

Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 30 de Mayo de 2022.-

## **VISTO**

El trámite n° **12437/20**, iniciado por la señora  
quien denunció la falta de elementos de protección personal y otros insumos necesarios para  
el desarrollo de sus tareas profesionales en el marco de la pandemia por COVID-19, en el  
Hospital Psicoasistencial Interdisciplinario “Dr. José Tiburcio Borda”.

## **Y CONSIDERANDO QUE:**

### **I.- Hechos**

La señora \_\_\_\_\_ en su presentación ante esta Defensoría del Pueblo, refirió ser empleada  
del Hospital Psicoasistencial Interdisciplinario “Dr. José Tiburcio Borda” y denunció la falta de  
condiciones de trabajo adecuadas que garanticen la higiene y seguridad del ámbito laboral  
frente a la pandemia por COVID-19, en particular la falta de entrega de “... *Barbijos N95 ó  
3M. Camisolines hidropelente, guantes de látex, alcohol líquido/gel, toallas de papel  
descartable, jabón líquido, cofias, botas descartables ...*” (fs. 1).

Atento la índole del tema planteado, desde este Órgano Constitucional se remitieron oficios a  
la Dirección General Protección del Trabajo (DGPDT) y al Hospital Psicoasistencial  
Interdisciplinario “Dr. José Tiburcio Borda”, a fin de poner en conocimiento el requerimiento  
que diera origen al presente trámite, y por los cuales se solicitó arbitrar los medios  
necesarios a fin de brindar respuesta (fs. 2/7 y 95/96).

En respuesta, el requerido Hospital mediante Informe n° IF-2020-15193488-GCABA-HNJTB,  
envió el detalle de la entrega de los siguientes elementos de protección personal: barbijos,  
camisolín, guantes, cofias, botas, antiparras, protecciones faciales, alcohol etílico y alcohol  
etílico con gel neutro; en las diferentes áreas de atención del hospital (fs. 11/77); por Informe  
n° IF-2020-15193719-GCABA-HNJTB, los insumos de higiene entregados en los diferentes  
sectores del establecimiento (fs. 79/84); y a través del Informe n° IF-2020-15193529-  
GCABA-HNJTB, remitió copia de la nota en donde se enumera la compra de elementos de



protección personal, ropa de trabajo, buzos, camperas, ambos de trabajo, guantes de protección, mamelucos, botas, entre otros (fs. 86).

Asimismo, por intermedio del Informe n° IF-2020-15193767-GCABA-HNJTB, se indicó lo siguiente: *“... se da cabal cumplimiento a los Protocolos de actuación vigentes e indicados por el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, a fin de implementar las mayores medidas de prevención y cuidado, así como también garantizar las condiciones de seguridad e higiene para todo el personal de salud, pacientes y comunidad hospitalaria. Cabe destacar que dichos protocolos son constantemente modificados y actualizados, en virtud de la situación extraordinaria y constantemente fluctuante que se atraviesa en la actualidad, así como también, de acuerdo al desarrollo y evolución del brote en curso (...) los mismos son aplicables y deben ser estrictamente cumplidos por los enfermeros, profesionales y trabajadores de la salud de este efector (...) en virtud del volumen de los citados protocolos de trabajo se indica a continuación link para su correcta visualización: <https://www.buenosaires.gob.ar/coronavirus/equipos-salud/protocolos-coronavirus-covid-19> En otro orden de ideas, se informa que se han intensificado las tareas de limpieza en este Hospital. En este punto cabe aclarar que los Servicios de áreas críticas a saber: Guardia, Admisión, Clínica Médica y Cirugía, cuentan con dicha prestación las 24 horas del día. En tal sentido y ante la situación actual, se ha solicitado que dicho funcionamiento (de 24 hs) sea extendido a todas las áreas de este efector. De este modo se garantiza las condiciones de salubridad e higiene adecuadas (...) cabe indicar que se hace entrega de los equipos de protección personal (EPP) correspondientes, de acuerdo a las necesidades de cada Servicio y según lo indicado por el ‘Protocolo para el uso de los Equipos de Protección Personal (EPP)’, así como de aquellos otros que pudieran resultar aplicables. A mayor abundamiento, se agrega a estas actuaciones detalle de los EPP entregados, cuya distribución se efectúa conforme a lo precedentemente informado. Asimismo, se debe aclarar que dichos equipos son enviados por la Dirección General de Abastecimiento (MSGC), según las necesidades de cada hospital no obstante los pedidos que se pudieran requerir desde esta Institución. En el mismo orden de ideas, se hace saber que los elementos de limpieza e higiene a saber: jabón blanco y de tocador, jabón líquido, toallas de papel, paños, papel higiénico, detergente, lavandina, etc.; son entregados a cada Servicio para su administración (...) Por su parte, se pone en conocimiento que de acuerdo a lo informado por la Gerencia Operativa de este Hospital, se han realizado las compras de uniformes para el personal (...) A razón de todo lo expuesto resulta imperioso manifestar que los trabajadores de este efector no se encuentran desprovistos de protección y cuidado para el normal desarrollo en sus tareas, atento a que*



*como se ha señalado se da estricto cumplimiento a las directivas y recomendaciones de las autoridades de salud competentes...” (fs. 88/89).*

Por su parte, la DGPDT envió copia del Acta n° 289031/2020, en la cual se expresa que “... *En relación al presente establecimiento hospitalario se hace saber que en virtud de la emergencia sanitaria covid 19 decretada por el poder ejecutivo nacional (...) resulta de momento riesgoso para el personal inspectivo Ingresar a estos establecimientos. Teniendo en cuenta a ello y debido a la emergencia sanitaria dichos establecimientos hospitalarios se encuentran permanentemente monitoreado por el Ministerio de salud de la ciudad qui[e]n resulta de momento el organismo más idóneo los fines de no creer en los mismos un riesgo innecesario para el cuerpo de inspectores de esta dependencia (...) una vez superada la crisis sanitaria se le dará inmediato y preferencial tratamiento al presente a los fines de continuar la tarea inspectiva en dicho establecimiento” (fs. 99/100).*

Con posterioridad, desde esta Defensoría del Pueblo se remitió un oficio a la Dirección General de Hospitales (fs. 114/116); dependencia que en respuesta y mediante Informe n° IF-2020-24519156-GCABA-HNJTB, describió la implementación del protocolo sanitario contra el COVID-19; en relación al mismo indicó que se entregaron los elementos de protección personal (EPP), se desarrollaron acciones de formación (sin registros) y que se entregaron insumos y elementos para las tareas de desinfección y limpieza del Hospital (fs. 121/122).

También, se cursó un oficio a la Dirección General Abastecimiento de Salud, solicitándole información relacionada con la entrega y provisión de elementos de protección respiratoria y ropa de trabajo de bioseguridad (fs. 126/127); la que en su responde y mediante Informe n° IF-2020-26132732-GCABA-DGABS, detalló la situación general de la pandemia y las medidas de compras adicionales que se implementaron y las características de los EPP adquiridos (fs. 130/131).

Finalmente, se cursaron nuevos oficios a la DGPDT, por los cuales se solicitó la realización de una inspección en el Hospital Psicoasistencial Interdisciplinario “Dr. José Tiburcio Borda”,

a los fines de observar las condiciones de trabajo frente a la pandemia por COVID-19 (fs. 134/138 y 140).

En respuesta, la requerida Dirección General envió copia del Acta n° 289393/2020, en la cual se indicó lo siguiente: “... se trata de una empresa de mantenimiento edificio [trabajan] 11 personas, se verificó protocolo de bioseguridad covid-19 SRT se verificó constancia de entrega de elementos de Protección personal y barbijos y constancia de capacitación al personal sobre medidas preventivas y de seguridad contra el covid 19, se verificó documentación y no se encuentran observaciones...” (fs. 144).

## **II.- Normativa aplicada**

La Constitución Nacional, en su art. 14 bis, reconoce los derechos laborales de los/as trabajadores/as y dispone que “*El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor...*”.

El/la empleador/a, cualquiera fuera la actividad económica realizada, es el/la encargado/a de asumir todas las responsabilidades y obligaciones correspondientes a la Ley Nacional n° 19.587<sup>[1]</sup> -y modificatorias-, conforme lo dispuesto en el art. 3° de los Decretos nros. 351/1979<sup>[2]</sup> y 911/1996<sup>[3]</sup> -y sus modificatorios-, quedando enteramente a su cargo las acciones y la provisión de los recursos materiales y humanos para la creación y mantenimiento de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo que aseguren la protección física y mental y el bienestar de los/as trabajadores/as.

La Ley Nacional n° 24.557<sup>[4]</sup> de Riesgos del Trabajo con relación a los derechos, deberes y prohibiciones, establece en su art. 31, que “... *Los empleadores: a) Recibirán información de la ART respecto del régimen de alícuotas y de las prestaciones, así como asesoramiento en materia de prevención de riesgos; b) Notificarán a los trabajadores acerca de la identidad de la ART a la que se encuentren afiliados; c) Denunciarán a la ART y a la SRT los accidentes y*



*enfermedades profesionales que se produzcan en sus establecimientos; d) Cumplirán con las normas de higiene y seguridad, incluido el plan de mejoramiento; e) Mantendrán un registro de siniestralidad por establecimiento...”.*

Asimismo, entre otras obligaciones, el/la empleador/a debe -según el art. 8° de la Ley Nacional n° 19.587 y modificatorias- *“... adoptar y poner en práctica las medidas adecuadas de higiene y seguridad para proteger la vida y la integridad de los trabajadores, especialmente en lo relativo: a) a la construcción, adaptación, instalación y equipamiento de los edificios y lugares de trabajo en condiciones ambientales y sanitarias adecuadas; b) a la colocación y mantenimiento de resguardos y protectores de maquinarias y de todo género de instalaciones, con los dispositivos de higiene y seguridad que la mejor técnica aconseje; c) al suministro y mantenimiento de los equipos de protección personal; d) a las operaciones y procesos de trabajo”.*

El Decreto n° 1.338/1996<sup>[5]</sup> -y modificatorios- estipula, en su art. 3°, que *“... A los efectos del cumplimiento del artículo 5° apartado a) de la Ley N° 19.587, los establecimientos deberán contar, con carácter interno o externo según la voluntad del empleador, con Servicios de Medicina del Trabajo y de Higiene y Seguridad en el Trabajo, los que tendrán como objetivo fundamental prevenir, en sus respectivas áreas, todo daño que pudiera causarse a la vida y a la salud de los trabajadores por las condiciones de su trabajo, creando las condiciones para que la salud y la seguridad sean una responsabilidad del conjunto de la organización...”.*

En relación a las funciones de los Servicios de Medicina del Trabajo y de Higiene y Seguridad en el Trabajo, la Resolución n° 905/2015<sup>[6]</sup><sup>[6]</sup> -y modificatorias- de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, establece que los/as empleadores/as adoptarán los recaudos necesarios para que estos servicios actúen en forma coordinada, en el ámbito de sus respectivas incumbencias, a los efectos de cumplir con diversas funciones, entre las que se encuentran: *“... 1. Elaborar un Programa de Higiene y Seguridad en el Trabajo como parte del Programa Anual de Prevención de Riesgos y definir objetivos considerando lo que surja del Mapa de Riesgos del establecimiento (...) 4. Efectuar y verificar la ejecución del Programa Anual de Prevención de Riesgos (...) 6. Registrar todas las mediciones y evaluaciones de los contaminantes (...) 8. Especificar las características, condiciones de uso*



*y conservación de los elementos de protección personal con la colaboración del Servicio de Medicina del Trabajo. 9. Elaborar y ejecutar un Plan de Capacitación anual (...) 10. Registrar la capacitación al personal, en función del Programa Anual de Capacitación confeccionado en conjunto con el Servicio de Medicina del Trabajo. 11. Promover y difundir la Seguridad en todo el establecimiento mediante carteles, medios electrónicos, normas generales de seguridad, advertencias, señalética, boletines y otros que el responsable del Servicio considere apropiados. 12. Efectuar la investigación de accidentes mediante el método del 'Árbol de Causas' u otro método similar, de la totalidad de los accidentes de trabajo acontecidos, con la participación de la supervisión y con la colaboración del Servicio de Medicina del Trabajo (...) 14. Coordinar las acciones de prevención para trabajo simultáneo de varios contratistas, en caso que los hubiera, mediante la elaboración de un programa al cual deberán adherir las empresas intervinientes (...) 17. El Servicio de Higiene y Seguridad deberá notificar de manera fehaciente al Empleador o a quien él designe para tal función, sobre las medidas que se deben realizar en el establecimiento..." (Anexo II).*

La República Argentina ha ratificado los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) N° 155 "Seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo" a través de la Ley Nacional n° 26.693<sup>[7]</sup>, y n° 187 "Marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo" a través de la Ley Nacional 26.694<sup>[8]</sup>.

En cumplimiento con los arts. 43 y 44 de la Constitución de esta Ciudad, le compete a ésta a través de sus organismos de control, realizar la fiscalización en el marco de Ley n° 265<sup>[9]</sup> (según texto consolidado Ley n° 6.347<sup>[10]</sup>) de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a fin de verificar el cumplimiento de las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo, conforme Ley Nacional n° 19.587<sup>[11]</sup> -y modificatorias-, sus Decretos Reglamentarios nros. 351/1979<sup>[12]</sup> y 911/1996<sup>[13]</sup> -y modificatorios- y la Ley Nacional n° 24.557 -y modificatorias-.

La protección de la salud de los/as trabajadores/as en el ordenamiento jurídico nacional se amplió a partir de renovados enfoques y dimensiones que, especialmente a partir de la reforma constitucional del año 1994, contribuyó a una mejor interpretación del concepto mismo de salud y sirvió para enriquecer y profundizar su tratamiento en leyes específicas.



La incorporación de los principales tratados de derechos humanos a la Carta Magna y la decisión del constituyente de otorgar a la misma jerarquía supra legal y constitucional, implicó la obligación que toda la normativa nacional deba resultar conforme a los compromisos asumidos en sede internacional.

La función de esta Defensoría del Pueblo es proteger y defender los derechos humanos, individuales y sociales de las personas; así como también supervisar y garantizar que las instituciones y los/as funcionarios/as cumplan con sus deberes y respeten la Constitución y las leyes vigentes.

Toda actividad laboral y más en este caso, donde la actividad médico sanitaria tiene un rol trascendental en tiempos de pandemia, necesita fundamentalmente una respuesta eficaz del Estado, como Institución tutora de la salud de éstos y de su facultad para aplicar sanciones a aquellas empresas que no cumplen con la normativa laboral y que, de esa manera, ponen en riesgo la vida de los/as trabajadores/as y como empleadora, disponiendo de condiciones dignas de trabajo.

El/la empleador/a, cualquiera fuera la actividad, es el/la responsable de otorgar las condiciones y medioambiente de trabajo (Cymat) adecuadas a los/as trabajadores/as para desempeñar sus tareas.

Por lo expuesto en el presente trámite y por lo definido en la normativa laboral, el/la empleador/a debe disponer y generar las condiciones y medioambiente de trabajo adecuado, teniendo en cuenta desde las medidas de protección, prevención hasta la organización del trabajo para el cuidado de la salud de los/as trabajadores/as.

Es obligación de los/as empleadores/as coordinar las tareas relacionadas en virtud de proteger la vida de los/as trabajadores/as, y que ninguna de ellas pueda modificar las condiciones adecuadas de otra.





En este mismo sentido y en cumplimiento de la normativa relacionada con las obligaciones de los empleadores vinculada a las actividades de seguridad e higiene en el trabajo; definidas en los Decretos Reglamentarios nros. 351/79 y 1.338/96 de la Ley de SeH n° 19.587/72 y en la Ley de Riesgos de Trabajo n° 24.557 y sus modificatorias; cada establecimiento público o privado, debe disponer de toda la documentación que certifiquen las mismas, ya sea en el rol de contratista y/o empresa principal o como subcontratista.

A los fines enunciativos, mencionamos algunas de las obligaciones que deben ser acreditadas en el establecimiento por el empleador:

- Servicios de Medicina del Trabajo y de Higiene y Seguridad en el Trabajo (Resolución SRT n° 905/15)
- Características Constructivas de los Establecimientos (Capítulo 5 del Anexo I del Decreto n° 351/79)
- Provisión de Agua Potable (Capítulo 6 del Anexo I del Decreto n° 351/79 y Resolución n° 523/95 MTSS)
- Contaminación Ambiental (Capítulo 9 del Anexo I del Decreto n° 351/79 y Anexo IV de la Res. n° 295/03 MTESS)
- Ventilación (Capítulo 11 del Anexo I del Decreto n° 351/79)
- Iluminación y Color (Capítulo 12 del Anexo I del Decreto n° 351/79 y Anexo IV del Decreto n° 351/79 y Res. SRT n° 84/2012)

La autoridad de trabajo local, en su condición de tutor del cuidado de la vida de los/as trabajadores/as, debe articular los mecanismos para mejorar las condiciones de trabajo vinculadas con los lugares de trabajo, en particular aquellos riesgos que surgen de determinados riesgos biológicos, vinculados al contacto entre las personas y en ambientes donde interactúan profesionales y pacientes.





Tanto las condiciones generales de las instalaciones, como la salud y la seguridad de los/as trabajadores/as que allí se desempeñan, deben constituirse en política de Estado, cuyo objetivo debe ser proteger los derechos laborales de los/as mismos/as y el cuidado de la salud de todas las personas que concurren a un hospital público.

En razón de lo manifestado, se dicta la presente Resolución, de acuerdo a las facultades otorgadas a esta Defensoría del Pueblo, por el art. 137 de la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, el cual reza en su parte pertinente: “... *Es su misión la defensa, protección y promoción de los derechos humanos y demás derechos e intereses individuales, colectivos y difusos tutelados en la Constitución Nacional, las leyes y esta Constitución, frente a los actos, hechos u omisiones de la administración o de prestadores de servicios públicos. Tiene iniciativa legislativa y legitimación procesal...*”; así como también, por el art. 36 y concordantes de la Ley n° 3[9] (según texto consolidado Ley n° 6.347) de esta Ciudad.

**POR TODO ELLO:**

**LA DEFENSORA DEL PUEBLO**  
**DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES**

**R E S U E L V E :**

**1)** Recomendar a la Subsecretaria de Administración del Sistema de Salud del Ministerio de Salud del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, licenciada María Victoria Rodríguez Quintana, tenga bien arbitrar los medios necesarios a fin que en cada Hospital Público o dependencia sanitaria de la jurisdicción, disponga de la documentación física de seguridad e higiene, a los fines de acreditar las obligaciones del empleador conforme lo expuesto en los considerandos de la presente resolución.

**2)** Fijar en treinta (30) días el plazo previsto en el art. 36 de la Ley n° 3 (según texto consolidado Ley n° 6.347) de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires<sup>[14]</sup>.



3) Registrar, notificar, reservar en la Coordinación Operativa para su seguimiento y oportunamente archivar.

Código 401

PDHL/COCT/mp

abda/cocf

gd/ea/SOADA/CEAL


MIm/MAER/COMESA

## **NOTAS**

1. [<sup>^</sup>](#) Ley Nacional n° 19.587 "Higiene y Seguridad en el Trabajo", publicada en el Boletín Oficial n° 22.412 de fecha 28 de abril de 1972.
2. [<sup>^</sup>](#) Decreto n° 351/1979, publicado en el Boletín Oficial n° 24.170 de fecha 22 de mayo de 1979
3. [<sup>^</sup>](#) Decreto n° 911/1996 Poder Ejecutivo Nacional "Higiene y Seguridad en el Trabajo", publicado en el Boletín Oficial n° 28.457 de fecha 14 de agosto de 1996
4. [<sup>^</sup>](#) Ley Nacional n° 24.557, sancionada el día 13 de septiembre de 1995, promulgada con fecha 3 de octubre de 1995 y publicada en el Boletín Oficial n° 28.242 del 4 de octubre de 1995
5. [<sup>^</sup>](#) Decreto n° 1.338/1996, publicado en el Boletín Oficial n° 28.532 de fecha 28 de noviembre de 1996
6. [<sup>^</sup>](#) Resolución SRT n° 905/2015, publicada en el Boletín Oficial n° 33.121 de fecha 04 de mayo de 2015.
7. [<sup>^</sup>](#) Ley Nacional n° 26.693, sancionada el día 27 de julio de 2011, promulgada de hecho con fecha 24 de agosto de 2011, y publicada en el Boletín Oficial n° 32.221 del 26 de agosto de 2011.
8. [<sup>^</sup>](#) Ley Nacional n° 26.694, sancionada el día 27 de julio de 2011, promulgada de hecho con fecha 24 de agosto de 2011, y publicada en el Boletín Oficial n° 32.221 del 26 de agosto de 2011.



9. [^](#) Ley n° 265, sancionada el día 14 de octubre de 1999, promulgada con fecha 22 de noviembre de 1999 y publicada en el Boletín Oficial n° 849 del 30 de diciembre de 1999
10. [^](#) Ley n° 6.347, sancionada el día 12 de noviembre de 2020, promulgada con fecha 27 de noviembre de 2020, y publicada en el Boletín Oficial n° 6.009 del 1° de diciembre de 2020.
11. [^](#) Ley Nacional n° 19.587 "Higiene y Seguridad en el Trabajo", publicada en el Boletín Oficial n° 22.412 de fecha 28 de abril de 1972.
12. [^](#) Decreto n° 351/1979, publicado en el Boletín Oficial n° 24.170 de fecha 22 de mayo de 1979
13. [^](#) Decreto n° 911/1996 Poder Ejecutivo Nacional "Higiene y Seguridad en el Trabajo", publicado en el Boletín Oficial n° 28.457 de fecha 14 de agosto de 1996
14. [^](#) Ley n° 3, art. 36: "Con motivo de sus investigaciones, el Defensor o Defensora del Pueblo puede formular advertencias, recomendaciones, recordatorios de los deberes de los funcionarios, y propuestas para la adopción de nuevas medidas. Las recomendaciones no son vinculantes, pero si dentro del plazo fijado la autoridad administrativa afectada no produce una medida adecuada, o no informa de las razones que estime para no adoptarla, el Defensor o Defensora del Pueblo puede poner en conocimiento del ministro o secretario del área, o de la máxima autoridad de la entidad involucrada, los antecedentes del asunto y las recomendaciones propuestas. Si tampoco así obtiene una justificación adecuada, debe incluir tal asunto en su informe anual o especial a la Legislatura, con mención de los nombres de las autoridades o funcionarios que hayan adoptado tal actitud".



**María Rosa Muñíos**  
**Defensora del Pueblo**  
**de la Ciudad Autónoma**  
**de Buenos Aires**

Visados

2022/04/13 16:32:36 - marrodriguez - Mariano Alfredo Ezequiel RODRIGUEZ - Coordinador Operativo de Mesa de Entradas, Salidas y Archivo

2022/04/19 15:31:29 - magonzalez - María América Gonzalez - PROGRAMA DE DERECHOS HUMANOS LABORALES

2022/05/02 15:51:47 - fbertolotti - Fernando Oscar BERTOLOTTI - Director Ejecutivo de Asuntos Legales



**María Rosa Muñoz**  
**Defensora del Pueblo**  
**de la Ciudad Autónoma**  
**de Buenos Aires**

**Resolucion Nro: 1448/22**

Firmado digitalmente por:

María Rosa MUIÑOS