir de un cambio de conciencia y compromiso mantenido en el tiempo de quienes toman las decisiones podrán lograrse efectos concretos, generales, y de una envergadura suficiente para proyectar un cambio de tendencia, y una mejora en los dos aspectos anteriormente señalados (litigiosidad y fraude).-

**Respecto a la seguridad de indemnidad de las empresas:** como derivación de la creciente litigiosidad, el fraude y ciertas inconsistencias en las tareas de prevención, la indemnidad de las empresas se ha visto resentida. Es un hecho que todos los costos (primarios, secundarios, terciarios) son afrontados por los empleadores-empresas, directamente o indirectamente y, en última instancia, por la sociedad vía traslación a los costos.-

Por tanto, el punto podrá ser mejorado y fortalecerse, en la medida que los anteriores sean abordados y resueltos adecuadamente.-



**Respecto a la situación de los trabajadores:** pareciera una paradoja dejar para el final el aspecto más importante, la situación de los trabajadores. Pero no lo es.-

El análisis de la situación de los trabajadores, en el ámbito del Sistema de Riesgos del Trabajo, y bajo la óptica del Análisis Económico del Derecho, merece una particular observación.-

El trabajador posee como único capital y seguridad de su propia vida, subsistencia, y la de su familia, su fuerza laboral.-

Ahora sí, paradójicamente, ese bien tanpreciado y tal vez el más digno que un ser humano pueda tener, es mercantilizado por fuerzas que interactúan en diverso sentido.-

Es tiempo de encontrar un rumbo claro, definido y único, que verdaderamente ponga por delante la salud laboral, en toda su expresión.-

Solo de tal manera se creará un Sistema digno de ser llamado así.-

Nuevamente, no se trata de una visión idealista o utópica: es el norte que debe trazarse la Ley, la Justicia, los Empresarios-Empleadores y aquellos con capacidad de tomar decisiones que incidan en el sentido señalado.-

Solo cuando se alineen detrás de un objetivo común quienes en definitiva gestionan los diversos aspectos y tramos del Sistema, podrá constituirse como tal, para luego avanzarse y mejorarse.-

De lo contrario serán avances y retrocesos en un mismo punto, manteniéndose en el mismo lugar de profundas asimetrías y pérdidas para todos.-

Ciertamente existen intereses que en determinada medida puedan aparecer a primera vista enfrentados; ello no obsta –más aún, son la razón de su necesidad- a que se generen reglas que permitan una interacción equilibrada, tendientes a los objetivos identificados (justicia y eficiencia compatibilizados); precisamente allí es que deben actuar las normas que generen los incentivos y desincentivos adecuados.-

### **5.1. Qué hacer para minimizar los costos totales de los accidentes:**

Una respuesta –por cierto, muy autorizada- la brinda Guido Calabresi, quien considera que la forma de disminuir los costos totales de los accidentes es adjudicándoselos a la parte que podía evitarlos al menor costo, a quien denomina como el “*previsor racional*”, entendiéndose por tal, a aquel que pudo prever el riesgo al menor costo posible.-

Calabresi, en su tesis, considera que si el previsor racional no lo hace y se produce el accidente, hace una utilidad de su propia imprevisión.-<sup>9</sup>

De forma tal que debe identificarse quien sería en el caso el *previsor racional*, tema sobre el que volveré en el punto siguiente.-

Con relación al segundo objetivo del Sistema, reducción de costos totales, -*recordemos, el primero es que sea Justo*- Calabresi distingue tres clases:

- los costos “primarios”: es decir, los costos directos relacionados con los infortunios: prevención, daño emergente, lucro cesante; minimizarlos implicará morigerar los costos que generan las medidas de prevención más los que se generan directamente por la enfermedad o el accidente;
- los “costos secundarios” o “sociales”: implica que la manera que se asumen o trasladan los costos primarios, pueden atenuar o potenciar los efectos de los costos “primarios”, sea mediante la adjudicación entre diferentes personas o mediante la dispersión en el tiempo;
- los costos “terciarios”: son aquellos que se producen como consecuencia de tener que gestionar los costos anteriores; verbigracia, una estructura que tramite la reparación; la

estructura legal y judicial (honorarios de abogados, tasas judiciales, costos de del sistema judicial), y otros.-

Cabe preguntarse entonces: *¿puede considerar a las aseguradoras de riesgos del trabajo como el mejor previsor racional?*

Seguidamente abordaré la cuestión.-

## 6. Las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo como Previsores Racionales

### a) Costos primarios: (prevención; reparación de daños)

**Gestión de la información:** tal vez una de las mayores fortalezas de la creación del Sistema de Riesgos del Trabajo ha sido y es el haber comenzado a compilar la información de manera sistemática, y su utilización como herramienta de mejora de la gestión general, pues proyecta sus efectos a todos los tramos de la actividad, y es en definitiva el factor que permite llevar adelante políticas de mejora continua.-

La información plana es un elemento estático: cobra valor a través de su procesamiento y análisis, en el marco de una inteligencia de negocios, y como instrumento para la consecución de los objetivos.-

Permite medir resultados, objetivar datos, mensurar el efecto de los cambios, en fin, gestionar eficientemente.-

Particularmente en esta área se ha avanzado enormemente y puede afirmarse que, además de ser motor del cambio, es uno de los elementos que a la vez que permiten reconocer lo hecho, ser optimistas a futuro.-

El paso siguiente es transformar las conclusiones de la información, en acciones conducentes a la mejora.-

**Especialización del sector:** íntimamente relacionado con el punto anterior, la especialización habida en el sector de riesgos del trabajo ha tenido como correlato la mejora en los niveles de eficiencia de gestión.-

Sin embargo, y también íntimamente relacionado con el punto anterior –y con otro tema, el de los incentivos- se ha generado, paradójicamente, una exacerbación de ciertas prácticas relacionadas justamente con las razones <sup>(disminuir la litigiosidad)</sup> que motivaron la creación de un Sistema tendiente a simplificar la atención de la salud y accidentología laboral, produciéndose una compleja trama de conflictos de diversa naturaleza –a fuerza de ser sinceros, algunos de ellos valederos, y muchos otros, no- que no colaboran en el sentido de ser conducentes a un funcionamiento sistemático, justo y eficiente del Sistema.-

**Prevención:** es innegable que se ha avanzado enormemente en ésta área: la observación de las estadísticas existentes al respecto así lo reflejan.-

Sin embargo, queda mucho, muchísimo por hacer. No tan solo en la prevención de accidentes y enfermedades laborales, sino en un plano que es previo: la proactividad por la mejora y el cambio en las condiciones laborativas, tema este mucho más basal y general, siendo el tema en trato, un punto dentro de él, al que me referiré en más abajo.-

**Atención especializada de la salud laboral:** un aspecto bien concreto de las mejoras producidas a partir de la creación del Sistema implementado por la Ley 24.577 lo ha sido el de la especialización de los prestadores de salud laboral.-

Lo expresado se observa no tan solo en la cantidad y calidad de las prestaciones médicas, sino esencialmente en los resultados obtenidos.-

Sin eufemismos, fue común bajo regímenes de accidentes laborales previos -por ejemplo- frente un problema de un miembro, recomendar simplemente su amputación, por ser lo más simple y “barato”.-

Hoy día –muy por el contrario - la medicina laboral que se practica ha nivelado, si no mejorado, a la prestación de la medicina general.-

Más aún, la medicina general ha recibido en muchos casos los beneficios de la experiencia y el conocimiento alcanzados por la medicina laboral –fundamentalmente en ciertas especialidades, como la traumatología-, a partir de la praxis médica de alta complejidad, que ha llevado a que los niveles de destreza profesionales se lleven a su máxima expresión.-

**Gestión de la reparación en dinero:** un aspecto muy importante es la existencia de entes especializados en la gestión de las reparaciones en dinero.-

En el punto específicamente ha habido cuestionamientos, algunos de ellos muy importantes –y fundamentados-, que han sido atendidos y superados.-

Tales cuestionamientos no han tenido que ver con la gestión administrativa –que lógicamente, es perfectible, pero que posee altos niveles de cumplimiento- sino con el trasfondo de la ecuación económica de las indemnizaciones reconocidas por la normativa.-

#### **b) Costos Secundarios: (atenuación del impacto social económico de los costos primarios)**

Desde el punto de vista del impacto económico, es comprobable que la atomización y socialización de los costos disminuye el esfuerzo que debe realizar quien en definitiva resulta cargado con la obligación de reparar.-

Ese es el camino que ha seguido la normativa de la Ley de Riesgos del Trabajo, al constituir un seguro obligatorio y general para los empleadores.-

De manera tal que frente a un infortunio laboral, los costos de afrontarlo no se concentran sino que se dispersan, tanto en la cantidad (por dividirse entre el universo asegurado de que se trate) cuanto en el tiempo (al afrontarse mediante el financiamiento de la cuotas que las partes aseguradas abonan).-

Por lo tanto, un Sistema general de seguros obligatorios cumple con los requisitos de morigerar los costos secundarios derivados de los daños.-

#### **c) Costos Terciarios (gestión de los costos primarios y secundarios)**

En este sentido se presentan evidentes ventajas, como consecuencia de la unificación de gestión y la economía de escala.-

### **6.1. Algunas conclusiones teóricas y prácticas:**

Tanto del análisis teórico, como de la observación de cómo funcionan las instituciones en la práctica, se verifica que el Sistema de Riesgos del Trabajo ha venido a introducir una sustancial mejora en la forma de gestionar la problemática derivada de los infortunios laborales, constituyendo a las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo en un Adecuado Previsor Racional, en los términos expresados por Guido Calabresi.-

Dicho esto, también puede afirmarse –como resultante de la observación teórica y, fundamentalmente, de la práctica- la existencia de áreas en las que mejorar funcionamiento y resultados.-

Pareciera que, de modo natural, el mercado (considerado en toda su extensión y componentes) actúa en este sentido, a consecuencia de lo cual se van sucediendo diversas correcciones, en materia legal, de gestión administrativa de las aseguradoras, de eficiencia en los prestadores, decisoria judicial, de prevención, entre otras.-

Pero también es necesario decir que todo lo expresado, si bien en el sentido adecuado, aún dista de acercarse al óptimo.-

En este aspecto resultaría deseable, a los fines de mejorar los objetivos de un Sistema como el analizado (tanto el referente a la Justicia, cuanto a la Eficiencia), la adopción de medidas planificadas, de orden general, que proporcionen reglas claras, aceptables y aceptadas –tal vez mediante un consenso alcanzado entre los principales referentes-, que disminuyan los altísimos costos de transacción derivados de los desajustes aún existentes, que muchas veces tienen que ver no con circunstancias propias al Sistema, sino con el oportunismo propio a las situaciones de incertidumbre.-

Párrafo aparte merece el análisis de los incentivos existentes actualmente, y su funcionamiento.-

Si consideramos que la normativa prevé todos los tramos de la actividad, comenzando por la Higiene y Seguridad, siguiendo por la Prevención, para finalizar con la Reparación y Reinserción, y lo contrastamos con la desmesuradamente creciente litigiosidad, no resulta demasiado difícil concluir de que algo está fallando.-

Ese algo tal vez tenga que ver con ciertas situaciones irresueltas –algunas en camino de serlo- como los montos indemnizatorios, las formas de pago, los listados de enfermedades, y otros que parecieran ser reiteraciones de antiguas patologías que han surgido en torno a la reclamación de indemnizaciones.-

Creo firmemente que si de lo que se trata es que, como consecuencia de la consecución de los objetivos de Justicia y Eficiencia se obtenga

- en una primera instancia, un real y verdadero mejoramiento de la *Salud, Seguridad y Prevención Laboral* de los trabajadores y
- en segundo término un *mejoramiento del aparato productivo del país*, y que ello sea motor del desarrollo social –entendido este como mejora, evolución y prosperidad, no meramente como crecimiento- debe serse de una buena vez consistente, coherente y firme con las acciones que sean necesarias para solucionar lo que haya que solucionar, mejorar lo que sea necesario, y desterrar las prácticas que no benefician ni al trabajador, ni a las empresas, ni a la sociedad.-

## **7. La Salud Laboral como factor de desarrollo social**

### **De la Medicina del Trabajo, a la Salud Laboral**

#### **El origen del Seguro de Riesgos Laborales, como política social (Otto von Bismarck, 1930)**

El aseguramiento de los riesgos laborales nace en la Alemania de fines del siglo XIX (1.884), como resultado de la gravedad de los siniestros de la era industrial, y consecuente comprensión de la importancia que, como política de estado, poseía su debido abordaje y adecuada solución<sup>10</sup>.-

Von Bismarck comprendió que la asunción de los riesgos laborales mediante esquemas de esfuerzo compartido (estado, empleadores, empleados), al mismo tiempo que constituían la forma más efectiva de abordarlo, conllevaban implícita y necesariamente el precio de comprar la paz social. No debe olvidarse que el contexto laboral de la época era extremadamente ignominioso para el ser humano, y esta respuesta implicaba un salto de conciencia de gran relevancia.-

#### **El Tratado de Versalles. La Organización Internacional del Trabajo**

Finalizada la primera guerra mundial, y como parte del Tratado de Versalles (1.919), que en su sección XII prevé los principios que constituirían la base intelectual de la O.I.T., como instrumento para la mejora de las condiciones laborales, y el fomento de la estabilidad social, económica y política de las naciones.-

Su visión se fundamenta en la premisa de que la paz universal y duradera sólo puede establecerse si se basa en la justicia social. La OIT se convirtió en la primera agencia especializada de la ONU en 1946.

El impacto de la OIT es directo, vía sus políticas y desarrollos intelectuales, y vía indirecta, a través de la concientización sobre los aspectos fundamentales y prioritarios laborales.-

## 8. De Medicina del Trabajo a Salud Laboral

La medicina del trabajo es una especialidad médica que se ocupa principalmente del estudio de las enfermedades y los accidentes en relación de causalidad con la actividad laboral; y las medidas de prevención para evitarlas o disminuir sus consecuencias.-

No es la persona, ni el paciente o trabajador enfermo su objeto de estudio, sino la enfermedad o accidente laboral.-

Bernardino Rammazzini<sup>11</sup> es considerado como el padre de la Medicina del trabajo.-

Desde esta perspectiva, la medicina del trabajo no posee un saber científico propio, sino que, además de las especialidades médicas, se vale otras ramas o ciencias, como la Biología, Química, Matemáticas, y las Ciencias Sociales.-

La medicina del trabajo es de naturaleza eminentemente multidisciplinar: intervienen disciplinas como la Toxicología, la Seguridad e Higiene, la Ergonomía, la Estadística, la Administración, la Psicología, la Sociología, la Audiología, la Ingeniería Industrial, y englobando a gran parte de ellas, al Derecho, que le sirve de soporte.-

El campo de acción de la medicina del trabajo se sitúa en la Empresa: propone a los trabajadores ejercicios ocupacionales, incentiva el control vía exámenes de ingreso, exámenes de control y periódicos, colabora en el control de procesos que mejoren la accidentología y enfermedades ocupacionales; en ciertos casos, realiza sus funciones en íntima relación con la Seguridad Industrial.-

### Salud Laboral

De manera diferente a la medicina laboral, el objeto de estudio de la Salud Laboral es la salud de los trabajadores, considerada como un fenómeno social.-

La concepción de trabajo, desde la óptica de la Salud Laboral, se sitúa en relación al objeto de estudio: piensa el trabajo, su ambiente y condiciones determinantes de la salud, y determina como los defectos en tales aspectos se proyecta en accidentes o enfermedades laborales.-

El área de intervención es el de la mejora, y la finalidad primera y última es el progreso de la salud humana.-



### 8.1. De la reacción (medicina el trabajo), a la acción (salud laboral): una diferencia cualitativa de gran relevancia

La diferencia entre la reacción y la acción no es meramente verbal: es fundamental.-

Mientras la medicina del trabajo propone estudiar las enfermedades, sus orígenes y prevención, la salud laboral se sitúa un paso antes: en la proactividad de hacer de la salud de las personas, su principal objetivo.-

La frontera entre una y otra es muy delgada, pero puede distinguirse.-

En muchos casos, sin embargo, existen campos de actuación que se intersectan, que se cruzan, y que se retroalimentan. La gestión adecuada tiene un gran campo de acción en este sentido.-

De manera basal, las diferencias entre una y otras están dadas:

- **En el foco de estudio:** mientras la medicina del trabajo estudia la enfermedad, la salud laboral estudia al paciente;
  
- **En el tiempo de gestión:** mientras la medicina del trabajo gestiona en relación al infortunio (muchas veces, después de sucedido), la salud laboral propone mejoras para la salud (antes del infortunio);
  
- **En los resultados:** mientras la medicina del trabajo propone morigerar los efectos de los infortunios, la salud laboral busca mejorar la salud de los trabajadores.-

Un buen ejemplo de Salud Laboral lo constituye el Observatorio Europeo de Riesgos (EU-OSHA), cuyo objetivo es detectar riesgos nuevos y emergentes en materia de salud y seguridad en el trabajo con el fin de aumentar la eficacia y la antelación de las medidas preventivas. Para lograr tal objetivo, el Observatorio ofrece una visión de conjunto de la seguridad y la salud en el trabajo en Europa, describe las tendencias y los factores subyacentes, y anticipa los cambios en el trabajo y su posible repercusión en la salud y la seguridad.-

## 9. Mejoras alcanzadas por el Sistema de Riesgos del Trabajo

El Sistema de Riesgos del Trabajo ha avanzado enormemente en muy diversos aspectos<sup>12</sup>.-

El universo de personas atendidas ha subido notablemente.-

Tanto en cantidades como en calidad, es indiscutible la mejora que ha tenido la gestión de los infortunios laborales, desde que suceden, hasta que se logran paliar los efectos del siniestro, sea mediando prestaciones en especie, sea mediando prestaciones dinerarias.-

El nivel de prestaciones médicas con los que cuentan hoy los trabajadores no es ni remotamente el que existía años atrás.-

De igual modo, las prestaciones en especie accesorias a las médicas que colaboran en la calidad de vida de los trabajadores, en su recuperación y posterior reinserción; similar situación cabe mencionar respecto a las prestaciones dinerarias.-

Y antes que todo ello, la labor de prevención, uno de los ejes principales tanto de la normativa cuanto de la gestión del Sistema.-

En ese contexto, debe destacarse la existencia de importantísimas estructuras y recursos puestos a disposición exclusiva de la salud laboral.-

Sin embargo y como se ha adelantado, coetáneamente se advierte la existencia de un alarmante incremento en la litigiosidad del Sistema.-

En esta instancia entonces cabría tal vez preguntarse si, manteniendo lo hecho, no pueda utilizarse como atalaya desde donde distinguir nuevos desafíos; acaso sea la hora de lograr repensarlo como un verdadero Sistema de **Salud, Seguridad y Prevención Laboral**.-

Nuevamente, no se trata de una cuestión meramente semántica, es basal.-

En esa concepción de Sistema de Salud, Seguridad y Prevención –al igual que sucede en muchos de los intentos actuales, que luchan contra una cultura que se arrastra desde hace mucho tiempo- la mejora continua debe formar parte de su genética.-

Es decir, un Sistema que debe contrastar con la judicialización desmesurada hoy vista, que –a fuerza de ser sinceros, debe reconocerse- muchas veces lejos está de privilegiar el interés del trabajador, en tanto al carácter de víctima de una enfermedad o siniestro, le suma la judicialización de su salud.-

Sin olvidar por supuesto el rol de la Justicia, y la eventual defensa legal de los derechos del más débil, el trabajador, que, al mismo tiempo que fundamental (la infraestructura jurídica), es garantía de defensa de sus derechos (la defensa legal).-

Pero central no significa principal y total, o preponderante. O que se pierda de vista la verdadera naturaleza.-

De otro modo, lo que debiera ser excepcional (el tener que recurrir a un Tribunal a solicitar lo que la ley concede e impone) pasa a ser sistemático, y lo que debiera ser sistemático, dejar de serlo, para transformarse en anárquico.-

La evidencia demuestra que en problemas tan graves y acuciantes, no es destruyendo lo hecho y reinventando desde la nada nuevas ideas que se logra la mejora, sino con las pequeñas y constantes mejoras sumadas en el esfuerzo diario, constante, sostenido y ante todo, planificado.-

## **10. Un plano, que debe ser primero: la persona humana**

En el presente sumario se ha intentado desmenuzar de una manera muy sintética algunas de las cuestiones más relevantes que tienen que ver con las infortunios laborales, su prevención, reparación y, antes que ello, la protección de la salud y seguridad en el trabajo.-

Y así se ha intentado compatibilizar las finalidades de las Ciencias que intervienen en el análisis y planeamiento de Sistemas aptos para abordar una problemática tan compleja y difícil, el Derecho y la Economía.-

He dejado expresado como creo posible el desafío de compatibilizar la Justicia –propia al Derecho- con la Eficiencia –propia de la Economía.-

Llegados a esta instancia de análisis, la respuesta al desafío pareciera surgir naturalmente: priorizando a la persona humana.-

Nuevamente, tal vez lo dicho pueda parecer el pensamiento de una idealidad utópica ajena a la realidad concreta y tangible.-

Desde otra óptica, creo todo lo contrario.-

Estoy absolutamente convencido que si en los diversos tramos de la actividad se toma conciencia de dar un sentido humanista, que privilegie los valores (humanos) sobre los valores (económicos), el resultado será beneficio neto para todos.-

Sin embargo, la dinámica que se le imprime desde afuera al Sistema parecer sugerir el camino inverso: privilegiar la Economía, por sobre el Derecho, y a ambos sobre la persona.-

Así se da muchas veces otra situación paradójica: que mientras en ciertos casos se dice privilegiar los “derechos de los trabajadores”, en realidad hay un aprovechamiento de la situación para la obtención de lucros indebidos y, contrariamente, quienes intentan hacer que las cosas funcionen en función de un Sistema creado al amparo y en cumplimiento de la Ley, afrontando para ello todos los costos que ello implica, son atacados por incumplidores legales. Una situación que debe corregirse.-

Si no cambia la dinámica, priorizándose lo esencial sobre lo ocasional, nunca se tendrá un Sistema.-

### **10.1. ¿ Es posible mejorar ?**

Mi respuesta intuitiva, y también racional, me conduce a responder absolutamente sí.-

Y creo que es más factible de lo que se cree.-

El cambio comienza por hacer lo que debe hacerse.-

Lógicamente, hay diferentes niveles de responsabilidad y de capacidad de generar cambios.-

Quienes poseen mayores niveles de responsabilidad, y gran capacidad de generar cambios son quienes deben liderarlo.-

De lo que se trata es de utilizar los recursos existentes eficiente e inteligentemente.-

Se puede.-

## **11. Prevención, Seguridad y Salud en el Derecho Comparado**

### **11.1. El caso Europeo<sup>13</sup>**

La propuesta ensayada posee antecedentes en el mundo.-

Europa ha creado la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, a partir de la fuerza normativa que conceden las Directivas<sup>14</sup> comunitarias.-

La misión fue dotar a Europa de un entorno de trabajo más seguro, saludable y productivo. Fomentando la cultura de la prevención de riesgos, en pos de la mejora en las condiciones de trabajo en Europa.-

La Agencia Europea para la Salud y la Seguridad en el Trabajo supervisa, recopila y analiza hallazgos científicos, información estadística y medidas preventivas. También contribuye a potenciar el intercambio de información.-

La Presidencia del Consejo de la UE la comparten los gobiernos nacionales de los 27 Estados miembros y se transfiere de un Estado miembro a otro cada seis meses, el 1 de enero y el 1 de julio de cada año. El gabinete de la Presidencia tiene una responsabilidad considerable: durante su mandato, el Estado miembro de acogida preside las reuniones del Consejo de la UE, uno de los principales organismos decisorios de la UE. Además, la Presidencia es responsable de lograr que los Estados miembros trabajen en armonía, negociando compromisos cuando sea necesario y actuando en todo momento en interés de la UE considerada en su conjunto.-

La Dirección de la Agencia Europea: el reglamento constitutivo de la EU-OSHA establece que la dirección de la Agencia correrá a cargo de un director nombrado por el Consejo de Dirección, a propuesta de la Comisión, por un período renovable de cinco años.

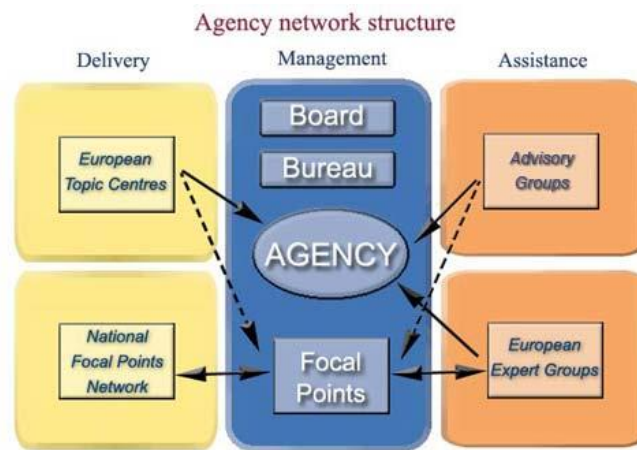
Y he aquí un dato que juzgo nada menor:

Actualmente se desempeña como Directora la Dra. Christa Sedlatschek, quien fue nombrada Directora en 2011.-

La Dra. Christa Sedlatschek es doctora en medicina por la Universidad de Viena y especialista en medicina del trabajo.-

La Directora es la representante legal de la Agencia y responsable de la gestión y la administración cotidiana de ésta. Entre sus responsabilidades se incluyen todas las cuestiones financieras, administrativas y de personal. Su mandato es por un período renovable de cinco años y su nombramiento corre a cargo del Consejo de Dirección, al que está obligada a rendir cuentas.-





De la atenta observación las palabras, la estructura y las personas que conforman la Agencia surgen con claridad las prioridades y las metas últimas, en definitiva, la filosofía que la inspira, lo cual se refleja en la razón de ser de sus campañas:

*“Sensibilizamos y difundimos informaciones sobre la importancia de la salud y seguridad de los trabajadores para la estabilidad y crecimiento de Europa”.-*



Si bien con diferencias o matices, dado que los países que componen a la CE poseen Sistemas que poseen divergencias, la información obtenida de la experiencia Europea permite reconocer la existencia de mejores prácticas, que aceptablemente pueden ser implementadas en nuestro Sistema y país, como una óptima fuente de conocimiento y mejoramiento de gestión y resultados.-

## 12. Nuevamente, Objetivos del Sistema

El Sistema, su funcionamiento y ejecución de cumplimiento no tan solo nominalmente, sino funcionalmente, debe estar *verdaderamente enderezado a*

- proteger la *salud* de los trabajadores;
- garantizar la *seguridad* en el trabajo, y
- priorizar la *prevención laboral*.-

En ese orden.-

La **salud** primero, en tanto ese estado trasciende la existencia o no de infortunios laborales, y refiere a las condiciones en que se desarrollan las actividades productivas.-

Esto significa que el foco de gestión no se debe centrar en la accidentología, sino en la gestión adecuada laboral, un objetivo de mayor profundidad del cual aquel (la accidentología) es un capítulo.-

**Seguridad laboral** en segundo término, pues esta es la forma más proactiva y antecedente lógico de la prevención: la seguridad, a la vez que protección a la salud, es prevención.-

La **prevención**, engloba y funciona como último resguardo de la salud y seguridad: implica políticas definidas, conciencia y acciones concretas para la evitación de accidentes y enfermedades.-

Se encuentra en un plano siguiente a la salud y a la seguridad.-



#### **12.1. Reconocer los logros, revisar los errores y deficiencias, planificar las mejoras...**

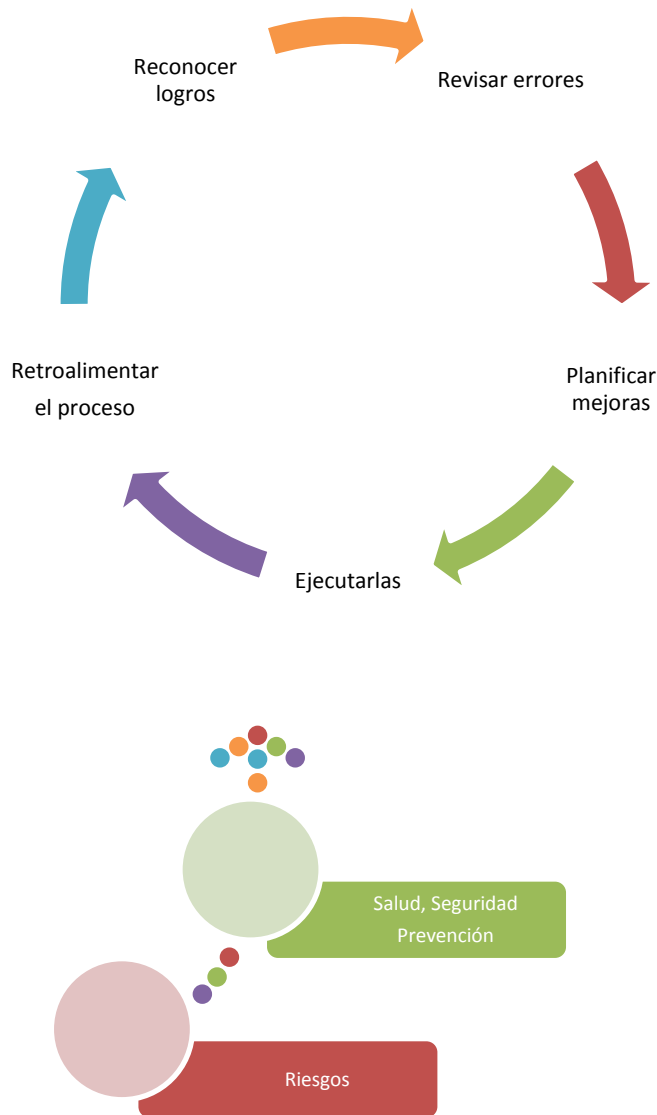
De lo que se trata en definitiva es de generar procesos virtuosos.-

Reconociendo los logros y estructuras actuales, revisando errores y deficiencias, planificando las mejoras, implementándolas de manera efectiva y eficiente, y luego retroalimentando el proceso.-

Deben reforzarse los esfuerzos para mejorar el Sistema, tal vez comenzando por el principio, su mismo nombre. En la convicción de que no se trata de una mera cuestión semántica, sino de enfoque, prioridades y objetivos.-

Y en el convencimiento de que el rumbo adecuado junto con los pasos correctos permitirán llegar más pronto y seguro a destino.-

El primer paso, entonces, será darle el nombre más preciso en orden a los objetivos y prioridades buscados



De lo que se trata en definitiva es de asegurar la Salud, la Seguridad y la Prevención, no los Riesgos.-

## 12.2. La importancia de acelerar la curva de aprendizaje

Una curva de aprendizaje describe el grado de éxito obtenido durante el aprendizaje en el transcurso del tiempo.

El proceso de aprendizaje inicia con el desconocimiento; y en su discurrir surgirán los errores, el tiempo invertido, la precisión de los conocimientos obtenidos y otros factores. A su vez, la elección de los conocimientos posee una barrera muy importante –y costosa-, las asimetrías de la información, que hace que obtener información de calidad y precisa no sea tarea sencilla, y rápida.-

En economía, la curva de aprendizaje refleja los aumentos de productividad, las mejoras en la calidad, la eficiencia y los resultados obtenidos.-

En la materia en trato, pueden afirmarse dos conclusiones sí que importantes derivadas de una curva de aprendizaje lenta, en la mejora del Sistema.-

La primera, y menos importante, es el inconmensurable costo económico que ello implica.-

La segunda, que los errores en la materia se pagan con la salud y vida humana.-

### 13. Palabras finales

#### **La dimensión del problema, demanda inteligencia y humanidad, en la respuesta**

La problemática tratada en el presente artículo resulta de una amplitud y relevancia trascendentales.-

El presente trabajo simplemente pretende aportar un análisis esquemático general, sin pretensión de exhaustividad, sino de abordaje de las principales temáticas.-

Completarlo implica un desarrollo exhaustivo; el tema lo merece.-

Sin perjuicio de lo cual, pueden bosquejarse algunas de las condiciones que en este estadio básico podrían asumirse como mínimamente necesarias para ser conducentes, las que pueden distinguirse en privadas y públicas.-

Las privadas, están al alcance de quienes operan el Sistema a diario. No dependen de terceros.-

Cumplir tales condiciones implicará un salto cualitativo enorme.-

Las públicas son las que lograrán un cambio completo de enfoque, cultura, funcionamiento y resultados.-

Tal vez las primeras colaboren para que las segundas, más temprano que tarde, puedan cumplirse.-

#### **Condiciones Privadas:**

- **Liderazgo**
- **Compromiso**

**Liderazgo:** es éste el rol que les cabe a las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo; son estas, como hemos visto, las que han sido estatuidas como Preventores Racionales, en los términos económicos de Guido Calabresi.-

Y son quienes tienen el poder, la capacidad, e incluso el deber, de llevarlos con efectividad a la práctica.-

**Compromiso:** son los empleadores quienes deben asumirlo; no basta con el pago de la alícuota asegurativa para considerar cumplida la tarea de la salud, seguridad y prevención laboral empresaria.-

El tema es más basal, y hace a la forma de gestionar de las empresas.-

El cambio solo comenzará con la debida concientización empresaria al nivel de los máximos decisores (sus propietarios y administradores); –tan solo luego, los técnicos, lo implementan- de la necesidad y deber de la mejora en este aspecto crucial de la gestión empresaria.-

#### **Condiciones públicas:**

- **Decisión Política y Políticas de Estado –no de gobierno-**
- **Doctrina Judicial**
- **Integralidad de las soluciones**

**Decisión Política y Políticas de Estado:** ninguno de los grandes desafíos que conllevan los análisis aquí vertidos pueden realizarse en su máxima expresión sino con un convencimiento político de la importancia de transitar el camino del sinceramiento, que beneficia a trabajadores, empleadores y sociedad toda.-

**Doctrina Judicial:** los Juristas ya han trazado algunas líneas directrices respecto a la temática. Quedan por explorar algunas otras, que tal vez admitan que el interés general muchas veces se sitúa sobre el caso particular; que debemos impedir que el árbol nos tape el bosque; y que los resultados que merecen la pena perseguir por la sociedad son muchas veces resultado de sacrificios individuales, de mediano y largo plazo, en pos de la mejora social.-

**Integralidad de las soluciones:** concepto que posee implícito el entendimiento de que no existen soluciones aisladas, independientes y mágicas, sino que dependen de un abordaje sistémico, ordenado, e integral y, por tanto, implican tanto a las áreas administrativas, cuanto a las legales, técnicas y médicas.-

#### **14. El Derecho, como herramienta de Construcción de Valor**

Los pensamientos expresados en el presente documento son animados por la firme convicción que el Derecho es una de las más poderosas herramientas intelectuales con fuerza creadora que posee la sociedad.-

Afirmando al mismo tiempo y como correlato que el rol profesional del abogado, a la par de la fundamental tarea de proteger y accionar por los derechos de sus representados, no solo puede sino que más fundamentalmente *debe* trasuntar por la constante innovación y construcción de valor, muy singularmente en la dinámica realidad actual.-

En particular, en el área de investigación que motiva el presente documento, en la que existe un enorme y poco explorado campo de actuación profesional–legal, entendido no ya desde el conflicto, sino desde la lógica de la aportación de valor, la mejora continua, el perfeccionamiento en la gestión, la competitividad empresaria, todo lo cual redundará en beneficio directo del empleo y de sus más dignos representantes, los trabajadores.-

La sociedad demanda el cambio del conflicto por la creación de valor; debemos estar a la altura de la circunstancia.-

#### **FIN DE DOCUMENTO**

---

---

1 REAL ACADEMIA ESPAÑOLA; (2014) Segunda acepción que, de sistema, posee la REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, en su DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA - Vigésima segunda edición; Disponible en [www.rae.es](http://www.rae.es)

2 “*Primer instante del ser de algo*”; Diccionario citado.-

3 Cabría agregar a los prestadores de salud, como terceros contratados para las prestaciones en especie; y aquellos que colaboran –también como terceros contratados- en actividades relativas a la higiene, seguridad y prevención laboral.-

4 Resulta un ejercicio sumamente conducente pensar el diseño de un Sistema como el analizado, desde lo conceptual mismo, comenzando desde su mismísimo nombre, lo cual conllevará implícitamente tener claros objetivos y prioridades.-

5 Disponible en: [http://es.wikipedia.org/wiki/Coste\\_de\\_transacci%C3%B3n](http://es.wikipedia.org/wiki/Coste_de_transacci%C3%B3n):

“ *En economía y disciplinas relacionadas, un costo de transacción es un costo incurrido para realizar un intercambio económico, más precisamente una transacción en el mercado. Este costo no existe en el marco de una competencia perfecta.*

*La idea de un costo del sistema de precios fue evocada por primera vez por el economista Ronald Coase en su artículo The Nature of the Firm (1937). Coase explica que “cuando se desea operar una transacción en un mercado, es necesario investigar a los contratistas, proporcionarles ciertas informaciones necesarias y establecer las condiciones del contrato, llevar a cabo las*

---

negociaciones que instauren un verdadero mercado, establecer una estructura de control de las respectivas prestaciones de obligaciones de las partes, etc."1

Este concepto permite explicar, según Coase, por qué todas las transacciones no son transacciones de mercado y, por lo mismo, la existencia de empresas o firmas que pueden limitar eficazmente sus costos al imponer la cooperación entre sus empleados; sin embargo, es a John Kenneth Arrow<sup>2</sup> a quien se debe la expresión "costo de transacción". Y fue Oliver Williamson quien va a desarrollar y formalizar la aproximación de las organizaciones económicas por su sesgo al interno de lo que denomina justamente la teoría de los costos de transacción."

6 Disponible en: [http://en.wikipedia.org/wiki/Guido\\_Calabresi](http://en.wikipedia.org/wiki/Guido_Calabresi) Guido Calabresi (nacido el 18 de octubre 1932) es un americano italiano jurista y alto juez de la Corte de Apelaciones de EE.UU. para el Segundo Circuito. Ex decano de Yale Law School, donde ha sido profesor desde 1959. Calabresi es considerado, junto con Ronald Coase y Richard Posner, uno de los fundadores del campo del Law & Economics.

7 Digo persiguere, en tanto alcanzar es un objetivo idealmente posible, pero difícilmente logable.-

8 Repárese en que no lo mismo decir que el empleador abone los costos menores, que disminuir los costos totales, punto este propio al plano económico. El costo a abonar por el empleador es un componente de los costos totales, pero no es el único.-

9 ¿Cómo es posible identificar al previsor racional? Calabresi considera que la primera regla es la del "cheapest cost avoider". De conformidad a ella, debemos analizar quién tiene el menor costo de previsión, siguiendo la Regla de Hand (el costo de previsión es menor que el riesgo por la probabilidad): en tal caso, esa persona es el previsor racional.

En el caso que el costo de previsión sea mayor o igual al riesgo por la probabilidad, ese reclamo es infundado: no puedes exigirle a una persona responsabilidad cuando es más costoso prever el riesgo que el riesgo mismo.

¿Qué sucede cuando no es posible establecer quién es el previsor racional en un accidente?

En tal situación Calabresi considera que hay que pasar a una segunda regla: la del "Cheapest Insurer".

Debe responsabilizarse a quien pudo asegurarse con la prima más económica, dado que quien pudo haberse asegurado más económicamente y no lo hizo, una vez acaecido el accidente, recibe una ganancia de su propia imprevisión.

Finalmente, de no poder conocerse quien podría tener una póliza de seguro más económica, sería de aplicación una tercera regla: "risk bearer". Debe responder la parte más solvente: ello así, dado que el costo de oportunidad es inversamente proporcionalmente al ingreso, por lo que, para el más solvente, el costo de oportunidad es inferior.-

10 Los seguros de la era Von Bismarck nacen: el de enfermedad (1883), el de accidentes de trabajo (1884), el de invalidez y vejez (1889) y el de supervivencia (1911), cuya regulación se reunió y sistematizó en un Código de Seguros Sociales (1911).-

11 Disponible en: Bernardino Ramazzini (Carpi, 3 de noviembre de 1633 – Padua, 5 de noviembre de 1714) fue un médico italiano, considerado el fundador de la medicina del trabajo. Sus estudios de las enfermedades profesionales y la promoción de medidas de protección para los trabajadores alentó el inicio de la seguridad industrial, y de las leyes de accidentes de trabajo. En 1700 escribió el primer libro importante sobre enfermedades profesionales e higiene industrial. Nació en un período tumultuoso de la historia europea; en Italia, el tribunal de la Inquisición acababa de prohibir las enseñanzas de Galileo Galilei y al norte de los Alpes, Europa era devastada por la Guerra de los Treinta Años. Recibió su primera educación de los jesuitas y, en 1652, ingresó en la Universidad de Parma. Después de estudiar filosofía durante tres años, comenzó los estudios de medicina en 1655. En 1659 le fue conferido el doctorado en filosofía y medicina en Parma. Practicó la medicina y participó de forma activa en la vida cultural de la ciudad como miembro de la Accademia degli Apparenti. En 1671 se mudó a Módena, donde llegó a ser ayudante de Antonio Ferrarini, médico personal de Francesco II d'Este. En 1682 fue contratado como profesor de 'Instituciones médicas y Teoría de la medicina' en la refundada Universidad de Módena, donde permaneció un largo periodo de tiempo. En 1700 se trasladó a Padua, donde fue contratado como segundo profesor de 'Práctica médica' de la Universidad de Padua. Su obra más conocida, *De Morbis Artificum Diatriba* (Discurso de las enfermedades de los artesanos) se publicó en 1700 y constituye el primer estudio de las enfermedades relacionadas con los distintos oficios. Ramazzini visitaba los lugares de trabajo para observar los procedimientos y técnicas empleados, y los materiales y las sustancias que se utilizaban en cada oficio, a lo que añadía información de las entrevistas que realizó. En 1713 se imprimió una segunda edición que añadía nuevos oficios.

Su contribución más importante a la medicina fue su libro sobre enfermedades profesionales: *De Morbis Artificum Diatriba* (Enfermedades de trabajadores). La primera edición de *De Morbis* fue publicada en el año 1700 en Modena, la segunda edición se publicó en el año 1713 en Padua. Murió en Padua el 5 de noviembre de 1714. En este libro Ramazzini ofreció un examen minucioso de los factores etiológicos de las afecciones propias de los distintos oficios que existían antes de la Revolución industrial en la sociedad estamental del "antiguo régimen". Se le conoce por haber publicado estudios sobre la peste bovina y sobre el paludismo. Sin embargo, la historia de la medicina le atribuye haber sido el autor del primer tratado sistemático de lo que llamamos medicina laboral, hito de la investigación de los factores sociales que causan y configuran las enfermedades. Su libro contorneó los peligros para la salud de productos químicos, polvo, los metales, los movimientos repetidores o violentos, las posturas impares, y otros agentes causativos de enfermedades, encontradas en los trabajadores de 52 ocupaciones.

Él propuso que los médicos extendieran la lista de preguntas que Hipócrates recomendó preguntar a sus pacientes agregando: "¿Cuál es su ocupación?".

12 Información que valida las afirmaciones realizadas en el punto: disponible en [www.uart.org.ar](http://www.uart.org.ar)

13 OSHA Europa; (2014) Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/>

14 Una directiva es un acto jurídico previsto en el Tratado de la Unión Europea. Es jurídicamente vinculante en su totalidad y obliga a los Estados miembros a transponerla al Derecho nacional dentro de un plazo determinado. Una directiva entra en vigor cuando se publica en el Diario Oficial de la Unión Europea.