

UNIDAD V

Concepto y evolución de las remuneraciones. Objetivos.

Elementos

Salario= "Salarium" = Sal (la utilizaban como moneda los legionarios romanos)

En la antigüedad el trabajo de la tierra estaba realizado por los siervos, que recibían como compensación sólo la casa y la comida y la satisfacción de sus necesidades absolutamente básicas para su subsistencia, luego el Señor Feudal le daba la seguridad y la casa solariega, es decir la posibilidad de poder vivir en su propiedad y también le otorgaba una parte de la producción de la tierra. Posteriormente surgen los artesanos, quienes forman sus corporaciones y se independizan. Posteriormente surge la revolución industrial con la aparición de grandes fábricas textiles y de la cadena de trabajo en la cual la retribución al empleado era mínima, sin que exista ningún tipo de prestación adicional.

El dinero que los empleados reciben por sus servicios es de importancia para ellos no solo por lo que comprarán sino por lo que les representa en términos de status y reconocimiento en la organización dado que el dinero representa una medida cuantificable de su valor, los empleados son sensibles a la cantidad de pago, como así también a la forma en que esta cantidad se compara con las de sus compañeros, por ello el pago debe ser equitativo en términos de desempeño y en comparación con los otros empleados. Al trabajador le interesa también porque determina su nivel de salud y comodidad, y los beneficios materiales, así como el sentido de seguridad económica que le proporciona tanto a él como a su familia.

De acuerdo con la teoría de la equidad, todo individuo espera experimentar una determinada relación entre su insumo (aquello con lo que contribuye en términos de habilidad esfuerzo y otros factores para desempeñar su puesto) y sus resultados (los que recibe por su trabajo como retribución y otras compensaciones). Si sus resultados no están de acuerdo con estas expectativas, el empleado sufre de lo que se denomina *disonancia cognoscitiva*, si un empleado cree que está contribuyendo más a la organización o está más calificado para el puesto que otro empleado que está recibiendo mayor compensación, busca disminuir su esfuerzo a fin de equipararse a los demás. Esa disminución puede resultar en mayor ausentismo, un menor desempeño, menor cooperación o disminución de su iniciativa. O también puede solicitar más salario, más reconocimiento u otras satisfacciones. Para conocer esto es necesario que exista un buen sistema de comunicación con los empleados que permita la retroalimentación entre empleados y empleador a fin que éste último busque el mejor modo de proporcionar compensación adecuada a los deseos reales de los empleados.

TEORIA DE LA EQUIDAD:

Para el empleador es de gran importancia el sistema de retribución porque en muchos casos es su mayor costo operativo, dado que no todas las empresas se encuentran muy automatizadas, y los aumentos del costo de mano de obra afectan el costo de producción total reduciendo sus utilidades.

Para la colectividad los niveles de retribución son de gran importancia porque ayudan a la prosperidad y estándar de vida de la región, dado que ante salarios altos, hay mayores ingresos por impuestos que sirven para pagar mejores escuelas, hospitales y servicios públicos, también constituyen el poder de compra del empleado y de la economía en su conjunto.

Determinación de la Retribución:

Uno de los principales objetivos de cualquier sistema de compensación, es que cada empleado reciba un pago equitativo en término de sus resultados , el sistema más común de remuneración en las industrias es aquel en el cual se miden las contribuciones en incrementos de tiempo, es decir el pago se efectúa por hora o por día (jornada de trabajo) o también por

período de trabajo, en forma semanal quincenal o mensual. Los que cobran por días trabajados se les remunera con un sueldo, y los que trabajan por horas cobran un jornal.

En general a los empleados pagados por hora no se les reconocían ciertos beneficios que si se le reconocían a los pagados por períodos de tiempo, tales como pago por desempleo, días de fiesta, vacaciones, y permisos por enfermedad.

El pago por día es el más usualmente usado en la industria dado que permite a la gerencia calcular los salarios más fácilmente. Este sistema es ventajoso:

1. En aquellos casos en que un nuevo empleado está aprendiendo su trabajo,
2. Cuando no es práctico utilizar estándares de tiempo.
3. Cuando existen fluctuaciones en la producción.
4. Cuando se da énfasis tanto a la calidad como a la cantidad de producción.

La desventaja es que:

1. El salario no está directamente relacionado con su colaboración a la producción (da igual que produzca 90 que 100 unidades), por lo que el estímulo al trabajo debe ser de tipo financiero.

2. El costo de mano de obra permanece constante, pero no así la producción, por lo que el costo de mano de obra unitario tiende a variar con la velocidad de producción.

Para proporcionar un incentivo financiero a los empleadores se suele utilizar un sistema de pago a destajo. El destajo se calcula dividiendo la tarifa por hora del puesto entre el número estándar de unidades que se espera que el empleado produzca por hora. Este estándar representa la cantidad que un empleado debería poder producir trabajando a un ritmo normal, determinado por un estudio de tiempos y movimientos o por otros sistemas de medición de trabajo.

Hay muchos factores o condicionantes que afectan la determinación de las tarifas de salarios para los distintos puestos y ayudan a su determinación, aun cuando puede ser difícil determinar con exactitud el efecto de cada factor, tales como;

- ❖ La condición del mercado: antes de los sindicatos y de las leyes laborales, el mercado laboral se regía por las leyes de la oferta y la demanda, pero actualmente esto tienen gran incidencia.
- ❖ La legislación laboral: que depende de cada estado y de las circunstancias que se viven en cada uno de ellos.
- ❖ Los sueldos prevalecientes: son las tarifas que pagan empresas del mismo tipo para los mismos puestos de trabajo., pues si la tarifa sube mucho, el costo de mano de obra sube mucho perjudicando a la empresa, si se da lo contrario, se producirá dificultades para obtener y retener el personal competente.
- ❖ El costo de vida: en épocas inflacionarias, los salarios deben ajustarse para que los empleados puedan mantener su nivel de vida y sus posibilidades de comprar, esto se puede hacer utilizando los índices de precios mayoristas al consumidor, o mediante negociaciones efectuadas por los sindicatos utilizando otros parámetros.
- ❖ La capacidad de pago: está influida por condiciones económicas tales como su posición competitiva en el mercado, la prosperidad de la región en que está ubicada, etc. En aquellos casos en que los sindicatos son fuertes y consideran que la capacidad de pago se encuentra disminuida en virtud de un alto costo administrativo, exigen a la organización una disminución de ellos.
- ❖ La fuerza negociadora del sindicato: si el personal se encuentra sindicalizado, los salarios y las otras condiciones de trabajo se determinan por negociación colectiva, por lo que su resultado dependerá de las presiones económicas corporativas que las partes pueden ejercer sobre la otra y a la lógica de sus argumentos.
- ❖ El valor relativo del puesto: los empleados esperan salarios consistentes con las demandas y resultados de los puestos, por lo que los salarios deben ser consistentes y equitativos.

A fin de determinar los salarios o retribuciones, se utilizan los distintos **sistemas de valoración de puestos de trabajo** ya analizados.

Salario : es la compensación que recibe la persona por su trabajo

Reemplazo: participación cosechas por compensación especie

Historia:

Teoría subsistencia

Teoría de la Equidad

Teoría de la Compensación

Elementos:

a) Valor relativo de cada PT (demanda)

b) Calificación y desempeño

c) Control costos MO (facilita)

d) Tarifas de mercado

e) Condiciones MMO

f) Costo de vida

g) Leyes Nacionales

h) Posibilidad pago empleados

Sistemas. Base tiempo y base cantidad.

Base Cantidad = Jornal. El esfuerzo del trabajador puede relacionarse con la cantidad de unidades producidas. Por ej.: Oficios (construcción, pintura de brocha gorda, plomería, electricidad, gas, vendedores, etc.) ase tiempo = Sueldo. Resulta prácticamente imposible determinar una relación directa entre el esfuerzo o dedicación y las unidades producidas o elaboradas, el trabajo o las tareas son difíciles de subdividir. La paga es por mes generalmente. P.ej.: empleados administrativos.

Incentivos. Individuales y Colectivos. Requisitos a considerar. La participación en los resultados

Incentivo: los incentivos pueden ser de los siguientes tipos:

- Económicos o monetarios
- Materiales
- Sociales

Incentivos = prima = premio = recompensa = estímulo o aliciente =

Bonus = Adicionales = Suplementos = Complementos = Bonificaciones

(paga mayor) para obtener un rendimiento máximo

Bonificación colectiva = estímulo al espíritu del equipo

Incentivo económico = Taylor y Fayol

Primas = estímulos para la productividad. Gratifica con una determinada suma (individual o colectivamente) cuando ha sobrepasado el término medio de la cantidad que se produce normalmente.

Incentivos materiales: se relacionan con el ambiente de trabajo e influyen sobre la productividad

S/ experiencias de Taylor seguidas p/Frank Gilbert. Se conoce como

“Organización científica del trabajo”

Medicina e Higiene del Trabajo:

- **Pausas:** obligatorias en el trabajo (evita la fatiga)
- **Luminotecnia:** iluminación suficientemente intensa y pareja, local de trabajo más claro y alegre
- **Efecto de colores:** valor dinamogenito de los colores excitantes
- **Música funcional**
- **Aparatos de ventilación y eliminación de gases tóxicos**
- **Aparatos de regulación de temperatura y del estado higrométrico del aire**
- **Eliminación de ruidos que afectan el sistema nervioso**

Incentivos Sociales:

a) **Servicios sociales:** se preocupa del bienestar físico y moral de los

trabajadores

b) Servicios Sanitarios: examen periódico para la prevención de enfermedades (consultorios, servicio prevención de accidentes, máscaras protectoras, cascos, zapatos, etc)

c) Seguros: renta vitalicia o seguros de retiro, etc.

d) Viviendas: barrio obrero, descansos, vestuarios, duchas, almacenes, proveedurías etc)

e) Esparcimientos: campos deportivos, bibliotecas, teatros, escuelas, excursiones, hoteles, etc)

f) Nurseries: jardines maternas (guarderías infantiles)

Requisitos a considerar (advertencias)

1) Solo es eficaz si previamente la moral es satisfactoria

2) Debe ser simple y conocido por el personal

3) Confluencia de prima y trabajo (con o sin ella) es perturbador

4) Primas fijas crean malestar

5) Los problemas y reclamos deben resolverse rápidamente

6) La eficiencia de otorgarlas debe controlarse continuamente sobre estadísticas

7) Hace atender cantidad no calidad, cuidado de maquinas, herramientas, etc

8) El incentivado establece techo y piso \rightarrow disminuye rendimiento

9) Sospecha de favoritismo.

Participación en los resultados:

Fortalece un esfuerzo para prever la ocupación y los ingresos

Trabajador: interviene, vigila la marcha de la empresa y propende a su progreso pues redundan en su beneficio.

Trabajador = socio en ganancias ¹ pérdidas

Se prevé en el Artículo 14 bis de la Constitución Nacional

Algunos autores le reconocen su génesis en la teoría de la plusvalía de K.Marx.

Prestaciones complementarias. Los servicios al personal

Prestaciones:

· Beneficios y servicios para empleados

· Remuneraciones diferentes de los salarios. Para los empleados representan:

a) Ingresos extras

b) Seguridad adicional

c) Condiciones de trabajo convenientes (sin esfuerzo extra)

Para la seguridad de los trabajadores:

· Beneficios por fallecimiento

· Tiempo de ocio p/ descompostura de equipo

· Créditos familiares

· Días festivos

· Permisos p /enfermedad

· Permisos p/ muerte de parientes

· Permisos p/ maternidad

· Permisos p/ luto

· Diferenciales por turno

· Viáticos

· Vacaciones

Protección de la salud

· Seguro contra accidentes

· Seguro contra incapacidad

· Seguro contra enfermedad

· Exámenes médicos

· Servicio enfermería en planta

Vejez y retiro

- Planes de pensiones privadas
- Casas de descanso
- Ayuda para la vejez

Otros

- Servicio de alimentos
- Bonificación de Navidad y Fin de Año
- Servicio de lavandería
- Espacios para estacionamientos
- Ropa (vestimenta)
- Ayuda para transporte
- Nurseries: jardines maternales (guarderías infantiles)
- Recreación

¿Cuál es la finalidad y objetivos que persigue la Ley de Riesgos del Trabajo?

La LRT tiene como fin implementar un mecanismo más eficiente en relación al acontecimiento de contingencias laborales.

La Ley 24.557 hace un fuerte hincapié en la Prevención de los riesgos como mecanismo necesario para evitar que el daño se produzca teniendo en cuenta en los casos en que efectivamente se genere un perjuicio, una Reparación que contemple no sólo aspectos económicos sino también que tenga en cuenta la rehabilitación y la reinserción laboral del damnificado.

Para poder concretar estos fines la ley enumera estos objetivos:

- Reducir la siniestralidad laboral a través de la prevención de riesgos derivados del trabajo.
- Reparar los daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, incluyendo la rehabilitación del trabajador damnificado. Objetivos inevitables y necesarios si la prevención no resultó satisfactoria.
- Promover la recalificación y la recolocación de los trabajadores damnificados. Este objetivo apunta a reconvertir la mano de obra y recolocar al trabajador que padece la incapacidad, producto de una enfermedad profesional o accidente de trabajo.

¿A quiénes alcanza la protección de la LRT?

- Funcionarios y empleados del sector público nacional, de las provincias y sus municipios y de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires. Todos los trabajadores estatales están incluidos, cualquiera sea su vínculo con el Estado.

Hasta el 1° de enero de 1997, el Estado Nacional, las provincias y sus municipios y la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires que no se afiliaron se presumieron autoasegurados. A partir de dicha fecha la Administración Pública Nacional y las empresas o sociedades donde el Estado tenga participación debieron afiliarse a una Administradora de

Riesgos de Trabajo. Las provincias y sus municipios y la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, en caso de optar por autoasegurarse deberán adecuarse a los requisitos estipulados para los empleadores privados que opten por el autoaseguro.

- Los trabajadores en relación de dependencia del sector privado.
- Trabajadores domésticos, que prestan servicios en relación de dependencia (aún no ha sido reglamentada su implementación).
- Trabajadores autónomos, (aún no ha sido reglamentada su implementación)
- Trabajadores vinculados por contrato de pasantías y becas.

¿Cómo debo cumplir con la obligación que me impone la Ley de Riesgos del Trabajo?

El sistema definido por la LRT establece que el empleador tiene dos opciones: afiliarse a una ART o autoasegurarse, debiendo garantizar con su solvencia económica-financiera las prestaciones dinerarias y en especie.

· **Afiliándose a una ART:** implica que el empleador obtiene una cobertura trasladando sus obligaciones laborales en materia de riesgo a una entidad privada.

· **Autoaseguro:** el empleador responde en forma personal y directa por los riesgos derivados del trabajo. Para ello es necesario acreditar en forma fehaciente, solvencia económico-financiera e infraestructura para cumplir con las prestaciones que establece la ley.

1. Los empleadores para poder encuadrarse dentro de estos requisitos deberán:
2. Encontrarse excluidos de la definición de Pequeña y Mediana Empresa (PYME).
3. Celebrar un contrato de fideicomiso.
4. Constituir reservas especiales, dicha reserva será depositada en una entidad bancaria y deberá mantenerse incólume durante todo el tiempo que dure el autoaseguro..

El monto de las reservas será equivalente a un porcentaje calculado sobre las remuneraciones sujetas a cotización del trimestre anterior. El porcentaje a aplicar, dependerá de la actividad de la empresa autoasegurada; así por ejemplo en la actividad de agricultura, caza y pesca se aplicará el 3,9 %; en la explotación de minas y canteras 11,6%; industrias manufactureras 3,9 %, etc. (Decreto 585/96)

Las empresas autoaseguradas deben contar con garantías y reservas mínimas que aseguren el pago íntegro y oportuno de las prestaciones dinerarias; en cuanto a las prestaciones en especie también deben garantizar la prestación de servicios y beneficios en forma íntegra y oportuna.

¿Qué es una ART?

Las Aseguradoras de Riesgo de Trabajo son Compañías de Seguros que tendrán como objeto único el otorgamiento de las prestaciones que establece la ley.

La autorización para funcionar como ART estará a cargo de la SRT y SSN. Esta autorización podrá ser revocada por:

- Omisión de otorgamiento íntegro y oportuno de las prestaciones de la ley.
- Cuando se verifiquen deficiencias graves en el cumplimiento de su objeto que no sean subsanadas en los plazos que establezca la reglamentación expedida por SSN.
- Por causas y procedimientos previstos en la LRT y en la ley 20.091 (Ley de Seguros), como por ejemplo pérdida del capital mínimo, liquidación de la casa matriz, etc.

Para la constitución de una ART el capital mínimo exigido e integrado en ese momento es de \$ 3.000.000.

Los bienes que respaldan las reservas de las ART son inembargables por cualquier crédito que no sea derivado de las obligaciones que establece la LRT, aún en caso de liquidación de la entidad. En este último caso los bienes serán transferidos al Fondo de Reserva, fondo que se ha creado con el fin de afrontar las prestaciones dinerarias y en especie de las ART en liquidación.

¿Qué cubre una ART?

La ART cubre dos tipos de contingencias laborales:

- Accidente de Trabajo
- Enfermedad Profesional

¿Qué se entiende por accidente de trabajo?

La ley considera accidente de trabajo a todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo que produce un daño psíquico y/o físico verificable en la salud del trabajador, que lo incapacita para cumplir con su trabajo habitual.

También otorga cobertura a los accidentes ocurridos "in itinere" es decir, aquellos que se producen en el trayecto directo y habitual entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo; el trabajador podrá declarar por escrito ante el empleador, y este dentro de las 72 horas ante el asegurador, que el itinere se modifica por razones de estudio, concurrencia a otro empleo o atención de familiar directo enfermo no conviviente.

Estas modificaciones de trayecto entre el lugar de trabajo y el domicilio del trabajador, estarán sujetas a las siguientes disposiciones:

- La declaración de modificación de itinerario por concurrencia a otro empleo, deberá efectuarse de manera previa al cambio.
- Se entiende que un familiar es no conviviente cuando aún siéndolo regularmente se encuentre en un lugar distinto del domicilio habitual por causa debidamente justificada.

En los supuestos de contingencias ocurridas en el itinerario entre dos empleos, en principio las prestaciones serán abonadas, otorgadas o contratadas a favor del damnificado o sus derechohabientes, según el caso, por la Aseguradora responsable de la cobertura de las contingencias originadas en el lugar de trabajo hacia el cual se estuviera dirigiendo al momento de la ocurrencia del siniestro.

No tendrán cobertura los accidentes de trabajo causados por dolo del trabajador o por fuerza mayor extraña al trabajo.

¿Qué se entiende por enfermedad profesional?

Es la patología adquirida por el trabajador dentro del ambiente laboral que por las características y modalidad de la tarea realizada, produce un daño psíquico y/o físico en su salud y lo incapacita para cumplir con su trabajo habitual.

El PEN elaboró el listado de enfermedades profesionales y el mismo será revisado anualmente. Las enfermedades que no estén incluidas en este listado así como sus consecuencias en ningún caso serán consideradas como resarcibles.

Están excluidas:

- Las enfermedades profesionales causadas por dolo del trabajador o fuerza extraña al trabajo.
- Las incapacidades del trabajador preexistentes a la iniciación de la relación laboral y acreditadas en el examen preocupacional.
- Las enfermedades no incluidas en el listado como así también sus consecuencias. F Por ejemplo: várices, mal de chagas, etc.

¿Cuáles son los tipos de exámenes médicos contemplados dentro del marco del sistema de riesgos del trabajo?

La Resolución 43/97 de la SRT enumera los exámenes médicos incluidos en el sistema de riesgos del trabajo que tienen por objetivo, comprobar la aptitud de un postulante para cubrir determinado puesto de trabajo así como también detectar las patologías preexistentes al inicio de una relación laboral.

Estos exámenes son los siguientes:

- **Exámenes Preocupacionales:** la realización de los exámenes preocupacionales o de ingreso es obligatoria, debiendo efectuarse el mismo, de manera previa al inicio de la relación

laboral. La realización de este examen es responsabilidad del empleador, sin perjuicio de que este pueda convenir con la ART su realización.

Se deberá informar a la Gerencia Médica el resultado de este examen sólo si se detectan anomalías que puedan vincularse en el futuro con la actividad laboral.

- **Exámenes Periódicos:** estos exámenes tienen por objeto la detección precoz de afecciones producidas por agentes de riesgo a los cuales el trabajador se encuentre expuesto con motivo de sus tareas. La realización de estos exámenes es obligatorio en todos los casos en que exista exposición a los agentes de riesgo y su realización es responsabilidad de la Aseguradora, sin perjuicio de que esta pueda convenir lo contrario con el empleador.

Estos exámenes deberán ser efectuados de acuerdo al cronograma establecido en la resolución 43/97 SRT o al cronograma que dispone la resolución SRT 54/98 SRT, a opción de las ART responsables de los mismos.

Consolidar ART adoptó el cronograma establecido en la Resolución de la SRT 54/98, con lo cual la responsabilidad de realizar los exámenes periódicos pasará a nuestro cargo a partir de las fechas establecidas en ese cronograma, hasta tanto, dicha responsabilidad continúa siendo del empleador.

- **Exámenes de Egreso:** estos exámenes son previos a la finalización de la relación laboral y tienen como propósito comprobar el estado de salud frente a los elementos de riesgo a los que hubiere sido expuesto el trabajador al momento de la desvinculación.

Se llevarán a cabo entre los 10 días anteriores y los 30 posteriores a la terminación de la relación laboral. Tienen el carácter de optativo y su realización será responsabilidad de la Aseguradora, sin perjuicio de que esta pueda convenir con el empleador su realización.

- **Exámenes previos a la transferencia de actividad:** la realización de estos exámenes es obligatoria en forma previa a la transferencia de actividad toda vez que dicho cambio indique el comienzo de una eventual exposición a uno o más agentes de riesgo. La realización de estos exámenes es responsabilidad del empleador.

Cuando el cambio de tareas conlleve el cese de la eventual exposición a los agentes de riesgos de la actividad, el examen tendrá el carácter de optativo, en este supuesto la responsabilidad de la realización será de la Aseguradora.

- **Exámenes posteriores a ausencias prolongadas:** este examen tiene como propósito detectar patologías eventualmente sobrevenidas durante la ausencia al trabajo. Tiene carácter optativo y solo se podrán realizar en forma previa al reinicio de las actividades del trabajador. Este examen será responsabilidad de la Aseguradora, sin perjuicio de que esta pueda convenir con el empleador su realización.

¿Qué debo hacer para evitar al máximo los riesgos de trabajo?

Debe implementar las medidas de prevención necesarias para cada puesto de trabajo en la compañía. La prevención es la anticipación a la producción de un daño, para evitar que se produzca o para disminuir sus efectos adversos.

Prever un accidente o evitar una enfermedad profesional significa ejecutar un conjunto de acciones (que responden a leyes o normas) que apunten a mejorar la calidad de vida laboral de un trabajador.

En 1972 se sancionó la Ley 19.587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo que regula las condiciones de seguridad y ambiente de los lugares de trabajo promoviendo el desarrollo de actitudes adecuadas para prevenir accidentes y enfermedades.

Actualmente, con la ley 24.557 donde la prevención ocupa un lugar preponderante, se asume la necesidad de que las partes (empleador-trabajador-ART) adopten medidas que la legislación exige para la prevención.

¿Qué normas mínimas de seguridad e higiene debo cumplir?

La Ley 19.587/72 de Higiene y Seguridad y sus decretos reglamentarios han establecido para las empresas la obligación legal -conforme a la actividad que desarrollan y la cantidad de trabajadores que emplean- de contratar un ingeniero calificado que brinde el Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

- **Decreto 351/79:** establece qué tipo de empresas deberán contar con un Servicio de Higiene y Seguridad, los requisitos que este servicio debe contar y realiza un detalle de las medidas de seguridad que los establecimientos deberán tomar en relación a características constructivas, condiciones de higiene en los ambientes laborales, protección personal del trabajador, estadísticas de accidentes y enfermedades del trabajo. Se amplían como anexos los siguientes temas: carga térmica, iluminación, color, ruidos y vibraciones, instalaciones eléctricas, protección contra incendios.

- **Decreto 911/96:** adapta las normas establecidas por el Decreto 351, estableciendo obligaciones específicas para la industria de la construcción.

- **Decreto 1338/96:** permite la tercerización de los Servicios de Higiene y Seguridad. Redefine la cantidad de horas-profesional por trabajador. Fija la misión fundamental del Servicio de Higiene y Seguridad como tendiente a determinar, promover y mantener adecuadas condiciones ambientales en los lugares de trabajo.

- **El Decreto 491/97**, reglamentario de la Ley 19.587, establece en su artículo 24, inciso c, que el Servicio de Higiene y Seguridad podrá ser contratado por el empleador a través de **su Aseguradora:**

- "Los empleadores que deban contar con Servicios de Higiene y Seguridad en el Trabajo podrán desarrollarlo por su cuenta, por servicios de terceros o cumplir con tal obligación contratando este servicio con su Aseguradora. En este caso, la Aseguradora asumirá las obligaciones y responsabilidades correspondientes al Servicio en cuestión"

- **Decreto 617/97:** establece el "Reglamento de Higiene y Seguridad para la Actividad Agraria".