

**PARTICIPACION  
DE LOS TRABAJADORES  
EN MATERIA DE SALUD Y SEGURIDAD  
EN EL TRABAJO EN ARGENTINA  
UNA ACTUALIZACION.**

Claudio San Juan

Participación de los Trabajadores  
en materia de Salud y Seguridad  
en el Trabajo en Argentina

Una actualización.

Claudio San Juan

2016

Copyright© Claudio San Juan

Todos los contenidos se pueden difundir libremente, con la única condición de que se cite la fuente.

Primera edición 2016

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO EN ARGENTINA. UNA ACTUALIZACIÓN.- Claudio San Juan.- Buenos Aires, 2016.- 120 pág.

ISBN: en trámite

Vea nuestro sitio en: <http://claudiosanjuan.blogspot.com>

Impreso en Argentina

Diseño de tapa: Sin autor

# **INDICE**

## **PRESENTACION**

### **1. INTRODUCCION**

### **2. ANTECEDENTES INTERNACIONALES Y NACIONALES**

#### **2.1. Antecedentes internacionales en materia de participación y comités mixtos**

##### **2.1.1. Convenios y Recomendaciones de la OIT**

##### **2.1.2. Américas e Iberoamérica.**

##### **2.1.3. América Latina y el Caribe.**

#### **2.2. Antecedentes nacionales.**

##### **2.2.1. Iniciativas de orden legislativo**

##### **2.2.2. La salud y seguridad de los trabajadores en la negociación colectiva.**

##### **2.2.3. Otras disposiciones oficiales y antecedentes.**

### **3. LOS FUNDAMENTOS DE LA PARTICIPACION**

#### **3.1. Modelos de intervención**

#### **3.2. Control Obrero de la Higiene y Seguridad**

#### **3.3. Retención de tareas**

#### **3.4. Representación y Participación**

### **4. EXPERIENCIAS EMPRESARIALES Y SINDICALES**

#### **4.1. Análisis de algunas experiencias nacionales sobre comités de salud y seguridad.**

#### **4.2. Las organizaciones sindicales argentinas y la participación en el mejoramiento de las CyMAT**

### **5. CONCLUSIONES**

### **6. GLOSARIO**

### **7. NOTAS**

### **8. INDICE DE LOS ANEXOS**

### **9. ANEXOS**

### **10. BIBLIOGRAFÍA**

## **PRESENTACION**

Hace doce años la Oficina de la OIT en Buenos Aires publicaba “Participación de los Trabajadores en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo en Argentina” (Serie Documentos de Trabajo, 187). [1]

Transcurrida más de una década de esa primera edición, consideramos oportuno actualizar dicho documento, sumando un conjunto de novedades acaecidas en esta etapa tan productiva para las relaciones laborales.

La idea es mantener los módulos temáticos tratados en los distintos capítulos del documento original, con la inclusión de las nuevas normas legales, proyectos y sistematización de las cláusulas de las convenciones colectivas de trabajo, en el periodo 2003 – 2015.

Los módulos siguen el orden del índice original y responden, en cierta medida, a la pregunta: *¿Qué hay de nuevo?*

Creemos que en su momento, podremos consolidar una edición revisada y actualizada.

Teníamos, en 2003, como puntos de partida dos cuestiones: la primera vinculada al proyecto de las Directrices MERCOSUR sobre Salud y Seguridad en el Trabajo, (hoy incorporadas a la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR 2015) y la segunda, sobre mecanismos de consulta y participación de los trabajadores en el ámbito de la Ley 24.557 de Riesgos del Trabajo. Ninguna de esas expectativas pudo cumplirse al día de la presente.

Aguardamos que esta actualización cumpla, por lo menos, con la idea de saber como estamos parados frente a esta realidad compleja, que hoy por hoy, no reconoce a los trabajadores su derecho de participar para mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Aún más, nuestras expectativas están centradas en la aplicación del Convenio de OIT sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, 1981 (núm. 155), ratificado por Argentina con fecha 13 de enero de 2014.

## 1. INTRODUCCION

El objetivo general del documento es facilitar los antecedentes y elementos suficientes para que las autoridades competentes y sus interlocutores sociales puedan valorar la incorporación de la participación de los trabajadores en la salud y seguridad en el trabajo, a fin de poder cumplir con la aplicación del Convenio de OIT sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, 1981 (núm. 155), aprobado en Argentina por Ley 26.693 y ratificado el 13 de enero de 2014.

A tales efectos se define *participación de los trabajadores en el lugar de trabajo al proceso de construcción colectiva de las acciones de información, formación, consulta y cooperación, que permite el ejercicio de sus derechos en materia de salud y seguridad en el trabajo.*

Los objetivos específicos del presente trabajo son:

- Realizar un estudio comparado de la legislación sobre la participación de los trabajadores en materia de salud y seguridad en el trabajo, con especial consideración de los países latinoamericanos.
- Recopilar los antecedentes nacionales de leyes y convenios colectivos.
- Identificar los mecanismos previstos sobre consulta y participación de los trabajadores que puedan ser útiles al objetivo general.

Cabe destacar que la República Argentina continúa siendo el único país latinoamericano que no cuenta con una norma que determine la efectiva participación de los trabajadores (destinatarios directos de las normas de prevención) en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Al presente tampoco se han modificado el Decreto ley N° 19.587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo y la ley N° 24.557 de Riesgos del Trabajo -LRT- introduciendo mecanismos de consulta y participación de los trabajadores.

Respecto del proyecto de las *Directrices MERCOSUR sobre Salud y Seguridad en el Trabajo*, (citadas en nuestra presentación), las mismas fueron incorporadas a la revisión de la *Declaración Sociolaboral del MERCOSUR 2015* como artículo 25 (el cual contiene once incisos en la materia).

Ello, en cierta medida constituye un gran avance, dado que el artículo 17° de la anterior Declaración Sociolaboral del MERCOSUR (1998), solo disponía dos párrafos en la materia:

- 1.- *Todo trabajador tiene el derecho a ejercer sus actividades en un ambiente de trabajo sano y seguro, que preserve su salud física y mental y estimule su desarrollo y desempeño profesional.*
- 2.- *Los Estados Partes se comprometen a formular, aplicar y actualizar, en forma permanente y en cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, políticas y programas en materia de salud y seguridad de los trabajadores y del medio ambiente del trabajo, con el fin de prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, promoviendo condiciones ambientales propicias para el desarrollo de las actividades de los trabajadores.*

No obstante, en los últimos tiempos, han surgido una serie de normas legales que más allá de sus buenas intenciones, no llegan a marcar un camino en la materia.

Asimismo, en este estudio se fundamentará porqué dicho proceso hace efectivo el desempeño del papel protagónico de los trabajadores en el cuidado de su propia salud, la de sus compañeros, y en las propuestas de mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Por otra parte, en esta actualización del documento, abordaremos experiencias concretas de la participación no institucional, y trataremos de explicar y conceptualizar sobre las mismas.

En concreto, y tal como se describe a lo largo de este trabajo, la participación de los trabajadores en la empresa, resultará en:

- la conjunción de derechos individuales y acciones colectivas en defensa de la salud y seguridad de los trabajadores.
- las funciones de los representantes sindicales en materia de salud y seguridad en el trabajo, conforme las normas de fondo (Ley 23.551 de Asociaciones Sindicales y su reglamentación)
- las propuestas sobre proyectos de resoluciones ministeriales para la incorporación de cláusulas convencionales sobre comités mixtos de salud y seguridad en el trabajo y representante de los trabajadores en materia de prevención.
- la constitución de los comités paritarios obligatorios, como el principal mecanismo de gestión bipartita de las cuestiones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo en el marco de la empresa.
- la designación de los delegados que representarán a los trabajadores en los asuntos de seguridad y salud en el trabajo.

## **2. ANTECEDENTES INTERNACIONALES Y NACIONALES**

En este capítulo se analizan las novedades surgidas durante la última década, a la vez de ofrecer una reseña de las principales normas legales sobre participación de los trabajadores en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Los antecedentes normativos se presentarán básicamente en dos planos: a nivel internacional partiendo de los organismos multilaterales y regionales; y a nivel nacional resaltaremos aquellos aspectos de la legislación argentina que se vinculan con el tema.

### ***2.1. Antecedentes internacionales en materia de participación y comités mixtos***

El primer punto a tratar será el lugar que ocupa la participación de los trabajadores en los últimos convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Seguidamente se abordan las nuevas experiencias de los países de América Latina, en el marco de los procesos de integración regional y de la formulación de estrategias multilaterales sobre salud y seguridad en el trabajo.

Como producto del estudio exhaustivo sobre la legislación comparada de todos estos países surgirá la identificación de los mecanismos previstos sobre consulta y participación de los trabajadores, cuyas características y detalles resultarán útiles al objetivo general del presente documento.

#### ***2.1.1. Convenios y Recomendaciones de la OIT***

De la labor llevada a cabo por la OIT en la última década, resultaron los convenios y las recomendaciones siguientes:

- Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184)
- Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm. 185)
- MLC - Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006
- Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)
- Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188)
- Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)
- Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930
- Recomendación sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 192)
- Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193)
- Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194)
- Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195)
- Recomendación sobre el trabajo en el sector pesquero, 2005 (núm. 196)
- Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 197)
- Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198)
- Recomendación sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 199)
- Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200)
- Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201)



- Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202)
- Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203)

De aquellas normas internacionales del trabajo donde se prevén mecanismos de participación, cabe destacar el Convenio 187 (aprobado en Argentina por Ley 26.694 y ratificado el 13 de enero de 2014) y su Recomendación 197.

Estos instrumentos, requieren de una mirada transversal u horizontal con el Convenio 155, su Protocolo 2002 y la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164), dado que resultan complementarios, y reflejan una estructura coherente, en particular para el análisis de la situación argentina, bajo los aspectos siguientes:

### 1- Campo de aplicación y definiciones

Los artículos 1 y 2 del Convenio 155 disponen que el mismo se aplica a “*todas las ramas de la actividad económica*” y que cada estado puede “*previa consulta... con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas*” y prevé excluir la aplicación del convenio en forma total o parcial respecto a algunas de tales ramas o a categorías de trabajadores.

Ambos artículos son armónicos con la aplicación del Convenio 187.

Asimismo las definiciones, términos y expresiones contenidas en ambos convenios y el protocolo son complementarias, y ya forman parte de un glosario ampliamente difundido y aceptado en la comunidad internacional:

- *lugar de trabajo,*
- *salud en relación con el trabajo,*
- *accidente del trabajo,*
- *enfermedad profesional,*
- *suceso peligroso,*
- *accidente de trayecto,*
- *política nacional sobre seguridad y salud en el trabajo y el medio ambiente de trabajo,*
- *sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo,*
- *programa nacional de seguridad y salud en el trabajo,*
- *cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud.*

### 2- Objetivos

El artículo 2º del Convenio 187 establece:

*1. ... promover la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo con el fin de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo mediante el desarrollo de una política, un sistema y un programa nacionales, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.*

*2. ... adoptar medidas activas con miras a conseguir de forma progresiva un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema nacional y programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta los principios recogidos en los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) pertinentes para el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.*

*3. ... examinar periódicamente las medidas que podrían adoptarse para ratificar los convenios pertinentes de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo.*

Estos tres puntos resultan centrales para verificar, a grandes rasgos, si la legislación vigente y las acciones a nivel nacional recogen y cumplen los principios establecidos en los instrumentos de la OIT.

### 3- Política nacional

El Convenio 187 en su artículo 3° dispone:

- 1. ... promover un ambiente de trabajo seguro y saludable mediante la elaboración de una política nacional.*
- 2. ... promover e impulsar, en todos los niveles pertinentes, el derecho de los trabajadores a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable.*
- 3. ... promover, de acuerdo con las condiciones y práctica nacionales y en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, principios básicos tales como: evaluar los riesgos o peligros del trabajo; combatir en su origen los riesgos o peligros del trabajo; y desarrollar una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud que incluya información, consultas y formación.*

Argentina aprobó su “Política Nacional de Salud y Seguridad de los Trabajadores y del Medio Ambiente de Trabajo” en el seno del Comité Consultivo Permanente de la LRT, con fecha 21 de noviembre de 2012 (SRT, 2012).

Por otra parte, el numeral 3 del artículo 3 del Convenio 187, supone para Argentina un nuevo paradigma en prevención pues establece una secuencia no prevista en el legislación vigente:

*“...promover, ... principios básicos tales como: evaluar los riesgos o peligros del trabajo; combatir en su origen los riesgos o peligros del trabajo; y desarrollar una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud que incluya información, consultas y formación”.*

### 4- Sistema nacional

El artículo 4 del Convenio 187 requiere, conforme lo definido previamente en el literal b del artículo 1°, tres componentes mínimos:

1. Establecer, mantener y desarrollar de forma progresiva, y reexaminar periódicamente, un sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.
2. Incluir, entre otras cosas, instrumentos normativos, organismos que garanticen la observancia de la legislación nacional, incluidos los sistemas de inspección, y cooperación entre la dirección, los trabajadores y sus representantes, como elemento esencial de las medidas de prevención relacionadas con el lugar de trabajo.
3. Disponer de infraestructura y medidas para la aplicación de la política y los programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo.

Una serie de acciones tendientes a cumplimentar dicho artículo 4° son:

- El enriquecimiento de los convenios colectivos, incorporando las cláusulas de salud y seguridad en el trabajo que superen el piso de la legislación vigente.
- El fortalecimiento de la autoridad y organismo central (nacional y federal) y de las autoridades y organismos locales responsables de la salud y seguridad en el trabajo;
- Reglamentar la constitución de comités mixtos y la designación de delegados de prevención para promover en el ámbito de la empresa la cooperación entre la dirección, los trabajadores y sus representantes, como elemento esencial de las medidas de prevención relacionadas con el lugar de trabajo.

#### 5- Programa nacional de seguridad y salud en el trabajo

Tres requerimientos básicos del artículo 5 del convenio 187:

1. Elaborar, aplicar, controlar y reexaminar periódicamente un programa nacional en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.
2. Contenidos mínimos del programa nacional
3. Difundido, respaldado y puesto en marcha por las más altas autoridades nacionales.

En líneas generales, Argentina siguió esos pasos al diseñar y ejecutar sus dos estrategias nacionales de salud y seguridad en el trabajo (SRT, 2011 y 2015) con arreglo y alineamiento a los artículos 8 a 15 del convenio 155 (Acción a Nivel Nacional) que establecen diversos deberes de los estados ratificantes, entre otros, los siguientes:

- Sistema de inspección apropiado y suficiente con un régimen de sanciones adecuadas. (art. 9).
- Orientación a empleadores y trabajadores para cumplir las obligaciones legales. (art. 10).
- A fin de dar efecto a la política prevista, la autoridad o autoridades competentes deberán garantizar la realización progresiva de determinadas funciones. (art. 11). Estas medidas requeridas están dirigidas a la obtención de los fines propios del convenio. En general, la legislación vigente acoge este tipo de pautas, pero debido a la profundidad de los enunciados de este artículo del convenio deberán examinarse los contenidos de las diversas reglamentaciones para saber si se ajustan en su totalidad.
- Diseño, fabricación, importación, suministro o cesión de maquinaria, equipos o sustancias para uso profesional. (art. 12).
- Protección de consecuencias injustificadas a todo trabajador que juzgue necesario interrumpir una situación de trabajo por creer, por motivos razonables, que ésta entraña un peligro inminente y grave para su vida o su salud. (art. 13).
- Inclusión de las cuestiones de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo en todos los niveles de enseñanza y de formación. (art. 14).
- Coordinación entre diversas autoridades y organismos encargados de dar efecto a las partes II (Política Nacional) y III (Acción a Nivel Nacional) del convenio 155. Establecimiento de un organismo central. (art. 15).

También de forma congruente con el sistema nacional y programa nacional, en los artículos 16 a 21 del convenio 155 (Acción a Nivel de Empresa) se disponen las siguientes obligaciones y derechos para empleadores y trabajadores:

- Exigir a los empleadores de garantizar que los lugares de trabajo, maquinaria, equipo, operaciones, procesos, agentes y sustancias que estén bajo su control son

seguros y no entrañan riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores y obligación de los empleadores de suministrar ropas y equipos de protección a fin de prevenir los riesgos de accidentes o de efectos perjudiciales para la salud. (art.16). En el inciso 1 incorpora el criterio de razonabilidad respecto de la exigencia del cumplimiento de las obligaciones del empleador. El inciso 2 impone exigir a los empleadores que *“los agentes químicos, físicos y biológicos que estén bajo su control no entrañan riesgos para la salud cuando se toman medidas de protección adecuadas”* una cuestión básica a tener en cuenta para el cumplimiento de esta obligación, entre otras medidas, es la actualización periódica de las concentraciones máximas permisibles para agentes químicos, físicos y biológicos. Finalmente, el inciso 3 establece el deber del empleador de suministrar ropas y equipos de protección adecuados.

- Dos o más empresas que desarrollen en simultáneo actividades en un mismo lugar de trabajo colaborarán en aplicar las medidas previstas en el Convenio. (art. 17).
- Los empleadores deberán prever medidas frente a situaciones de urgencia y a accidentes, incluidos medios de primeros auxilios. (art. 18).
- Adopción de disposiciones para que los trabajadores y sus representantes cooperen con el cumplimiento de las obligaciones que incumben al empleador; reciban información y formación acerca de las medidas para garantizar la seguridad y salud y puedan consultar a sus organizaciones, a condición de no divulgar secretos comerciales; examinar aspectos de seguridad y salud, y consultados por el empleador; recurriendo a consejeros ajenos a la empresa. (art. 19).
- El trabajador informará de inmediato a su superior jerárquico acerca de cualquier situación de trabajo que entrañe un peligro inminente y grave para su vida o su salud; mientras el empleador no tome medidas correctivas, no podrá exigir de los trabajadores que reanuden el trabajo donde exista un peligro grave e inminente.
- La cooperación entre empleadores y trabajadores o sus representantes en la empresa será un elemento esencial de las medidas en materia de organización.
- Las medidas no deberán implicar ninguna carga financiera para los trabajadores.

### **Otros aspectos**

Puntos 8 a 12 de la Recomendación 197: 8. “identificar las prioridades de acción”, 9 “extender a otras partes interesadas las consultas previstas”; 10. “promover la participación de los empleadores, de los trabajadores y de sus representantes”.

#### Perfil nacional (Título IV de la Recomendación 197)

Argentina se encuentra elaborando su “Perfil nacional de salud y seguridad en el trabajo”, en consulta con los actores sociales.

#### Cooperación e intercambio de información a escala internacional (Título V de la Recomendación 197)

En particular requerir cooperación a OIT para promover un enfoque de sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, a nivel empresa.

Participar del Centro Internacional de Información sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (CIS) facilitará el intercambio de información sobre salud y seguridad en el trabajo en el más amplio sentido.

## Instrumentos de la OIT pertinentes para el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo (Título VI y Anexo de la Recomendación 197)

Promover la ratificación de los convenios pertinentes, conforme la siguiente enumeración:

- Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964 (núm. 120)
- Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 148)
- Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979 (núm. 152)
- Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)
- Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162)
- Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167)
- Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170)
- Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 174)
- Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176)
- Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)

### **Dos convenios sectoriales de OIT**

En este aspecto primero cabe destacar el Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188) (aprobado en Argentina por Ley 26.669 y ratificado el 15 de septiembre de 2011) Esta norma, en su parte VI. Atención médica, protección de la salud y seguridad social, los artículos 31 a 37 tratan en materia de seguridad y salud en el trabajo y prevención de accidentes laborales. Asimismo su Recomendación 199 orienta sobre Investigación, difusión de información y celebración de consultas, Sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, Evaluación de los riesgos y Establecimiento de una lista de enfermedades profesionales.

El artículo 31 (Seguridad y salud en el trabajo y prevención de accidentes laborales) establece en su literal (e): *“Todo Miembro deberá adoptar una legislación u otras medidas en lo relativo a: la constitución de comités paritarios o, previa celebración de consultas, de otros organismos competentes en materia de seguridad y salud en el trabajo”*.

Por otra parte, el Convenio sobre el Trabajo Marítimo, adoptado en 2006, (aprobado en Argentina mediante Ley 26.920 y ratificado el 28 de mayo de 2014) trata de un convenio internacional del trabajo único, que reúne casi todas las disposiciones de los más de 60 convenios y recomendaciones sobre el trabajo marítimo hoy vigentes en un instrumento detallado sobre las condiciones de trabajo decente en un sector en el que la globalización de la economía gana cada día más terreno.

En el tema que nos concierne el estado debe asumir el compromiso de dictar legislación en materia de salud y seguridad en el trabajo, conforme lo prescripto en la Regla 4.3 (Protección de la seguridad y la salud y prevención de accidentes) del convenio. Por caso, la Norma A4.3 – Protección de la seguridad y la salud y prevención de accidentes, en su numeral 2 literal d) establece: *“especificar las atribuciones de los miembros de la tripulación del buque que han sido designados o elegidos representantes encargados de las cuestiones de seguridad a efectos de su participación en las reuniones del comité de seguridad del buque. Deberán crearse comités de esta índole en todo buque a bordo del cual haya por lo menos cinco marinos”*.

## ***Instrumentos y mecanismos idóneos según la normativa de la OIT***

Como producto de la reseña efectuada de los convenios y las recomendaciones de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo, los instrumentos y mecanismos idóneos previstos e identificados relativos a la consulta y participación de los trabajadores, en sus distintas denominaciones, siguen siendo:

- *delegados de seguridad de los trabajadores;*
- *comités obreros de seguridad e higiene o comités paritarios de seguridad e higiene;*
- *comités de seguridad y salud representativos de los empleadores y de los trabajadores.*

Al ratificar un convenio, un Estado miembro se compromete a aplicar las disposiciones del mismo.

Para que las normas tengan impacto real, es necesario que los Estados adopten medidas para hacer efectivas las normas y más concretamente para cumplir la obligación jurídica de aplicar las disposiciones de los convenios ratificados.

Independientemente de ello, la creación de comités mixtos de seguridad y salud en el trabajo, junto con la introducción de sistemas de gestión [2] en materia de seguridad y salud en el trabajo y el desarrollo de una cultura de la seguridad entre los trabajadores, constituyen instrumentos prioritarios de promoción para el mejoramiento de la seguridad y salud en el lugar de trabajo.

### ***2.1.2. Américas e Iberoamérica***

La Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA) al formular su “Estrategia Sindical en Salud Laboral para las Américas” (2012), promueve la ratificación de los Convenios de OIT N° 155, 161 y 187, entre otros.

Toma como marco de referencia obligado el Convenio 155, especialmente importante de cara a la participación de los trabajadores.

En su plan de acción y seguimiento CSA y la estrategia regional en salud laboral, expresa: *“La responsabilidad de los empresarios (incluido el Estado como empleador) en Salud laboral debe quedar claramente definida en el cuerpo normativo de cada país, así como la regulación de los derechos de participación y representación de las y los trabajadores. Asimismo debe regular la figura, funciones, derechos y garantías de los representantes de las y los trabajadores en salud laboral y de los Comités de salud y seguridad, para las empresas de más de 10 trabajadores los primeros, y de más de 50 trabajadores los segundos”.*

Asimismo, en un documento más reciente de la CSA, “Plataforma de Desarrollo de las Américas” (2014) en su apartado Lugares de trabajo sanos y seguros, declara:

163. *La salud laboral es un Derecho humano fundamental. Se construye en un ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde trabajadoras y trabajadores puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad.*

.....

169. *Creación de sistemas confiables de información, registro y notificación de accidentes y enfermedades por parte de los gobiernos con participación sindical, respetando el derecho de confidencialidad.*

.....

170. *Participación en los centros de trabajo de los delegados sindicales para la mejora de las condiciones y medio ambiente de trabajo.*

Por otra parte la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), tanto en su “Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo 2010-2013” como en su “II Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020”, entre otras medidas propuestas en su “Plan de Acción” dicha estrategia prevé, entre otras acciones: “incorporar la figura del representante de los trabajadores en materia de prevención en las empresas” e “incorporar la participación de los agentes sociales en los órganos técnicos de seguridad y salud en el trabajo, en forma de comités, mesas de trabajo u otras modalidades”.

### **2.1.3. América Latina y el Caribe**

#### Comunidad Andina (CAN)

Un resumen con las principales novedades en este proceso de integración subregional es el siguiente: en setiembre 2005, la Secretaría General de la CAN, mediante Resolución 957 aprobó el “Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo”, en virtud de la primera Disposición transitoria de la Decisión 584/2004, para la aplicación en las siguientes materias: Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Servicios de Salud en el Trabajo, Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo, Medidas de protección a los trabajadores, Responsabilidades, sanciones y criterios técnicos.

En cuanto, a la participación de los trabajadores, el reglamento dispone:

#### *Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo*

*Artículo 10.- Según lo dispuesto en el literal p) del artículo 1 de la Decisión 584, el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo es un órgano bipartito y paritario constituido por representantes del empleador y de los trabajadores, con las facultades y obligaciones previstas por la legislación y la práctica nacionales. Dicho Comité actuará como instancia de consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos y apoyo al desarrollo de los programas de seguridad y salud en el trabajo.*

*Artículo 11.- El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo tendrá, entre otras, las siguientes funciones:*

- a) Participar en la elaboración, aprobación, puesta en práctica y evaluación de las políticas, planes y programas de promoción de la seguridad y salud en el trabajo, de la prevención de accidentes y enfermedades profesionales;*
- b) Considerar las circunstancias y colaborar con la investigación de las causas de todos los accidentes, enfermedades profesionales e incidentes que ocurran en el lugar de trabajo;*

- c) *Hacer recomendaciones pertinentes para evitar la repetición de los accidentes y la ocurrencia de enfermedades profesionales;*
- d) *Hacer inspecciones periódicas del lugar de trabajo y de sus instalaciones, maquinarias y equipos, a fin de reforzar la gestión preventiva;*
- e) *Hacer recomendaciones apropiadas para el mejoramiento de las condiciones y el medio ambiente de trabajo, velar porque se lleven a cabo las medidas adoptadas y examinar su eficiencia;*
- f) *Vigilar el cumplimiento de la legislación, normas internas y las especificaciones técnicas del trabajo relacionadas con la seguridad y salud en el lugar de trabajo;*
- g) *Procurar el compromiso, colaboración y participación activa de todos los trabajadores en el fomento de la prevención de riesgos en el lugar de trabajo;*
- h) *Promover que todos los nuevos trabajadores reciban una formación sobre prevención de riesgos, instrucción y orientación adecuada;*
- i) *Garantizar que todos los trabajadores estén informados y conozcan los reglamentos, instrucciones, especificaciones técnicas de trabajo, avisos y demás materiales escritos o gráficos relativos a la prevención de los riesgos en el lugar de trabajo;*
- j) *Supervisar los servicios de salud en el trabajo y la asistencia y asesoramiento al empleador y al trabajador;*
- k) *Conocer los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo que sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso;*
- l) *Conocer y aprobar la Memoria y Programación Anual del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.*

*Estas funciones deberán desarrollarse de conformidad con la Decisión 584 y la legislación y prácticas de cada País Miembro.*

*Artículo 12.- Los Países Miembros adoptarán disposiciones legislativas o administrativas, que determinen el marco para la participación de representantes, tanto del empleador como de los trabajadores, que formarán parte del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, en función del tamaño de las empresas. El Comité será creado sólo en aquellas empresas que alcancen el número mínimo de trabajadores establecido para este fin en las legislaciones nacionales.*

#### *Del Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo*

*Artículo 13.- En aquellas empresas que no cuenten con un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido para este fin en la legislación nacional correspondiente, se designará un Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo. Dicho Delegado será elegido democráticamente por los trabajadores, de entre ellos mismos.*

*Artículo 14.- El Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo, como representante de los trabajadores, colaborará al interior de la empresa en materia de Prevención de Riesgos Laborales.*

La aplicación del Instrumento Andino y su reglamento en los ordenamientos jurídicos internos respecto de la participación de los trabajadores (conforme la Disposición Transitoria Tercera) es la siguiente:

- Bolivia los instauró en 1979, mediante Decreto Ley 16.998/79, capítulo VII y a posteriori por Resolución Ministerial 496/04.



- Colombia ordenó su implementación a través del Decreto 1.295/94 y Resolución Conjunta MTSS y MS 2.013/86
- Ecuador los adoptó por Decreto 2.393/86, art. 14, reformado por art. 5 del Decreto 4217/88 y otros
- Perú adoptó la primera legislación nacional que los crea en 1972, y luego por Decreto Supremo N° 009/2005, art. 18 y Resolución 148/2007 TR (Reglamento de Constitución y Funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo).
- Venezuela (perteneció a la CAN hasta el año 2006) en 1986 sancionó la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, reformada en 2005 y que incluye en su artículo 41 la creación de comités mixtos, y por Decreto 5078/2006 (Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo).

## MERCOSUR

Como ya señaláramos, el proyecto de las *Directrices MERCOSUR sobre Salud y Seguridad en el Trabajo*, fueron incorporadas a la revisión de la *Declaración Sociolaboral del MERCOSUR 2015* como artículo 25.

La cuestión de la participación de los trabajadores es abordada en el inciso 6 de dicho artículo: *“El sistema de salud y seguridad en el trabajo deberá prever la participación de trabajadores y empleadores, en el ámbito de las empresas con el objetivo de prevenir accidentes y enfermedades originadas en el trabajo, de forma de hacer compatible, permanentemente, el trabajo con la preservación de la vida y la promoción de la salud de los trabajadores”*.

Otras novedades auspiciosas son:

- El “Plan Regional de Salud y Seguridad de los Trabajadores en el MERCOSUR”, aprobado por Resolución 4/2015 del Grupo Mercado Común (GMC), que tiene como objetivo general desarrollar acciones tendientes a promover y proteger la salud y seguridad de los trabajadores en el MERCOSUR. Dicho plan brinda el marco propicio para la exigibilidad y ejercicio de los derechos de participación.
- Plan de acción para la conformación progresiva de un Estatuto de la Ciudadanía del MERCOSUR, (Decisión 64/10 del Consejo del Mercado Común - CMC).
- Plan Estratégico de Acción Social (Dec. 12/2011 CMC).

## UNASUR

La Unión de Naciones Suramericanas (UNASUR) quedó formalizada mediante el Tratado Constitutivo de UNASUR, suscripto en Brasilia, el 23 de mayo de 2008 (aprobado en Argentina por Ley 26.602). Integran la UNASUR, los doce países soberanos de Suramérica, algunos de ellos miembros y asociados de la CAN, otros del MERCOSUR, más la República Cooperativa de Guyana y la República de Suriname, miembros de la Comunidad del Caribe (CARICOM: Caribbean Community).

Hasta que se constituya el Consejo Laboral Suramericano, se debe continuar aportando, desde el campo del estudio comparado de la legislación del trabajo y de la seguridad social, los aspectos vinculados a la salud y seguridad en el trabajo.

Por caso, en el anexo 9.1 del presente documento incorporamos un cuadro con el estudio comparado sobre la Participación de los Trabajadores en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo en los países de la UNASUR.

## CELAC

La Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños (CELAC) está integrada por los 33 Estados Soberanos de América Latina y el Caribe.

En el ámbito de la Cumbre 2013 Unión Europea (UE) - CELAC, el 27 de enero, los mandatarios aprobaron la Declaración de Santiago, cuyo párrafo 33 expresa: *“Ratificamos nuestra firme decisión de proteger y fomentar la seguridad de los trabajadores y la salud en ambas regiones y nos comprometemos a desarrollar una «Hoja de Ruta CELAC-UE sobre Seguridad y Salud en el Trabajo», en línea con los correspondientes principios consagrados en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo”*.

En la II Cumbre CELAC-UE, celebrada en Bruselas, los días 10 y 11 de junio 2015, se reitera el compromiso de elaborar una “Hoja de Ruta de América Latina, el Caribe y la Unión Europea sobre Seguridad y Salud en el Trabajo”, en un ámbito participativo. [3]

## OEA

En el seno de las conferencias sectoriales de la Organización de los Estados Americanos (OEA) sesiona la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT), la cual desde 1963, reúne periódicamente los Ministros y Ministras de Trabajo del hemisferio y se considera el foro primordial de discusión y decisión política sobre las prioridades y acciones a seguir en materia laboral.

Para el enfoque tripartito cuenta con dos órganos asesores: la Comisión Empresarial de Asesoramiento Técnico en Asuntos Laborales (CEATAL) y el Consejo Sindical de Asesoramiento Técnico (COSATE).

La OEA, al igual que otros ámbitos regionales que no son eminentemente socio-laborales, debería promover la unificación o alineamiento de las agendas y programas regionales en materia de salud y seguridad en el trabajo.

### **2.2 Antecedentes nacionales**

Pese, a que ya se señaló que en Argentina no existe una norma legal nacional que reconozca y establezca el derecho de todos los trabajadores a la participación en materia de salud y seguridad en el trabajo, caben dos aclaraciones previas al desarrollo de este apartado:

1) La Salud y Seguridad de los Trabajadores es un derecho de rango constitucional, conforme lo preceptuado en el Art. 14 bis de la Constitución de la Nación Argentina y en los demás tratados y convenciones sobre derechos humanos aprobados por el Congreso de la Nación Argentina, en particular el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su artículo 7, inciso b) dispone *“Los Estados*

*Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: ... La seguridad y la higiene en el trabajo”.*

2) Previamente, el punto cúlmine de la visibilidad de la salud de los trabajadores se alcanzó en la Constitución para la Nación Argentina de 1949, su inciso 5 del artículo 37 sobre los siguientes derechos especiales del trabajador establece “*Derecho a la preservación de la salud - El cuidado de la salud física y moral de los individuos debe ser una preocupación primordial y constante de la sociedad, a la que corresponde velar para que el régimen de trabajo reúna requisitos adecuados de higiene y seguridad, no exceda las posibilidades normales del esfuerzo y posibilite la debida oportunidad de recuperación por el reposo”.*

Dicho ello, a continuación se efectúa una breve recorrida sobre aquellas iniciativas de orden legislativo que se ocuparon sobre la participación de los trabajadores, en el periodo 2003 - 2015.

En segundo lugar se describen aspectos de la Ley de Riesgos del Trabajo (LRT) y la promoción de Comisiones Paritarias de Prevención de Riesgos del Trabajo previstas en su reglamentación, como asimismo los proyectos sobre consulta y participación de los trabajadores en el marco de la modificación de la Ley de Riesgos del Trabajo.

En el apartado vinculado a la salud y seguridad de los trabajadores en la negociación colectiva, se analizan las características, experiencias y resultados de los distintos periodos.

Finalmente, se efectuará una reseña sobre otras disposiciones oficiales y antecedentes, tales como la creación de los Comités Mixtos en las Universidades Nacionales y en otros sectores de la Administración Pública Nacional

### **2.2.1. Iniciativas de orden legislativo**

Un informe del CEIL y la DNHST señala: “*Cabe recordar que en las plataformas electorales de los partidos mayoritarios, que reunieron aproximadamente el 92% de los votantes en la última elección, se mencionaba la necesidad de crear Comités Mixtos de Higiene y Seguridad” (1984:20).*

El desafío del dictado de una norma que determine la efectiva participación de los trabajadores en materia de salud y seguridad en el trabajo sigue pendiente en el plano nacional, a pesar de una serie de acontecimientos que colocaron este tema en la agenda laboral:

En setiembre y octubre 2004 la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN) dictó tres fallos (Aquino, Milone y Castillo) contra la LRT y diversos artículos de la misma fueron declarados inconstitucionales.

La vigencia plena de la LRT empezó a caducar en el plano de la reparación integral, y a partir de ello se sucedieron una serie de proyectos de reforma y/modificación con el objeto de no solo disminuir o atenuar los costos de seguro por la hiperlitigiosidad, sino también vinculados a la prevención primaria de la salud de los trabajadores.

El Poder Ejecutivo, a través del MTESS [4] comenzó su proyecto de reforma, previa circulación de un documento, en diciembre 2004, bajo los núcleos centrales siguientes:

- Reafirmar el sistema cambiando el paradigma.
- Respeto estricto a la Constitución Nacional.
- Seguridad jurídica para los empleadores.

Siendo algunos de sus lineamientos en materia de prevención:

- Recuperación de la presencia del Estado.
- Fortalecer el compromiso de los empleadores y las ART con la prevención.
- Regulación de la intervención de terceros.
- Reglamentación y fomento de la negociación colectiva.
- Intervención de los trabajadores en tareas preventivas.
- Interrupción de tareas ante peligro grave e inminente.
- Derecho a la información.
- Premios y castigos para las empresas.

En materia de seguro, contingencias y reparación:

- Compañías de seguros mutuos.
- Actualización del listado de enfermedades profesionales.
- Contingencias
- Se introducirá en el texto legal un baremo o tabla de incapacidades (hoy vigente por decreto) con el objeto de uniformar a nivel nacional la evaluación sobre el tema.
- Respuesta frente al daño.
- Forma de pago de las indemnizaciones.
- Órganos de gestión de controversias.

En tanto se discutía el documento del PEN por afuera del Congreso, la Confederación General del Trabajo (CGT) y la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA) presentaban sendos proyectos:

Como resultado de las Jornadas sobre Prevención de Accidentes y Enfermedades Laborales realizadas por la CGT el 10 de noviembre de 2004, bajo el Expediente N° 0215-D-2006 se presentó el proyecto de Ley de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (Firmantes: Recalde, Héctor Pedro y otros).

Algunos comentarios, críticas, y opiniones sobre este proyecto:

- Respecto a los capítulos I y II, carece de una idea norteadora al pasar por alto declaraciones y principios que hacen a un enfoque de sistema nacional de alud y seguridad en el trabajo, ello se refleja en la ausencia de aspectos básicos que marcan la tendencia en el plano internacional, basta citar como ejemplo el reciente convenio 187 de OIT sobre el Marco Promocional de la salud y seguridad en el trabajo.
- Tampoco se receptan los nuevos derechos y garantías de la reforma constitucional de 1994 relativas a los derechos humanos de los trabajadores. (Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales -Protocolo de San Salvador-, entre otros).
- Así las cosas, el marco del proyecto resulta fuertemente orientado al aseguramiento y reparación en desmedro de la prevención.
- Por caso, el proyecto ya desde sus objetivos demuestra sus limitaciones. Ejemplo: Introducir el concepto de “evitar o reducir la siniestralidad” no es una diferencia conceptual menor; ya que indistintamente adopta ambos términos como si fueran sinónimos, lo cual acarrea una confusión para el desarrollo posterior de la misma

- ley o futura reglamentación. (artículo 1° inciso 2. punto a).
- En el artículo 1° inciso 3 da por vigente el decreto-ley 19.587, sin expedirse en el resto del proyecto sobre la necesidad de su derogación y reemplazo por un nuevo texto.
  - En el capítulo II (De la Prevención), art. 4° inciso 2. (obligaciones de las ART) retoma el DNU 1278/00 circunscribiendo la reponsabilidad de las mismas solo a los empleadores categorizados como “empresas críticas”.
  - Asimismo desde el punto de vista punitivo retoma el “recargo por incumplimiento” del articulado original de la LRT, que vinculaba el mismo con el plan de mejoramiento.
  - En el capítulo X (Deberes, derechos y prohibiciones), art. 32 inciso 1 punto a, introduce el “incumplimiento al plan de mejoramiento”, el cual previamente no fue desarrollado, salvo que refiera al “plan de acción” citado en el ya comentado art. 4° inciso 2.
  - En el capítulo XII (Entes de regulación y supervisión de la LPSSL), art. 38 crea la ANASAL (Administración Nacional de Salud Laboral) en reemplazo de la SRT, la cual será gestionada cuasi-cuatritipartitamente.
  - En el art. 41, inc. 3 las relaciones del personal con la ANASAL si se regirán por la legislación laboral (LCT) no se cumple con el Convenio 81 de la OIT.
  - En el art. 58 crea la Secretaría de Prevención de Accidentes y Enfermedades Laborales, Medio Ambiente y Seguridad en el Trabajo, se entiende que el desdoblamiento de autoridad de aplicación en materia de prevención, salud y seguridad laboral, por un lado; y el de reparación y aseguramiento por otro, acarrea una serie de problemas de orden funcional, jerárquico, práctico, etc. en detrimento de la salud y seguridad de los trabajadores.
  - En el capítulo XIV (Organo Tripartito de Participación), art. 43 crea el Comité Consultivo Permanente con las mismas funciones que en la actual LRT.
  - En el capítulo XV (Participación de los trabajadores), se crean las figuras de “consulta de los trabajadores”, “derechos de participación y representación” y “Comités Mixtos”, tomando como base los requerimientos de la Ley 23.551 de Asociaciones Sindicales.
  - En el artículo 47 se establece la colaboración de los representantes de los trabajadores con la inspección de la autoridad de aplicación. En su inciso 3 crea el Libro de Inspecciones.
  - Finalmente, en lo que refiere a prevención primaria, el artículo 48 fija las obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores, cuyo control no queda claro en manos de quien estará.

El proyecto de la CTA “Prevención y reparación de accidentes y enfermedades laborales (Lozano y otros, expte. 5446-D-2006), a nuestro entender adolece de las mismas cuestiones que el anterior:

- Tiene una idea norteadora (fundamentada en la Directiva Marco Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo). En general tiene artículos íntegros tomados de la Ley 31/95 de España (definiciones, política preventiva, etc.) con arreglo a la estructura federal de nuestro país.
- Pasa por alto declaraciones y principios que hacen a un enfoque actualizado de sistema nacional de salud y seguridad en el trabajo.
- No obstante, resulta muy interesante la secuencia del artículo 6° sobre Materias sujetas a reglamentación.
- Respecto a la creación de la Oficina Nacional de Seguridad y Salud Laboral (artículo 6°) la confusión aludida en el compilado SRT del 25/9/06, proviene

desde el artículo 7° (Actuaciones administrativas de las autoridades competentes en materia laboral) que es una transcripción textual de su homónimo español y la conversión del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en Oficina Nacional de Seguridad y Salud Laboral.

- Ello se extiende al incorporar el Artículo 9 original de la Ley 31/95 (Inspección de Trabajo y Seguridad Social) a las funciones de la Oficina Nacional de Seguridad y Salud Laboral.
- En este desorden de ideas, la cuestión se complejiza aún más con las normas de los Artículos 88 y 89 (Entes de regulación y supervisión. Creación. Funciones) donde la SRT continúa funcionando como hasta ahora.
  - Retomando el capítulo II (“De la prevención de los riesgos laborales)”, este procede de la Ley 31/95 y del Convenio 155 OIT.
  - Como en el otro proyecto ya comentados: No se receptan los nuevos derechos y garantías de la reforma constitucional de 1994 y da por vigente el decreto-ley 19.587, sin derogarlo tácitamente.
  - Las relaciones del personal con la SRT se continúan rigiendo por la legislación laboral (LCT), para el caso de los inspectores ello implica no cumplir con el Convenio 81 de la OIT.
  - La coexistencia de la Oficina Nacional de Seguridad y Salud Laboral acarrea una serie de problemas de orden funcional, jerárquico, práctico, etc. en detrimento de la salud y seguridad de los trabajadores.

Resumiendo, en la materia que nos ocupa, el sector trabajador nucleado en CGT y CTA está de acuerdo con la creación de los comités mixtos mediante la legislación nacional. No tienen una posición unívoca en cuanto a la designación de los representantes en los mismos. La CGT sostiene que los representantes de los trabajadores en el comité deben ser designados por el sindicato, en tanto que la CTA propugna que sean designados por voto directo y secreto de los trabajadores de la empresa.

También en 2006, se presenta el proyecto de Ley “Comités de salud y condiciones y medio ambiente de trabajo” (Firmante Binner y otros) basado en una iniciativa que fuera presentada originariamente por el Diputado Nacional Guillermo Estévez Boero.

Transcurridos cinco años de la publicación del documento del MTESS, no hubo consenso sobre el destino de una Reforma Integral de la LRT que incluya la prevención, y en esa falta de consenso también se encuentra el tema de la participación de los trabajadores. Por caso, el comunicado del MTESS “Algunos encuentran seguridad jurídica en Leyes inconstitucionales”, que en respuesta a las críticas del sector empleador sobre el Decreto N° 1694/09 (B.O. 06/11/2009), entre otros puntos reza: *“a ese proyecto se llegó luego de trabajar incansablemente consultando a los actores, abogados, académicos y científicos. Como respuesta obtuvimos que “se pretendía la soviétización de las fábricas” -por los comités mixtos- y lobbies ante el ex Ministro de Economía para poner una ley “parche” que deje todo igual”*. [5]

En el marco de esa transición y luego de cinco de años de dictados los fallos de la CSJN, el Decreto 1694/2009, entre otros puntos, incrementó los montos de las prestaciones dinerarias previstas en la LRT.

También como resultado de este decreto, se dictaron dos normas: la Superintendencia de Seguros de la Nación mediante la Resolución 35.550/2011 estableció el seguro de Responsabilidad Civil por Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, en exceso a riesgos amparados por la LRT;

En 2011, lejos de su reticencia histórica de la Argentina con los convenios de OIT en materia de salud y seguridad en el trabajo, mediante las Leyes 26.694 y 26.693 se aprueban los Convenios núm. 187 relativo al marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo, núm. 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, y su Protocolo 2002.

Es aquí, definitivamente, donde nuestras expectativas estarán centradas en la aplicación del Convenio 155 respecto de la participación de los trabajadores en materia de salud y seguridad en el trabajo (nos extenderemos sobre esta cuestión en un apartado específico).

Por otra parte, el PEN a través del Decreto 1720/2012 reglamentó la constitución de entidades Aseguradoras de Riesgos del Trabajo sin fines de lucro. "ART-MUTUAL". (B.O. 20/09/2012)

Finalmente, se sancionó y promulgó la Ley 26.773 del Régimen de ordenamiento de la reparación de los daños derivados de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. (B.O. 26/10/2012)

Sostuvo la Presidenta de la Nación al anunciar dicho proyecto de ley: *"Por eso creo que también más adelante tenemos que estar elaborando – también de común acuerdo entre trabajadores y empresarios – una ley de Prevención de Riesgo Laboral. Que es una ley más larga, más compleja"*. [6].

Mediante Mensaje 1721/12 el PEN envió el proyecto de ley sobre *"Régimen de Ordenamiento de la Reparación de los Daños Derivados de los Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales"* que el Senado de la Nación aprobó con modificaciones y luego pasó a la Cámara de Diputados (Expediente 155/12) para su sanción final.

Este no se expide sobre aspectos preventivos, solo se ocupa de la reparación, es decir de las consecuencias pero no de las causas, no establece las bases para una Ley Integral de la Salud y Seguridad de los Trabajadores, fundada en los Convenios de OIT (aprobados en 2011 por Leyes 26.694 y 26.693) y en los Tratados de Derechos Humanos, que también derogue las "leyes" de la dictadura, nros. 19.587 y 24.557.

Las críticas son las siguientes:

- La supuesta "reparación integral" (artículo 3º) es discriminatoria respecto de aquellos trabajadores que sufran un accidente in itinere.
- La opción excluyente entre las indemnizaciones previstas en la LRT o por el Código Civil, además de no ser acumulables para la reparación del damnificado, (artículo 4º) retrocede respecto del actual estado de cosas creado por la jurisprudencia de la Corte (fallos "Llosco" y "Cachambí"), en el sentido que el trabajador hoy podría cobrar las indemnizaciones tarifadas del sistema y luego reclamar las diferencias que pudieran existir fundadas en el derecho común (cúmulo amplio de acciones).

- Por otra parte, la exigencia de que la acción civil se tramite en el fuero Civil (no en el laboral), va en sentido contrario a lo establecido por la Corte.
- El “Ordenamiento de la Gestión del Régimen” (Capítulo II) resulta extemporáneo luego de 16 años de creado este régimen que lucra con la Salud y Seguridad de los Trabajadores.
- Es un poco tarde para que recién ahora los órganos de control (SSN y SRT) establezcan los indicadores para que las ART determinen su régimen de alícuotas, luego de haberse enriquecido a costa de las bajas indemnizaciones, con su lógica de mezquindad y de conflicto en pos del lucro privado.
- Vuelve a considerar como nivel de riesgo, categorías acuerdo al grado de cumplimiento de la normativa de higiene y seguridad, y demás “parámetros objetivos” cuando es sabido que esta modalidad fracasó porque nunca se aseguró “previa verificación y clasificación del riesgo del tomador”.
- En síntesis, es una “ley muy corta” no solo en cuanto a su extensión sino también en cuanto a su contenido, es un proyecto vinculado a sostener el negocio del seguro en manos de las ART, y que deja de lado a la prevención.
- Debemos marchar hacia un subsistema de seguridad social sin fines de lucro, promoviendo el Autoseguro para el Estado Nacional e incentivos para la creación, inscripción, autorización y funcionamiento de las “Mutuales” (sin fines de lucro, proyecto 2006 de Lozano), que tengan a su cargo la gestión de las prestaciones sobre riesgos del trabajo.

### **La participación de los trabajadores según el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)**

Su artículo 20 establece: *“La cooperación entre los empleadores y los trabajadores o sus representantes en la empresa deberá ser un elemento esencial de las medidas en materia de organización y de otro tipo que se adopten en aplicación de los artículos 16 a 19 del presente Convenio”.*

En tanto que la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164), en el numeral 12 orienta en el sentido siguiente:

- 1) *Las medidas adoptadas para favorecer la cooperación a que hace referencia al artículo 20 del Convenio deberían incluir, cuando resulte apropiado y necesario, el nombramiento, conforme a la práctica nacional, de delegados de seguridad de los trabajadores, de comités obreros de seguridad e higiene o de comités paritarios de seguridad e higiene, o de estos dos últimos a la vez; en los comités paritarios, los trabajadores deberían tener una representación por lo menos igual a la de los empleadores.*
- 2) *Los delegados de seguridad de los trabajadores, los comités obreros de seguridad e higiene y los comités paritarios de seguridad e higiene, o, cuando sea apropiado, otros representantes de los trabajadores, deberían:*
  - a) *recibir información suficiente sobre las cuestiones de seguridad e higiene, tener la posibilidad de examinar los factores que afectan a la seguridad y a la salud de los trabajadores y ser alentados a proponer medidas en este campo;*
  - b) *ser consultados cuando se prevean - y antes de que se ejecuten - nuevas medidas importantes de seguridad e higiene, y procurar por su parte conseguir la adhesión de los trabajadores a tales medidas;*
  - c) *ser consultados cuando se prevean cambios en las operaciones y procesos de trabajo y en el contenido o en la organización del trabajo que puedan tener repercusiones en la seguridad o la salud de los trabajadores;*



- d) *estar protegidos contra el despido y otras medidas perjudiciales cuando cumplan sus funciones en la esfera de la seguridad e higiene del trabajo como representantes de los trabajadores o miembros de los comités de seguridad e higiene;*
- e) *tener posibilidad de contribuir al proceso de toma de decisiones al nivel de la empresa en lo que concierne a las cuestiones de seguridad y de salud;*
- f) *tener acceso a cualquier parte de los lugares de trabajo y poder comunicar con los trabajadores acerca de las cuestiones de salud y de seguridad durante las horas de trabajo y en los lugares de trabajo;*
- g) *tener la libertad de establecer contacto con los inspectores del trabajo;*
- h) *tener posibilidad de contribuir a las negociaciones en la empresa sobre cuestiones relativas a la salud y a la seguridad de los trabajadores;*
- i) *disponer de un número razonable de horas de trabajo remuneradas para ejercer sus funciones relativas a la salud y a la seguridad, y recibir la formación pertinente;*
- j) *recurrir a especialistas para asesorarlos sobre problemas de salud y de seguridad particulares.*

Visto estos requisitos y orientaciones del convenio y su recomendación, para el caso de Argentina: ¿Cuáles son las prácticas nacionales que resultan apropiadas y necesarias?

La experiencia y discusión reciente tiene las posturas siguientes:

Participación si, comités mixtos también, pero solo por negociación colectiva.

UIA y otros representantes del sector empleador sostienen que los comités mixtos (bipartitos y paritarios) deben ser creados por la negociación colectiva y no por la legislación nacional. Esta posición también fue sustentada en el seno de la OEA por el representante de CEATAL (Comisión Empresarial de Asesoramiento Técnico en Asuntos Laborales) en oportunidad del Tercer Taller Hemisférico sobre Salud y Seguridad Ocupacional en 2008. [7]

Leyes y normas que obliguen la constitución y funcionamiento Comités Mixtos de Salud y Seguridad en el Trabajo

Por caso citamos uno de los últimos proyectos presentados: Proyecto de Ley sobre Comités Mixtos de Salud y Seguridad Laboral (Firmantes Recalde y Gdansky, expte.5217-D-13) cuyas características son las siguientes:

- Los representantes de los trabajadores son designados conforme la Ley 23.551.
- Debido al carácter operativo de los trece artículos de esta ley, se interpreta que la misma no requiere reglamentación alguna.
- Algunos términos utilizados en el proyecto de ley deben ser armonizados con la normativa vigente (por ej. “infortunios laborales”).
- Del estudio comparado en la materia, surge que este no es un proyecto detallista, tales como los elaborados en su momento por el PEN o la CGT-CTA (2006 y 2008).

Asignación de funciones por parte de los Delegados Sindicales

Sin perjuicio de los derechos de participación de los trabajadores establecidos en la Constitución Nacional, la aplicación específica en materia de sindicalización y representación se encuentra regulada por la Ley 23.551 de asociaciones sindicales.

En su título XI “De la representación sindical en la empresa”, artículos 40 a 46, se establece el ejercicio de representación por parte de los delegados del personal, las comisiones internas y organismos similares, las condiciones para ejercer dichas funciones, la duración del mandato, los derechos, las obligaciones de los empleadores, la cantidad de representantes según el número de trabajadores y la adecuada tutela de los intereses y derechos a prever por la reglamentación.

A los efectos del tema que nos ocupa nos detendremos particularmente en el artículo 43 de la Ley 23.551: “*Quienes ejerzan las funciones a que se refiere el artículo 40 de esta Ley, tendrán derecho a:*

- a) Verificar, la aplicación de las normas legales o convencionales, pudiendo participar en las inspecciones que disponga la autoridad administrativa del trabajo;*
- b) Reunirse periódicamente con el empleador o su representante;*
- c) Presentar ante los empleadores o sus representantes las reclamaciones de los trabajadores en cuyo nombre actúen, previa autorización de la asociación sindical respectiva”.*

A posteriori, la reglamentación de la Ley 23.551 (Decreto N° 467/1988) respecto a las funciones dispone:

*“Art. 26. — (Artículo. 43 inc. a) de la Ley) — La verificación que efectúe el delegado se limitará a la comprobación del cumplimiento de la legislación laboral y previsional. Deberá ser acompañado para la verificación por los inspectores de la autoridad de aplicación respectiva, y actuará sólo como veedor.*

*Art. 27. — (Artículo 43, inc. c) de la Ley) — Se entiende que existe necesidad de formular una reclamación cuando, a propósito del ejercicio de la función prevista en el artículo 43 inciso c) de la Ley N°, se ha suscitado una controversia con el empleador, circunstancia ante la cual el delegado procederá a comunicar lo ocurrido, de inmediato, al órgano competente de la asociación sindical a fin de que éste disponga formalizar la reclamación, si, a su juicio, ello correspondiere”.*

De una primera lectura de la Ley 23.551 y su reglamentación surge que los derechos establecidos en los incisos a) y c) del artículo 43 de la ley se encuentran subordinados a la intervención de la autoridad administrativa del trabajo y a la asociación sindical, quedando un margen de autonomía limitada a las labores del representante sindical solo para el inciso b del mencionado artículo (reunirse periódicamente con el empleador o su representante).

### *Funciones en materia de salud y seguridad en el trabajo*

Sin embargo, pese a la incongruencia legislativa donde se aprecia que el Decreto Reglamentario hace dudar de su legitimidad al invadir la norma, existe legislación donde se les concede a los delegados diversas funciones específicas y que se encuentran plenamente vigentes. Estas funciones son:

1. cooperar con el empleador en la elaboración y puesta en práctica de los programas de prevención de riesgos laborales; (*ej. Art. 52 de la Res. N° 311/03 SRT*);
2. acceder a la información sobre la política laboral del empleador y de sus

- programas en materia de prevención, salud y seguridad laboral, como así también de las recomendaciones que efectúe la ART; (*Art. 213 Anexo I Decreto N° 351/79*);
3. ser informado, antes de la puesta en práctica, de toda aquella innovación en materia de métodos de trabajo, herramientas y materias primas, en cuanto pueda tener incidencia en la salud y seguridad en el trabajo; (*Art. 213 Anexo I Decreto N° 351/79*);
  4. presenciar las inspecciones de la autoridad de aplicación y tomar conocimiento del acta; (*Disposición N° 79/87 DNHST*);
  5. fomentar su participación en los programas de salud y seguridad en el trabajo y promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la prevención de riesgos laborales; (*ej. Art. 52 de la Res. N° 311/03 SRT*);
  6. acceder a los distintos puestos y lugares de trabajo con el fin de conocer y analizar los riesgos existentes (*Art. 30 inc. g Decreto N° 170/96*);
  7. investigar las causas y circunstancias de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales y proponer las medidas necesarias para evitar su repetición; (*Resoluciones SRT N° 1721/04 y N° 1392/05, Anexo, punto 5*);
  8. informar al empleador y a la ART sobre los incumplimientos a la Ley N°, sus reglamentos y de toda otra circunstancia que pueda poner en peligro la salud y seguridad laboral; (*Art. 31 punto 3.a Ley N° 24.557 y Art. 31 Decreto N° 170/96*);
  9. fomentar la adopción de códigos de buenas prácticas y normas de gestión de prevención, salud y seguridad en el trabajo (*Art. 30 inc. g Decreto N° 170/96*).

Fomentar la participación de los representantes y de sus representados en la prevención de riesgos del trabajo, fortalece la gestión, la promoción y la protección de la salud y seguridad en el lugar de trabajo.

Pero además, hay que considerar el problema de que estos representantes carecen de tutela su función ya que si los integrantes del Comité de Salud y Seguridad no revisten el carácter de delegados, no tendrían las garantías previstas en el artículo 52 de la Ley 23.551. De este modo, quedarán expuestos a despidos, cambios de tareas o sanciones de parte del empleador, condicionando su accionar y exponiéndolos a previsibles represalias del empleador en caso de discrepancia en el seno del Comité.

Y esto, vale la pena aclararlo, en un país en donde el sindicalismo conserva bastante peso: la tasa de sindicalización en la Argentina, según el Ministerio de Trabajo, es de 37 por ciento (de los trabajadores formales asalariados, que son un 50 por ciento del total). Es superior a la de Brasil y duplica o incluso triplica a la de Chile o México.

La participación de los trabajadores en materia de salud y seguridad en el trabajo ha suscitado especial interés en los últimos tiempos con motivo de la reforma de la LRT. El enfoque de los distintos niveles y mecanismos de participación varía en gran amplitud según quien sea el interlocutor o la parte interesada. Trataremos de poner de manifiesto esos distintos enfoques en los sectores empleador, obrero, Estado / Gobierno, éste último como garante del equilibrio entre las partes.

*...Pero siempre digo que si los delegados sindicales –que los hay, muchos, muy buenos y muy comprometidos– asumieran esta tarea propia del rol del delegado, creo que tendríamos 60.450 inspectores ... (Carlos Tomada en Miradas al Sur, Año 3. Edición número 139. Domingo 16 de enero de 2011).*

Otras posturas

La definitiva incorporación de los Comités de Seguridad y Salud en los lugares de trabajo, con plena participación de las asociaciones sindicales, será, sin lugar a dudas, una valiosa colaboración con el sistema inspectivo para prevenir, detectar riesgos y exigir su eliminación”, ver “La Inspección del Trabajo en la Argentina 2003-2012. Acciones y resultados”, pág. 257

### ***Los otros proyectos***

En particular, tanto el proyecto del Poder Ejecutivo, como el de la CTA, prevén un capítulo específico sobre Comités Mixtos y funciones de los representantes sindicales en materia de salud y seguridad en el trabajo. En tanto el sector de los empleadores viene sosteniendo que este un tema de la negociación colectiva, aunque no tenga resultados concretos donde demostrar ello.

Realidad, posibles escenarios y fuentes normativas.

El repertorio de funciones acotadas que se ilustraron precedentemente está basadas en distintas versiones de los proyectos de modificación y/o reforma de la LRT, mediante los cuales se creaba la figura del “Representante en prevención”, los cuales *“tendrán los deberes y funciones del comité mixto en aquellas empresas que no deban o no puedan constituirlo. En tales casos, esa función será ejercida por el delegado del personal elegido en los términos de la Ley N° 23.551 o por un técnico especialista en salud y seguridad laboral designado por la asociación sindical de trabajadores con personería gremial que corresponda”* (Art. 23 del proyecto circulado en agosto 2008, archivo del autor).

Los posibles escenarios son dos:

- 1) Que un proyecto de Ley complementario de la LRT (Ley Larga) obtenga consenso y prevea la Constitución de los Comités Mixtos de Salud y Seguridad en el Trabajo, incluyendo una norma transitoria que prevea que *“dentro de los primeros 360 días de vigencia de la Ley N° , la constitución de los comités mixtos se efectuará mediante convenio colectivo de trabajo, en el que se establecerá su composición, actividades y reglamento, con ajuste a las pautas mínimas de esta Ley y sus reglamentos”*, como asimismo que *“Vencido ese plazo, a pedido de cualquiera de las partes, la autoridad de aplicación podrá ordenar su constitución en aquellos establecimientos que no hubiesen cumplido con la obligación legal”*.
- 2) Que se fortalezca el rol del delegado sindical, previendo los recursos necesarios para el ejercicio de sus funciones en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo, tales como una formación actualizada en aspectos técnicos y políticos de la prevención primaria y la disponibilidad del tiempo requerido para dicha función.

Respecto a las fuentes normativas todas las miradas se dirigen hacia la normativa española, pues la Ley N° 31 de Prevención de Riesgos Laborales, vigente desde 1995, establece los derechos de participación de los trabajadores a través de los delegados de prevención y sustituye los antiguos Comités de Seguridad e Higiene por los nuevos Comités de Seguridad y Salud. Los delegados de prevención tienen entre sus competencias la de vigilar el cumplimiento de la normativa y gozan de amplios derechos de información, investigación y propuesta. El empresario debe justificar sus

eventuales decisiones negativas ante propuestas de los delegados de prevención. Los Servicios de Prevención deben prestar apoyo técnico no sólo al empresario sino también a los representantes de los trabajadores.

Desde el punto de vista jurídico, hay diferencias con el esquema sindical argentino. En España, los delegados sindicales eligen, de entre ellos mismos, los delegados de prevención en las empresas de más de 5 trabajadores. El número de delegados de prevención varía entre 1 y 8 según el tamaño de la empresa. Ejercen de forma autónoma la representación de los trabajadores en materia de salud y seguridad en el trabajo y, además, forman parte del Comité de Seguridad y Salud en las empresas en que existe dicho órgano.

En las empresas con 50 o más trabajadores, los delegados de prevención y un número igual de representantes de la empresa constituyen el Comité de Seguridad y Salud. Es un órgano destinado a la consulta regular de la política de prevención de la empresa. Pueden asistir, con voz pero sin voto, los delegados sindicales o los técnicos de prevención de la empresa, así como asesores externos a solicitud de alguna de las partes.

### **2.2.2. La salud y seguridad de los trabajadores en la negociación colectiva [8]**

Los períodos de la negociación colectiva en materia de salud y seguridad en el trabajo son los siguientes:

1º) 1972 - 1975: Transición. Normativa de prevención incipiente (Decreto Ley 19.587/72).

2º) 1989 – 1991: Intervención técnica de la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo, en los textos de los acuerdos (Resoluciones de la Subsecretaría de Trabajo 002/89 y 64/91).

3º) 1995 - hoy: Ley de Riesgos del Trabajo (LRT) versus ¿nuevos contenidos?

Del primer periodo, 1972 – 1975, resaltamos:

- El contenido de las cláusulas, reproduce el piso fijado por la normativa vigente en materia de salud y seguridad en el trabajo;
- La constitución de los primeros comités mixtos;
- La institucionalización de la monetarización de la salud (tareas insalubres, riesgosas, penosas, etc.).

Experiencias:

CCT 191/73 y 102/75 entre Asociación de Astilleros y Talleres Navales Argentinos (AATNA) y Sindicato Obreros de la Industria Naval (SOIN) Zona Norte:

- Art. 9º inciso 10: “Las empresas que tengan formadas comisiones de seguridad e higiene permitirán participar en la misma a los representantes de la parte obrera, con médico asesor”

CCT 102/75 entre AATNA y SOIN Zona Norte

- El artículo 9º establece medidas operativas de prevención y protección, tales como cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia de asistencia médica y

primeros auxilios, de entrega de elementos de protección, normas para empresas contratistas, trabajos a la intemperie, trabajos en el río, traslado del personal en embarcaciones adecuadas con elementos de salvamento.

- Establece una compensación por tareas a más de siete (7) metros de altura en el vacío, obliga a contar con una enfermería permanente y ambulancia propia o contratada según tamaño de la empresa.
- Respecto a la vestimenta y útiles de labor (artículo 10º) a proveer por las empresas, prevé la compensación por desgaste de uso de herramientas propias del obrero.
- La cláusula sobre lugares insalubres (artículo 11º) considera lugares insalubres todos aquellos que establece la Ley N° 11.544 y que la duración del trabajo no excederá de seis (6) horas diarias.
- Contiene procedimientos sobre alternancia de trabajo insalubre con el trabajo salubre, dictamen a cargo de la autoridad sanitaria en caso de discrepancia.
- Prevé que “la comisión de seguridad e higiene de común acuerdo con las respectivas representaciones, establecerá el mínimo de modificaciones que tiendan a normalizar los ambientes” y que el procedimiento y verificación del médico oficial, sea acompañado de dos delegados durante la inspección.
- El inciso e) de dicha cláusula mantiene la obligatoriedad respecto que “a todos los operarios que realicen tareas en lugares insalubres se les suministrarán dos litros de leche diarias; el mismo temperamento se adoptará para el personal de soldadores eléctricos y oxiacetilénicos, para tareas normales y un litro diario para los pintores que realicen tareas normales”.
- Finalmente, dispone cláusulas sobre Trabajo de mujeres, menores y aprendices (artículo 12º) y Subcontratistas (artículo 27º).

CCT 91/75 entre la Asociación de Trabajadores del Estado con Astilleros y Fábricas Navales del Estado (ARS y Fanazul)

- Artículo 18 - Preservación de la salud: En el ARS el Comité de Higiene y Seguridad Industrial estará presidido por el Jefe de Seguridad Industrial e integrado por el Jefe de Seguridad e Higiene, Jefe de Sanidad, un representante de cada Gerencia de Producción y un representante laboral nombrado por ATE por cada zona de Seguridad que en el momento de homologarse el presente convenio son cinco (5).
- Parte de las cláusulas restantes remiten al cumplimiento de la ley 19.587 (art. 18 - Medicina del trabajo, art. 19 - Seguridad e higiene industrial, art. 20 - Provisión de ropa de trabajo, art. 21 - Útiles de labor y art. 23 - Trabajadores menores).
- Art. 22 - Lugares y/o Tareas Insalubres: Determina los mismos sin intervención previa del Ministerio de Trabajo, asimismo establece que “Todos los casos no contemplados hasta el momento de homologarse el presente convenio y los que se presentan en el futuro, requerirán la actuación en primera instancia del Comité de Seguridad e Higiene, que determinará al respecto. De no lograrse un acuerdo, se requerirá la actuación del Ministerio de Trabajo”.
- Finalmente, cabe destacar en términos de “buenas cláusulas” y con las lecciones aprendidas de los accidentes mortales en Astilleros Astarsa, el contenido del art. 19 que dispone la instalación de una sala de primeros auxilios, una ambulancia, camilla y botiquín en cada sección de trabajo y el rol del Comité de Seguridad e Higiene para emitir “la norma que reglará la formación, entrenamiento y acción de las dotaciones de salvamento y rescate, integradas por personal elegido y entrenada especialmente”.

Respecto de la institucionalización de la monetarización de la salud señaladas para ese periodo, en el cuadro siguiente se puede apreciar la evolución del dictado de normas legales sobre tareas insalubres, riesgosas, penosas, etc.:

<u>Año</u>	<u>Cantidad de normas</u>
1973	89
1974	185
1975	211

Nota: Las normas incluyen las declaraciones de insalubridades dictadas por el Ministerio de Trabajo y la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo, y los recursos de reconsideración presentados por los empleadores, aceptados o denegados. [9]

Del segundo periodo, 1989 – 1991, destacamos:

- La Resolución 2/89 SST dispone que la DIRECCION NACIONAL DE RELACIONES LABORALES remita los expedientes iniciados para la aprobación de los CCT a la DIRECCION NACIONAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO, antes de su homologación, que la DNHST intervenga técnicamente en el texto del acuerdo y autorizar a la DNHST a incluir en el texto del acuerdo aquellas particularidades que hagan a su competencia y que se vinculan con la tarea, actividad ó rama de producción.
- La Resolución 64/91 SST dispone la convocatoria de las Comisiones Negociadoras a fin de implementar el cumplimiento de la normativa vigente en materia de Higiene y Seguridad en el Trabajo, previo a la homologación de los Convenios Colectivos de Trabajo.
- La DNHST homologa CCT vinculados a Comités Mixtos y otras cuestiones.

### Experiencias

CCT 274/95 entre AATNA y SOIN, Artículo 29º.- Condiciones de Higiene y Seguridad: En el marco de la Ley 19.587, sus decretos reglamentarios y demás disposiciones vigentes, las empresas cumplimentarán las normas de higiene y seguridad laboral que resultaren necesarias para:

- a) Proteger la vida, preservar y mantener la integridad psico-física de los trabajadores;
- b) Prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos de los distintos centros o puestos de trabajo;
- c) Estimular y desarrollar una actitud positiva respecto de la prevención de los accidentes o enfermedades que puedan derivarse de la actividad laboral.
- d) Suministrar y mantener los equipos de protección personal;
- e) Colocar y mantener a buen resguardo y con las protecciones necesarias las maquinarias y todo género de instalaciones;
- f) Instalar los equipos necesarios para la renovación del aire y eliminación de gases, vapores y demás impurezas producidas en la ejecución de los trabajos;
- g) Eliminar, aislar y/o reducir los ruidos y/o vibraciones perjudiciales para la salud de los trabajadores”.

Del tercer periodo, 1995 – hoy, enumeramos los aspectos siguientes:

- La LRT (vigente a partir del 1º julio 1996), entre otros objetivos, persigue: “... *d) Promover la negociación colectiva laboral para la mejora de las medidas de prevención y de las prestaciones reparadoras ...*”.
- Aprobación de la “Política Nacional de Salud y Seguridad de los Trabajadores y del Medio Ambiente de Trabajo” y ratificación de la “Estrategia Argentina de Salud y Seguridad en el Trabajo 2011 - 2015” en el ámbito del Comité Consultivo Permanente de la LRT.
- Tanto la Política como la Estrategia prevén acciones concertadas tripartitamente a nivel nacional y a nivel empresa.
- Por Resolución SRT 770/2013 se crea el Programa Nacional de Prevención por rama de actividad, para el desarrollo y programación de políticas activas de prevención primaria, secundaria y terciaria, de manera conjunta o independiente con las Organizaciones Empresariales, las Organizaciones Sindicales, las Administradoras de Trabajo Locales y las Aseguradoras de Riesgo de Trabajo.
- La “Estrategia Argentina de Salud y Seguridad en el Trabajo”, tanto en sus objetivos generales como en sus objetivos específicos, prevén avanzar en el protagonismo de los agentes sociales en la Salud y Seguridad en el Trabajo.

Experiencias:

- Acuerdo celebrado entre FOEESITRA y TELECOM respecto de las recomendaciones aprobadas por la Comisión Gremio-Empresa de Higiene y Seguridad Laboral sobre Elementos de Protección Personal, Trabajos en Cámara, Indumentaria de Trabajo y Trabajo frente a Pantallas de Videoteclado, homologado por Resolución N° 147/2007 de la ST.
- CCT 751/05 "E" celebrado entre la empresa Terminales Río de la Plata y la Asociación Argentina de Empleados de la Marina Mercante: Su capítulo VIII Seguridad e higiene y medio ambiente, en el artículo 23 prevé la creación de la comisión paritaria permanente para la Salud y Seguridad en el Trabajo y la Prevención de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- Decreto 127/06: Homológase el Acta Acuerdo y Anexos de la Comisión Negociadora del CCT Sectorial para el personal del INTA. Art. 111 y concordantes: Comisión de CYMAT (Antes Res. 294/01).
- Decreto 214/06: CCT General para la Administración Pública Nacional. Artículo 117 y concordantes: Comisión de CYMAT (a constituir en 44 delegaciones y a nivel central. Las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, son definidas como el “conjunto de propiedades que caracterizan la situación de trabajo, influyen en la prestación del mismo y determinan la salud del trabajador”.
- Resolución 311/2003: Apruébase el Reglamento de Higiene y Seguridad en el Trabajo para el Sector de Televisión por Cable. CAPITULO XI: COMITE MIXTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD.

### ***¿Por qué enriquecer el contenido de los Convenios Colectivos de Trabajo?***

- Porque resulta una oportunidad para alcanzar niveles de prevención superiores a las obligaciones legales en materia de higiene y seguridad (inc. d art. 2º Decreto 170/96 = NIVEL 4). [10]
- Porque resulta un ámbito propicio para implementar un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo (Res. SRT 222/98 y 523/07).



- Porque permite introducir cláusulas sobre temas que no están regulados por la normativa vigente: ej. Participación de los trabajadores, Factores psicosociales, etc.
- Porque permite elevar el piso de derechos de promoción y protección de la salud de los trabajadores.

### ***Acciones que promueven nuevos contenidos***

En materia de salud y seguridad en el trabajo el contenido de las cláusulas de los Convenios Colectivos de Trabajo, debe superar el piso fijado por la normativa vigente. Lo importante es pasar de las cláusulas declarativas a las cláusulas instrumentales o “buenas cláusulas” en materia de salud y seguridad de los trabajadores, tales como:

- Fomentar la creación de comités mixtos de salud y seguridad en el trabajo y la designación del representante de los trabajadores en materia de prevención.
- Promover las mejoras de las condiciones de trabajo para disminuir a Cero los índices de accidentabilidad.
- Eliminar el doble estándar de salud y seguridad en el trabajo existente entre las casas matrices de las empresas multinacionales y sus filiales.
- En la descentralización productiva y de servicios, incluir la formación y control de Proveedores, Contratistas y Subcontratistas.
- Para el caso de colectivos de trabajo vulnerables conciliar la calidad de vida familiar y laboral mediante la modalidad de teletrabajo u otras modalidades.
- Factores psicosociales en el trabajo, evaluación desde abordajes complementarios: la organización del trabajo, la violencia laboral y otros.
- Indicadores de desempeño proactivos, construcción, aplicación y medición.
- Programas de Buenas prácticas de vida saludable en las organizaciones, que contemplen aspectos tales como: Actividad física, alimentación saludable, ambiente libre de humo de tabaco, consumo de bebidas alcohólicas y drogas, educación para la salud, satisfacción del personal y de sus beneficiarios.

Cabe recordar que el Decreto 1720/2010 impulsa la creación de “ART Mutual” entidades sin fines de lucro que tengan por objeto las prestaciones previstas en la Ley de Riesgos de Trabajo y establece los requisitos que deben reunir las ART Mutual.

Las ART mutual podrán ser creadas por asociaciones profesionales de trabajadores o grupos de empleadores y asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial y están sujetas a los requisitos que fija la LRT para las típicas ART.

La SRT debe acompañar en este camino y poner a disposición de los actores sociales, las distintas experiencias sobre contenidos en materia de salud y seguridad en el trabajo para la negociación colectiva.

### ***Referentes normativos que vinculan la salud y seguridad en el trabajo, la negociación colectiva y la responsabilidad social***

- Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, 1997 (actualizada en 2006), párrafos 37 a 40.
- Cláusula 3 sobre salud y seguridad en el trabajo de la Norma SA 8000.
- Guía ISO 26000 sobre Responsabilidad Social, capítulo “Prácticas laborales”.
- Plan de Acción de la Estrategia Iberoamericana de Salud y Seguridad en el Trabajo 2010-2013, objetivo específico N° 8: “Promover políticas públicas de Responsabilidad Social”.

- Otras normas internacionales de gestión de aplicación voluntaria (ej. Directrices OCDE, etc.)

Asimismo, la “Estrategia Argentina de Salud y Seguridad en el Trabajo”, tanto en sus objetivos generales como en sus objetivos específicos, prevén:

- avanzar en el protagonismo de los agentes sociales en la Salud y Seguridad en el Trabajo, y
- favorecer y potenciar los aspectos relacionados con la salud y seguridad en el trabajo en los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT).

### ***Dos posiciones***

Ya mencionamos que los empleadores consideran que los comités mixtos deben ser creación de la negociación colectiva y no de la legislación nacional.

Resulta llamativa esta proyección empresaria cuando el único país en América que no tiene reglamentada la obligación legal de constituir los comités mixtos es Argentina y que además, como ya vimos las características de los contenidos de las cláusulas en materia de salud y seguridad de los trabajadores, en los convenios colectivos de trabajo celebrados en la República Argentina en sus distintos periodos.

En tránsito de esta coyuntura, el sector trabajador elevó una propuesta tendiente a direccionar el tratamiento de cláusulas en materia de salud y seguridad de los trabajadores en los convenios colectivos de trabajo.

Esta propuesta de la CTA sobre un Proyecto de Resolución MTESS para la incorporación de cláusulas convencionales sobre comités mixtos de salud y seguridad en el trabajo y representante de los trabajadores en materia de prevención, tiene los siguientes ejes:

Fundamenta la propuesta en el “Plan de Acción” de la “Estrategia Argentina de Salud y Seguridad en el Trabajo 2011 – 2015”, objetivo específico 2, acción 1: *“Antes de 2013 fomentar la incorporación voluntaria de la figura de comités mixtos de salud y seguridad en el trabajo y del representante de los trabajadores en materia de prevención en las empresas, mediante la negociación colectiva”*.

Toma como fuentes normativas, los siguientes antecedentes:

- Resolución 002/89 de la Subsecretaría de Trabajo: Dispónese la intervención técnica de la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo, en los textos de los acuerdos de las Convenciones Colectivas de Trabajo.
- Resolución 64/91 del Subsecretaría de Trabajo: Dispónese la convocatoria de las Comisiones Negociadoras a fin de implementar el cumplimiento de la normativa vigente en materia de Higiene y Seguridad en el Trabajo, previo a la homologación de los Convenios Colectivos de Trabajo.
- Resolución 438/2001 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos: Establécese que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos, desarrollará todas las acciones tendientes a impulsar por todos los medios jurídicos y materiales disponibles, el progreso sociolaboral de personas con discapacidad.
- Resolución 156/2001 de la Subsecretaría de Relaciones Laborales: Instrúyese a la Dirección Nacional de Negociación Colectiva para que informe a la Unidad para Personas con Discapacidad y Grupos Vulnerables sobre las unidades de negociación

que se conformen para la celebración o renovación de convenios colectivos de trabajo.

Para la implementación gradual de la propuesta prevé la realización de “Talleres sobre contenidos de Salud y Seguridad en el Trabajo en la Negociación Colectiva”, para avanzar en el protagonismo de los agentes sociales en la Salud y Seguridad en el Trabajo y favorecer y potenciar los aspectos relacionados con la salud y seguridad en el trabajo en la negociación colectiva.

Un detalle a tener en cuenta son las acciones encomendadas a la ex DNSST por la Decisión Administrativa 23/95 de la Jefatura de Gabinete de Ministros: *“Participar en la homologación de los convenios colectivos en lo referido a salud, seguridad y condiciones de trabajo y promover mecanismos de participación de empleadores y trabajadores, para el mejoramiento de las condiciones de trabajo”*.

En función del artículo 35 de la LRT que creó la Superintendencia de Riesgos de Trabajo (SRT), como entidad autárquica en jurisdicción del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, absorbió las funciones y atribuciones que desempeñaba la Dirección Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo.

### ***Otras voces y resultados***

Los resultados de la negociación colectiva en el periodo 2004 – 2015, en líneas generales son más que satisfactorios, pues habla de un interrumpido ámbito de diálogo, concertación y acuerdo alcanzados entre el sector trabajador y empleador, y el rol desempeñado desde el Estado, como garante del equilibrio entre las partes.

Pero, a la hora de poner blanco sobre negro los contenidos de las cláusulas de los convenios y acuerdos colectivos de trabajo en materia de salud y seguridad de los trabajadores, en tanto que la participación como derecho no resulta de cumplimiento obligatorio en el marco normativo vigente (Decreto-ley 19.587/72, Ley 24.557 y sus decretos reglamentarios), la conclusión es terminante: no hubo avances significativos.

Los contenidos de las cláusulas de salud laboral en los convenios colectivos de trabajo celebrados en la República Argentina en el periodo 1973-2009, en base a una sistematización facilitada por el aplicativo de la web del MTESS, [11] arroja los siguientes resultados al día 8 de junio de 2009: *Total de convenios y acuerdos homologados: 6236.*

- *Convenios y acuerdos con cláusulas de “Comisión de Higiene y Seguridad”: 303*
- *Convenios y acuerdos con cláusulas de “Sistemas de Prevención de Accidentes”: 279*
- *Convenios y acuerdos con cláusulas de “Uso de Elementos de Protección Personal”: 403*

Estas cifras nos llevan a concluir que la negociación colectiva no es hasta el presente el instrumento más utilizado para efectivizar el derecho de participación de los trabajadores.

Aldao y Bellver (2005) son más optimistas al respecto y señalan: *“Comités mixtos de Seguridad e Higiene: Desde el punto de vista de lo cuantitativo, el instituto en cuestión posee una relativamente baja representatividad, aunque la*

*misma está incrementándose a partir de 1988. En 1975 solo el 5,7% de los convenios trataron el tema en cuestión, siendo el 80% de los mismos de actividad o rama. En el período 1988-1999 el 25,1% de los convenios del período se refirieron de alguna manera al mismo, y en 2000-2003 lo hizo un 22,9% de los convenios.*

*Si bien, como se puede observar, la representatividad del tema sube en lo que se refiere a cantidad de convenios, disminuye en cantidad de beneficiarios. Y esto se debe a que con el correr del tiempo fue cambiando la distribución por nivel de negociación, pasando de una mayoría de convenios de actividad y rama en 1975, a ser casi el 86% de los convenios de empresa y establecimiento en el período 2000-2003.*

*En el año 1975, al 28% de los beneficiarios contenidos en convenios colectivos de la muestra estadística se les aplicaba el instituto comités mixtos de seguridad e higiene. Esa cifra baja a un 13% en el período 1988-1999 y vuelve a subir, aunque en forma poco significativa, en el período 2000-2003, representando al 20,3% de los beneficiarios del período.*

*Todos estos datos ponen de manifiesto como se fue dando la evolución del instituto a través del tiempo”.*

Mezio (2012) Al abordar la cuestión de la mitigación de la subordinación mediante la participación, en un anexo correspondiente a dicho capítulo desarrolla un listado de convenios colectivos de trabajo homologados en los cuales las partes firmantes incorporan metodologías participativas de los trabajadores. El listado abarca convenios colectivos de trabajo homologados a partir del mes de marzo de 2007. [12]

### **Conclusiones preliminares**

- De los aspectos normativos vinculantes de la negociación colectiva (Art. 4º Ley 23.546 inc. b num. VI, t.o. art. 20 Ley. 25.877), destacamos el intercambio de información sobre “Siniestralidad laboral y medidas de prevención”.
- Pasar de las cláusulas declarativas a las cláusulas instrumentales o “buenas cláusulas”.
- Elevar el piso de derechos de promoción y protección de la salud de los trabajadores.
- Fomentar la creación de comités mixtos de salud y seguridad en el trabajo y la designación del representante de los trabajadores en materia de prevención.
- Un capítulo aparte requiere la pertinencia de un estudio cuali-cuantitativo sobre los contenidos de salud y seguridad en el trabajo en la negociación colectiva.
- Desde un marco cuantitativo los resultados son muy limitados, conforme los resultados ya mencionados.

En el punto 4.1 de este documento se describirán acciones vinculadas a la negociación colectiva en la Administración Pública Nacional y otras experiencias nacionales.

### **2.2.3. Otras disposiciones oficiales y antecedentes**

Un conjunto de resoluciones de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT. En la Argentina la SRT es la autoridad de aplicación del Sistema de Riesgos del Trabajo) facilitan la participación de los trabajadores a nivel de información y consulta en casos concretos vinculados a los programas focalizados de fiscalización:

- *Res. SRT 1/2005 y 1579/2005: Programa para la Prevención de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales en PyMES.*
- *Res. SRT 1721/2004 y 1392/2005: Programa para la Reducción de Accidentes Mortales.*
- *Res. SRT 559/09 y 475/11: Programa de Rehabilitación para Empresas con Establecimientos que registren Alta Siniestralidad.*

El común denominador de estas normas es disponer el derecho de los representantes de los trabajadores a ser informados y consultados acerca de las medidas de prevención a incorporar en los lugares de trabajo, para que en el caso de acordar con las mismas rubriquen los documentos pertinentes que registren los plazos de implementación. Según el programa es la denominación de los documentos.

En materia de sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, la SRT ha dictado la Res. 523/07 que aprueba las "Directrices Nacionales para los Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo". La elaboración de las mismas fue dispuesta en el marco de una misión técnica de OIT para facilitar la internalización de las "Directrices ILO OSH 2001". Su enfoque participativo sigue siendo mucho más proactivo que las normas OHSAS 18001, en cualquiera de sus dos versiones, 1999 o 2007.

A nivel provincial se han dictado tres leyes:

- *Ley 12.913 de Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo en la provincia de Santa Fe y Decreto 396/09 (Reglamentación parcial de la Ley).*
- *Ley 14.226 de creación de la Comisión Mixta de Salud y Seguridad en el Empleo Público (COMISASEP) en la provincia de Buenos Aires (Boletín Oficial 25 de enero de 2011).*
- *Ley 14.408 que crea los "Comités Mixtos de Salud, Higiene y Seguridad en el Empleo" en la provincia de Buenos Aires y Decreto 801/14 que aprueba su reglamentación (B.O. N° 27450 31/12/2014 SUPLEMENTO).*

Al 15 de abril de 2015 el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social informa que en toda la provincia de Santa Fe se registraron 1024 Comités Mixtos y 1192 Delegados de salud y seguridad en el trabajo, representando un universo de 359814 trabajadores y 1926 empresas. [13]

Respecto de la Ley 14.408 y Decreto reglamentario 801/14 de la provincia de Buenos Aires, luego de una fuerte resistencia empresaria, despertó el malestar de los industriales de la central fabril de Avenida de Mayo. [14]

Del nivel nacional destacamos tres normas con distintas implicancias:

- *Decreto 249/2007 que aprueba el "Reglamento de Higiene y Seguridad para la Actividad Minera". Inspirado en el Convenio OIT N° 176 sobre la seguridad y la salud en las minas, contiene un capítulo 3 sobre Comités Mixtos de higiene y seguridad en el trabajo.*

- *Ley 25.739 que aprueba el Convenio OIT N° 184 sobre la seguridad y la salud en la agricultura.* Por la situación de la LRT, al presente no se pudo internalizar dicho convenio, cuyo proyecto contó con la colaboración de una misión técnica de OIT: En particular señalamos su artículo 8 inciso 1:  
*Los trabajadores del sector agrícola deberán tener derecho:*
  - a) *a ser informados y consultados sobre cuestiones de seguridad y salud, incluso sobre los riesgos derivados de las nuevas tecnologías;*
  - b) *a participar en la aplicación y examen de las medidas de seguridad y salud y, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a escoger a sus representantes en la materia y a sus representantes en los comités de seguridad y salud”.*
  
- *Res. 3528/15 SRT: Establécense requisitos a ser presentados por los empleadores que soliciten autorización a la SRT para operar en el régimen de autoseguro de riesgos del trabajo. Su artículo 7° dispone: “Los empleadores que gestionen su ingreso al régimen de autoseguro deberán conformar un Comité Mixto de Higiene y Seguridad Laboral, constituido por representantes del empleador y de los trabajadores, en los términos del Anexo IV de la presente, de manera tal de lograr la plena participación en el tratamiento de toda problemática que se presente en materia de seguridad e higiene en el trabajo, contribuyendo a evitar riesgos y enfermedades profesionales”.*

### **Conclusiones preliminares**

Por mucho tiempo más el Convenio 187 resultará ser el último instrumento de la OIT en materia de salud y seguridad en el trabajo. Las próximas actividades normativas quedarán sujetas a revisiones de convenios y recomendaciones y a la probable consolidación de un Protocolo del Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170) (CIT 2003:5).

Ello no quita que los tres convenios subsiguientes al Convenio 187, contengan capítulos y apartados específicos sobre salud y seguridad en el trabajo y a la participación de los trabajadores (trabajo marítimo, CTM 2006; trabajo en la pesca, 2007, núm. 188 y trabajo doméstico, 2011, núm. 189).

### 3. LOS FUNDAMENTOS DE LA PARTICIPACION

#### 3.1 Modelos de intervención

Los fundamentos de la participación de los trabajadores y su resistencia a la misma, tienen un correlato con los modelos en pugna bajo los cuales se desarrolló la higiene y seguridad en la Argentina. En primer lugar, identificamos dos modelos predominantes acerca de la salud de los trabajadores: uno vinculado a la visión empresarial denominado “control de pérdidas” y el otro nacido en la acción sindical y experiencia italiana basado en el “modelo obrero”.

##### Modelo Empresario: El Control de Pérdidas

El control de pérdidas fue iniciado en 1969 y desarrollado por el International Loss Control Institute (ILCI) de Georgia (USA) en 1974. (A nuestro entender en una continuación del modelo propuesto por Heinrich en 1931) [15]. Es un conjunto de herramientas de gestión de la Gerencia, cuyo principio fundamental es que la gestión preventiva debe priorizar el control sobre las causas últimas de los daños o causas básicas y no debe priorizarse la actuación sobre los resultados, los efectos generados o las causas inmediatas.

La función estratégica de este modelo se basa en un enfoque que intenta abarcar el estudio de todas las pérdidas, por todos los conceptos que se producen en una organización, englobando a la prevención de accidentes en su totalidad como un tipo de pérdida específica, y efectuando el control, no sólo de las lesiones y enfermedades profesionales, sino también de los daños a las máquinas e instalaciones, los materiales, los daños al medio ambiente, la seguridad del producto, etc.

El movimiento obrero tiene una visión crítica del Control de Pérdidas: “Su mejor definición es expuesta por uno de sus creadores: “Es un programa preparado para reducir o eliminar los accidentes e incidentes que puedan dar como resultado lesiones personales o daños a la propiedad”. Frank Bird; “Una vez un compañero del sindicato metalúrgico -UNTMRA – dijo *“las lesiones son las nuestras, los daños a la propiedad del empresario”* (Migliónico Caíno, 1999).

A partir de ello se entiende porque la resistencia empresarial es manifiesta, pues argumentan que:

- el tema de la salud y seguridad es resorte exclusivo de la dirección de la empresa;
- los trabajadores no están capacitados suficientemente para discutir problemas técnicos;
- este tipo de comisiones sólo servirán para usos de naturaleza política.
- tal vez en la negociación colectiva se pueda lograr algún acuerdo.

##### Modelo Obrero

Bajo el impulso sindical se han desarrollado diversas experiencias de participación de los trabajadores en salud laboral. En todas ellas se combinan en distintos grados dos elementos: la conflictividad y la cooperación o, dicho de otro modo, la reivindicación y la negociación. Ambos elementos deben ser valorados positivamente respecto a la prevención por cuanto constituyen formas de implicación de los trabajadores que impulsan de manera complementaria la participación.

Una aproximación con un acusado componente "reivindicativo" es la experiencia italiana de los años 70: el llamado "modelo obrero". Entre 1969 y 1973 se produce en Italia una auténtica explosión de acción sindical en salud laboral basada en los siguientes principios (Boix – Vogel, 1997):

- a) el rechazo a la monetarización de la salud (*"la salute non si vende"*) e inclusión de la salud laboral como un punto fundamental de la negociación colectiva;
- b) una estrategia basada en el protagonismo de los trabajadores, con el apoyo de expertos, pero sin delegar en éstos últimos la intervención (*"non delega"*);
- c) el *"grupo operaio omogeneo"*, o colectivo de trabajadores con una situación de riesgo similar, como principal productor de información y de alternativas;
- d) el reconocimiento del valor informativo de la "observación espontánea" y de la "subjetividad obrera";
- e) la "socialización del conocimiento" y la "evaluación compartida" como formas de homogeneizar el lenguaje y los conocimientos entre técnicos y trabajadores;
- f) la implantación de instrumentos informativos para el control de riesgos en los centros de trabajo (registros ambientales y bioestadísticos, cartilla de riesgos).

En tal sentido, Angel Cárcoba Alonso nos trae un desafío de Gastone Marri *"Es nuestra debilidad que pudiendo haber conquistado la hegemonía teórica y práctica sobre el control de la nocividad ambiental, se ha regresado a la vieja concepción que hoy caracteriza la Directiva Comunitaria y la nueva legislación: el predominio del empresario y del técnico respecto al conocimiento y la experiencia de los trabajadores"*. (Cuaderno de Relaciones Laborales, 2007)

### Más modelos

Otros dos modelos que complementan los anteriores son el Tecnocrático y el Estatal.

#### Modelo Tecnocrático

Este modelo se asienta sobre los Sistemas de Gestión de salud y seguridad en el trabajo en sus distintas versiones: BS 8800, OHSAS 18001, ILO OSH 2001, ISO 45001, etc.

Si bien se declama que *"La participación de los trabajadores es un elemento esencial del sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo en la organización"* y que *"El empleador debe asegurar que los trabajadores, y sus representantes en materia de salud y seguridad en el trabajo, son consultados, informados y capacitados en todos los aspectos de salud y seguridad en el trabajo relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones de emergencia"*, la complejidad de sus cláusulas impone que el sistema termine siendo administrado por un representante del empleador.

El enfoque de sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo promueve la consulta del empleador con los trabajadores, pero no está sustentado en el saber de los trabajadores.

#### Modelo Estatal

*El Estado en su rol regulador y de contralor*



A nivel nacional, como se comentó en diversas páginas del presente documento, el Estado dejó pendiente la cuestión reguladora sobre la obligación de constituir comités mixtos.

En cuanto al rol inspectivo del Estado, suscribimos el análisis crítico de Laurell y Noriega (1989) respecto a que las “*guías de inspección para la industria ... observan elementos y situaciones que puedan causar accidentes ... No toma en cuenta la dimensión social del trabajo y fragmenta el contexto laboral*”.

En Argentina, la inspección de la salud y seguridad en el trabajo bajo el esquema de “Gobierno Electrónico”, forma parte de un flujo de información alimentado por “Listas de Verificación de Estado de Cumplimiento de la Normativa Vigente” (*check list*) en los centros de trabajo, sean estas fábricas, obras en construcción, establecimientos en general, etc.

### *El Estado como empleador*

En el plano de las relaciones laborales, el estado nacional se ha mostrado proactivo junto con los sindicatos, en incluir cláusulas sobre la participación de los trabajadores en los convenios colectivos de trabajo.

No obstante, en la práctica cotidiana queda mucho por hacer, prueba de ello es la 1068.

### **Participación no institucional**

En el documento original dimos cuenta acerca de la participación institucional y siguiendo lo establecido por Boix y Vogel (1997) que la tipificación de las experiencias en materia de participación en diversas formas de implicación son: información, consulta, negociación y codecisión.

A posteriori, por afuera del encuadre institucional, descubrimos una quinta categoría no contemplada previamente: el “Control Obrero de la Higiene y Seguridad”, cuya experiencia, fue concretada mediante la constitución de una Comisión de Control Obrero.

Para una sexta categoría, desde una revisión en el campo de los nuevos derechos describiremos la “retención de tareas”, que sintetiza las cinco anteriores y es el punto culmine del proceso de construcción colectiva en materia de salud y seguridad en el trabajo.

### **3.2 Control Obrero de la Higiene y Seguridad**

Sucintamente debemos resaltar que la constitución de la comisión de Control Obrero de la Higiene y Seguridad en Astarsa, durante mayo 1973 - marzo 1976 en este astillero naval, en Tigre, provincia de Buenos Aires, fue una experiencia inédita en materia de participación de los trabajadores. La misma surgió luego de la toma del astillero por el accidente mortal de un operario.

En 1973 dos trabajadores de Astarsa perdieron su vida en ocasión de sendos accidentes de trabajo. Primero fue un trabajador “gruista”, luego fue un trabajador “oxigenista”.

El 30 de mayo luego de confirmarse la muerte de este último, José María Alesia, los trabajadores deciden tomar el astillero y elevan un petitorio de cinco puntos para su cumplimiento:

- 1) Expulsión del cuerpo de Higiene y Seguridad de la empresa,
- 2) Creación de la Comisión Obrera de Higiene y Seguridad,
- 3) Pago de los salarios caídos,
- 4) Reincorporación de los despedidos por causas políticas o gremiales,
- 5) Que no se tomen represalias contra los obreros que participaron en la lucha.

La resolución del conflicto dispuso el cumplimiento de todos los puntos reclamados, entre otros, la separación del equipo de higiene y seguridad designado por el empleador.

Esta comisión llegó a incidir en el control obrero de la producción, en términos de Gramsci, como una fase sindical elemental de la lucha del proletariado contra el capitalismo, mediante la resistencia primero y la ofensiva después.

### Funciones de la Comisión

Conforme el dictado de la Resolución N° 10/73 MT, artículo 1º, su función básica era dotar al trabajador de mayores garantías de seguridad en todo el ámbito de la empresa. También eran cometidos específicos:

- a) Según la diagramación previa de la producción dispuesta por la empresa “recorrer diariamente todo el astillero e indicar a los mismos compañeros algunas cosas”.
- b) Proponer y supervisar los resultados del “relevamiento médico”.
- c) Intervenir en los estudios para determinar la declaración de Insalubridad de los puestos de trabajo (CCT 102/75, art. 9º, inc. A punto 10).
- d) Proponer y supervisar los resultados de las mediciones ambientales.
- e) Conocer antes de su puesta en práctica los nuevos métodos de trabajo.
- f) Investigar los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.
- g) Vigilar y controlar las empresas contratistas y su personal.
- h) Solicitar la asistencia técnica de los organismos oficiales competentes en la materia.

Respecto de la experiencia de Astarsa, se pudieron recuperar parte de los registros de la Comisión de Control Obrero, los actos administrativos emanados desde el Estado y los documentos técnicos del empleador. Este conjunto de hallazgos tiene un hilo conductor que desemboca en el presente de nuestros días, aún transcurridos treinta y cinco años desde el final de esta práctica, en particular las entrevistas abiertas a los protagonistas sobrevivientes (de los 24 trabajadores navales de zona norte detenidos-desaparecidos o asesinados, 14 de ellos pertenecían al astillero Astarsa).

De lo expuesto, dos aspectos reflejan los resultados de la participación de los trabajadores, comparados con escenarios anteriores:

- 1) La salud estaba en manos de sus beneficiarios, protagonistas y propietarios: los trabajadores. “Esta comisión se ocupa especialmente de los problemas estos, pero lo importante es que todos los compañeros se preocupan; todos los compañeros del astillero decidimos que los dueños de nuestra salud somos nosotros mismos, y nadie más que nosotros”. (Sosa en IMT, 1973)

La gestión de la Higiene y Seguridad en Astarsa quedó a cargo de la Comisión de Control Obrero, sin participación del empleador a raíz de los sucesos antes relatados. El contexto socio-político legitimó este proceder.

- 2) Desde que se constituyó la Comisión (junio 1973) hasta la culminación de la misma por el golpe de estado (marzo 1976) no murió ningún obrero en Astarsa.

En síntesis y en palabras de sus protagonistas: *“El control de los obreros sobre las condiciones de trabajo no se había dado nunca en Argentina, y esta primera experiencia demostró la efectividad de la gestión de los trabajadores. Antes, por*

*cada barco que se construía, morían uno o dos operarios, y en los tres años que nosotros nos hicimos cargo del control, no hubo más mortalidad, lo cual pone de relieve la eficacia de los obreros gestionando*". (Benencio, 2007)

El contexto de estas luchas obreras presentó aristas complejas, tales como:

- 1) un proceso de construcción y consolidación del poder popular a través de una guerra integral: "la guerra por todos los medios en todo momento y en todo lugar", (JTP, 1973 y Perón, 1971), por parte de las organizaciones político-militares (OPM).
- 2) la integración de las agrupaciones de base de los frentes de masas de las OPM, con trabajadores que no siempre estaban encuadrados en dichos ámbitos ni pertenecían a la estructura político-militar.
- 3) un punto de inflexión para el sustento técnico científico de la defensa de la salud de los trabajadores, son las premisas del modelo obrero italiano, en tanto que "las iniciativas teóricas y prácticas innovadoras respecto a la salud obrera no son generadas por los sindicatos sino que provienen de la interacción entre obreros y científicos a partir de la realidad de la fábrica o, alternativamente, de científicos con un compromiso político de izquierda" (Laurell, 1984).
- 4) la mayoría de los reclamos por el mejoramiento de las condiciones laborales, "rodean el pacto social" para obtener mejoras que el acuerdo vedaba, tales como la recomposición salarial por medio de un ajuste a los premios de producción, o por la disminución de la jornada de trabajo a través de los regímenes de insalubridad.

### **3.3 Retención de tareas**

La "retención de tareas", en la materia que nos ocupa, es una medida que consiste en abstenerse o negarse de realizar las tareas laborales cuando se advierte peligro hacia la salud y seguridad del trabajador (Censi 2009).

Esta es una medida que emerge desde el derecho individual hacia la acción colectiva, y podemos considerarla perteneciente al campo de los "nuevos derechos y obligaciones" pero también al de las "viejas garantías".

En efecto, la reinstalación de este derecho viene de dos leyes recientes:

1. Ley N° 26.693 que aprueba el Convenio OIT núm. 155 relativo a la seguridad y salud de los trabajadores, 1981 y su protocolo 2002, Artículo 13 del convenio 155: *"De conformidad con la práctica y las condiciones nacionales, deberá protegerse de consecuencias injustificadas a todo trabajador que juzgue necesario interrumpir una situación de trabajo por creer, por motivos razonables, que ésta entraña un peligro inminente y grave para su vida o su salud"*.
2. Ley 26.727 de Contrato de Trabajo Agrario (Nuevo Estatuto del Peón Rural). Artículo 45.— Higiene y seguridad, último párrafo: *"El trabajador podrá rehusarse a la prestación de trabajo, sin que ello le ocasione pérdida o disminución de la remuneración, si el mismo le fuera exigido en transgresión a tales condiciones, siempre que exista peligro inminente de daño o se hubiera configurado el incumplimiento de la obligación mediante constitución en mora o si, habiendo el organismo competente declarado la insalubridad del lugar, el empleador no realizara los trabajos o no proporcionara los elementos que dicha autoridad establezca"*.

Este párrafo del artículo recepta en parte lo previsto en la Ley N° 25.739 que aprueba el Convenio OIT núm. 184 sobre la seguridad y salud en la agricultura, 2001, Artículo 8° inciso 1:

*“Los trabajadores del sector agrícola deberán tener derecho:*

- a) a ser informados y consultados sobre cuestiones de seguridad y salud, incluso sobre los riesgos derivados de las nuevas tecnologías;*
- b) a participar en la aplicación y examen de las medidas de seguridad y salud y, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a escoger a sus representantes en la materia y a sus representantes en los comités de seguridad y salud, y*
- c) a apartarse de cualquier peligro derivado de su actividad laboral cuando tengan motivos razonables para creer que existe un riesgo inminente y grave para su seguridad y su salud, y señalarlo de inmediato a su supervisor. Los trabajadores no deberán verse perjudicados por estas acciones”.*

Decimos reinstalación y viejas garantías porque el derecho a la “retención de tareas” estaba previsto por el artículo 83 de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo (LCT) en su versión original del año 1974:

*“Deber de seguridad. El empleador debe hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en esta Ley y demás normas reglamentarias, y adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores, debiendo evitar los efectos perniciosos de las tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuro, así como también los derivados de ambientes insalubres o ruidosos.*

*Está obligado a observar las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes sobre higiene y seguridad en el trabajo.*

*El trabajador podrá rehusar la prestación de trabajo, sin que ello le ocasione pérdida o disminución de remuneración, si el mismo le fuera exigido en transgresión a tales condiciones, siempre que exista peligro inminente de daño o se hubiera configurado el incumplimiento de la obligación, mediante constitución en mora, o si habiendo el organismo competente declarado la insalubridad del lugar, el empleador no realizara los trabajos o proporcionara los elementos que dicha autoridad establezca”.*

A posteriori, dos dictaduras se encargaron de morigerar este “deber de seguridad” del empleador y de aniquilar el derecho de retención de tareas.

Primero fue la dictadura cívico-militar, a través de la Ley N° 21.297 y el texto ordenado de LCT según Decreto N° 390/76 en su Art. 75:

*“Deber de seguridad. El empleador debe hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en esta Ley y demás normas reglamentarias, y adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores, debiendo observar las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes sobre higiene y seguridad en el trabajo”.*

Luego bajo la “dictadura de la economía de mercado”, a través de la Ley N° 24.557 de Riesgos del Trabajo, en su Art. 49 (aún vigente):

*“1. El empleador está obligado a obrar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo, y a hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en el ordenamiento legal.*

*2. Los daños que sufra el trabajador como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones del apartado anterior, se regirán por las normas que regulan la reparación de los daños provocados por accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales, dando lugar únicamente a las prestaciones en ellas establecidas”.*

Así las cosas, la redacción actual del art. 75 de la LCT según el texto incorporado por el art. 49 de la LRT representa una clara involución del Deber de seguridad del empleador en la Argentina, respecto al art. 83 de la LCT del año 1974. Cabe reiterar que ese último párrafo que regulaba el derecho de retención de tareas en el caso de que existiera peligro inminente de salud para los trabajadores, que fue dejado sin efecto por la dictadura en 1976 y no fue repuesto a la hora de la modificación introducida por la LRT.

Este instituto permite ejercer el derecho del trabajador respecto al cuidado de su propia salud y de la seguridad de sus compañeros.

Qué pasó en tanto? Casi nada, aunque estaba vigente el art. 1201 del Código Civil: *“En los contratos bilaterales una de las partes no podrá demandar su cumplimiento, si no probase haberlo ella cumplido u ofreciese cumplirlo, o que su obligación es a plazo”*, y en la práctica, como señala Mezio *“es desconocido para el trabajador y aún conociéndolo, es inaplicable en la realidad: ningún trabajador paraliza su trabajo porque su empleador no le da condiciones seguras”*.

Mucho tiempo después, la *Declaración Sociolaboral del MERCOSUR 2015*, siguiendo los preceptos de los convenios internacionales del trabajo, en su artículo 25, inciso 11 establece: *La legislación y las prácticas nacionales deberán garantizar que los trabajadores puedan negarse a desarrollar sus actividades laborales siempre que existan condiciones de riesgo grave e inminente, sin perjuicio para ellos, de acuerdo a la legislación y usos nacionales.*

Finalmente, cabe señalar que el Decreto 214/2006, que homologa el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, en su artículo 116, inciso i) prevé:

*“Respecto a las condiciones y medio ambiente en el trabajo, la Administración Pública Nacional queda sujeta al cumplimiento de las siguientes obligaciones: ... i) Implementar en los edificios de las jurisdicciones, organismos y entidades, comprendidas en el ámbito del presente, los planes de contingencia y evacuación aprobados por las autoridades competentes en la materia, en carácter de prevención ante situaciones de potencial peligro para la integridad física de los trabajadores. Hasta tanto se implementen los mencionados planes, ante una situación imprevista de peligro inminente para la integridad física de los trabajadores, la autoridad competente deberá disponer la evacuación del sector o sectores afectados, hasta tanto concurren los especialistas para emitir el informe técnico correspondiente y establezcan que han cesado las situaciones que dieron lugar a la medida”*.

### Expectativas

Ahora bien, ¿cómo se podrá efectivizar este derecho de retención de tareas por parte de los trabajadores, para que en términos del modelo obrero italiano se pueda “recuperar el control de la nocividad en el ambiente de trabajo”?

En el plano normativo va quedando claro, pero el desafío no solo radica en la transposición del art. 13 del convenio 155 de OIT, ya que en idéntico sentido, diversos proyectos de la reforma de la LRT, se expiden sobre la puesta en vigencia de este instituto, incluso un interesante proyecto del diputado nacional Ariel Basteiro que

propone incorporar el artículo 75 bis a la LCT, y cuyo contenido transcribimos en el anexo 9.3 de este documento.

Entonces, a partir de ello consideramos que el desafío radica el plano operativo, que a nuestro entender tiene dos ejes: 1) el contexto del conocimiento y la experiencia de los trabajadores y 2) las consecuencias sobre las conductas de los empleadores.

Sobre el primer eje, voy a introducir una reflexión acerca de la cultura de la prevención, la cual es definida en el literal d) del artículo 1º del Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187): *“la expresión cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud se refiere a una cultura en la que el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable se respeta en todos los niveles, en la que el gobierno, los empleadores y los trabajadores participan activamente en iniciativas destinadas a asegurar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos, y en la que se concede la máxima prioridad al principio de prevención”*.

Dicha cultura está vinculada al tipo de formación dada en el contexto del conocimiento, los intereses y la experiencia de los trabajadores.

Por ello, cabe recordar la posición de Angel Cárcoba Alonso al respecto: *“rechazo la llamada cultura de la prevención, según la cual todos, empresarios y trabajadores están en el mismo barco y trabajan en la misma dirección. Yo no tengo nada que ver con la cultura de la prevención de los empresarios, ni con los códigos de buenas prácticas” ... “Hay que deshacer estos falsos consensos” animó. Yo no tengo nada que ver con la cultura de la prevención de los empresarios, ni con los códigos de buenas prácticas”*. (CC.OO. 2007)

Sobre el segundo eje, no me voy a extender, pero me gustaría dejar algunas ideas, sobre todo algunas reflexiones de Luis Benencio (2010): *“cada vez me convenzo más, esto no se soluciona formando comités mixtos, que debemos luchar por una legislación que penalice a los responsables directos que son los patrones”*.

A modo de conclusiones preliminares, reproducimos un párrafo de Gastone Marri rescatado por Cárcoba *“Es nuestra debilidad que pudiendo haber conquistado la hegemonía teórica y práctica sobre el control de la nocividad ambiental, se ha regresado a la vieja concepción que hoy caracteriza la Directiva Comunitaria y la nueva legislación: el predominio del empresario y del técnico respecto al conocimiento y la experiencia de los trabajadores”*. (Cárcoba, 2007)

Hacia allí dirigir nuestros esfuerzos. Debemos condensar toda la solidez técnica científica y la contundencia política hilvanando el significado del derecho de la salud de los trabajadores.

Por caso, tener presente que el enfoque de sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo promueve la consulta del empleador con los trabajadores, pero no está sustentado en el saber de los trabajadores.

Desde otro ángulo Angel Cárcoba Alonso (2007: 151 y 155) de nuevo cita a Gastone Marri aseverando: *“Un modelo insuperable que ha sido olvidado y en algunos casos secuestrado por los nuevos gurús, postmodernos, expertos-tecnócratas para recuperar el protagonismo del “saber experto”, frente al conocimiento y experiencia*

*obrero. Coincide ... esta apreciación con la de prestigiosos juristas como Valdés Dal-Ré, Sobczak o Caruso, quienes afirman que la Directiva Marco forma parte de la legislación ligera, de tipo promocional y no regulativo.*

*Más adelante afirma:*

*Hasta que la Unión Europea decide poner en marcha el soft law o derecho débil, (Valdés Dal-Ré) flexible, integrado por la Directiva Marco 89/391 y la constelación de Directivas de desarrollo que permite de nuevo situar al “experto acreditado” en el eje de todo el proceso de trabajo y que nos dirá donde hay riesgo y donde no. Es el triunfo del mercado y la tecnocracia, que consolida de nuevo la hegemonía patronal”.*

Desde que lugar hablamos. Acerca del marco teórico.

Hablamos desde el lugar de los que ya no pueden hablar, recuperando su voz y tratando de superar las contradicciones entre la técnica y la ética. Dichas contradicciones surgen, pues partimos del marco teórico de la concepción de condiciones y medio ambiente de trabajo, gestada a partir de la corriente de humanización del trabajo impulsada por la OIT que recepta los principios del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Organización de las Naciones Unidas. (Aprobado en Argentina por Ley 23.313. Integra el “núcleo constitucional” de la Constitución de la Nación Argentina reformada en 1994)

Al ser la OIT el único organismo del sistema de Naciones Unidas de composición tripartita, cabe reflexionar si la salud y seguridad de los trabajadores refleja una alianza de clases o como sostienen Laurell y Noriega (1989): *“la salud obrera está ubicada en el campo de la lucha de clases y no en un terreno imaginario de neutralidad científica. La lucha por la salud no es una lucha individual sino una lucha de la colectividad de los trabajadores por recuperar el control sobre sus propias vidas”.*

Hablamos desde un enfoque metodológico no academicista, cuya modalidad concreta de intervención pueda ser revisada para garantizar el protagonismo de los trabajadores, desde el ejercicio del derecho a saber, la negociación colectiva y otros canales de participación. (San Juan 2011)

### **3.4 Representación y Participación**

Al abordar el tema de la participación de los trabajadores es necesario recordar las funciones que los representantes sindicales deben ejercer, en particular, en materia de salud y seguridad en el trabajo, ya descritas en el ámbito de la Ley 23.551.

En el marco del derecho de las relaciones colectivas del trabajo, tiene objeto profundizar las funciones del representante de los trabajadores como una cuestión previa a otras figuras que se prevén en los proyectos de Ley de salud y seguridad en el trabajo.

También debemos recordar que la participación de los trabajadores en materia de salud y seguridad en el trabajo, Argentina es el único país en América que no tiene reglamentada la obligación legal general de constituir los comités mixtos (con excepción de algunas actividades y jurisdicciones provinciales ya citadas oportunamente).

La proliferación de mecanismos e instrumentos que facilitan la participación de los trabajadores en la empresa, ya sea como resultado de la constitución de comités mixtos o de la designación de delegados de prevención, que representan a los

trabajadores en los asuntos de salud y seguridad en el trabajo tuvo como epicentro la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a mediados de la década del 70 con el impulso del Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (*PIACT, Programme International pour l' Amélioration des Conditions et du Milieu de Travail*), cuyos principios básicos son:

- que el trabajo respete la vida y la salud del trabajador: es el problema de la salud y seguridad en el trabajo;
- que le deje tiempo libre para su descanso y distracción: es la cuestión de la duración del trabajo y de su ordenación en relación con el mejoramiento del marco de vida fuera del trabajo;
- que le permita servir a la sociedad y al mismo tiempo realizarse, expandiendo sus facultades personales: es el problema del contenido y de la organización del trabajo.

En 2005, el entonces ministro de Trabajo argentino exponía sobre “Políticas activas y cobertura de los riesgos del trabajo”: *“Se impulsa un cambio otorgando la prioridad a la prevención de los trabajadores. Con esa orientación se busca modernizar la legislación sobre el Sistema de riesgos del Trabajo.*

*Nuestra ley en materia de prevención data de 1972 y se encuentra disociada con la ley de seguro obligatorio y reparación de 1995 la que incorpora a un tercer actor con funciones de prevención (ART), lo que no se compadece con la estructura de la ley de 1972”.*

*Esta vieja norma no prevé la participación de los trabajadores, ni por vía de la negociación colectiva ni a nivel de comisiones mixtas en la planta.*

*Tampoco se adecua a las nuevas tecnologías productivas, ni a los materiales que se van incorporando.*

*Los cambios que propondremos en la legislación buscan solucionar todas estas dificultades, así como también optimizar los servicios de medicina e ingeniería preventiva, asumiendo como primer valor jurídico protegido la salud y seguridad de los trabajadores, aunque también se procura restaurar un sistema equitativo a la hora de reparar, tanto en las prestaciones como en sus procedimientos”. (MTESS, 2005)*

### Mecanismos de participación de los trabajadores

Asimismo, desde una óptica realista, hemos considerado que la participación de los trabajadores en la empresa, resultará en:

- 1) la constitución de los comités de seguridad paritarios obligatorios, como el principal mecanismo de gestión bipartita de las cuestiones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo en el marco de la empresa y
- 2) la designación de los delegados de seguridad, que representarán a los trabajadores en los asuntos de seguridad y salud en el trabajo. (San Juan 2004)

Otros sectores vinculados al movimiento obrero no están de acuerdo con los proyectos de comisiones mixtas, y proclama *“Debemos luchar por comisiones obreras que fiscalicen las condiciones de trabajo adecuadas para que no haya peligros para la integridad y la salud de los trabajadores. ... Por un proyecto de Ley N° que imponga el control obrero de la seguridad e higiene en los lugares de trabajo independiente de la patronal y el gobierno”.* [16]



Las comisiones de Control Obrero de la Higiene y Seguridad nos transportan a no tan viejas y nuevas discusiones: en mayo 1973 los trabajadores tomaron Astilleros ASTARSA, en reclamo de medidas de seguridad laboral, debido a la muerte de dos obreros, por accidentes de trabajo en la planta y a posteriori constituyeron una comisión de Control Obrero de la Higiene y Seguridad, *“Bernardo Neustadt, con ese habitual sentido de decir lo que la CIA necesita que se diga, preguntaba **“¿si esto no sería el comienzo de los soviets argentinos?”**. Es necesario recordar que una de las mayores críticas que la derecha haría a Cámpora, incluyendo al propio Perón, era no haber evitado las tomas y ocupaciones producidas durante los primeros días del gobierno popular; de allí que el comentario no sólo no era inocente, sino que mostraba la hilacha de la campaña puesta en marcha contra la izquierda peronista en el gobierno”*. (Lapolla 2004)

En mayo 2006 un reportaje del diario “La Nación” al entonces Superintendente ¿de Riesgos del Trabajo? *“¿Cómo cree que debería ser, a grandes rasgos, la próxima reforma del sistema? -La Ley debería ser única en los aspectos técnicos y reparadores. Hay que precisar cuáles son las responsabilidades de la ART, del empleador y cuáles son los derechos del trabajador. Yo soy partidario de la existencia de un delegado de prevención, que indique dónde se pueden hacer mejoras, a pesar de que la Unión Industrial Argentina dice que eso es una sovietización”*.

## **4. EXPERIENCIAS EMPRESARIALES Y SINDICALES**

En esta sección se presentan una serie de experiencias de gestión participativa que dan testimonio del impulso de los actores sociales y de la importancia de las normas internacionales para promover el diálogo social en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Desde el Comité Consultivo Permanente de la Ley de Riesgos del Trabajo (creado por el art. 40 de la LRT) hacia abajo, ya sea por actividad, convenio colectivo de trabajo (CCT) o reglamento, no hay estrategia una legiferante, ni se aseguran pisos mínimos para todos los trabajadores en general, en materia de participación.

Existieron una serie de experiencias que merecen ser destacadas, tales como los seminarios nacionales tripartitos organizados por el CEIL y la DNHST, uno de los cuales fue precisamente sobre el tema “Participación de Trabajadores y Empleadores en el mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo”, realizado en la ciudad de La Plata, los días 11, 12 y 13 de diciembre de 1985. El “Documento de Coincidencia” lo agregamos como anexo de la presente publicación.

### **4.1. Análisis de algunas experiencias nacionales sobre comités de salud y seguridad**

Se analizarán una serie de experiencias distintas que se han implementado en Argentina en lo referente a la participación de empleadores y trabajadores en materia de salud y seguridad en el trabajo.

#### **La Administración Pública Nacional**

Con el antecedente del primer CCT homologado por Decreto 66/99, el segundo CCT General para la Administración Pública Nacional, homologado por Decreto 214/06, prevé en su título VIII la cuestión de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CYMAT), mediante dos capítulos específicos: el I.- respecto a las definiciones generales, obligaciones y derechos de las partes, y el II.- acerca de la creación, integración y funciones de la Comisión de CYMAT (comisión central) y de las Delegaciones.

La Comisión de CYMAT (conocida como CYMAT CENTRAL) tiene como objetivo velar por el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente del trabajo en el ámbito de la Administración Pública Nacional, conforme lo regulado en el Artículo 117, Capítulo II, Título VIII del CCT General para la Administración Pública Nacional, homologado por el Decreto N° 214/2006

La conformación de la CYMAT, es integrada por seis miembros (tres titulares y tres suplentes) del Estado Empleador (Jefatura de Gabinete de Ministros, Subsecretaría de la Gestión Pública, Ministerio de Economía) y seis miembros del Sector Gremial (cuatro de la Unión del Personal Civil de la Nación -UPCN- y dos de la Asociación Trabajadores del Estado -ATE-).

Su Secretaría Administrativa está a cargo de un miembro del Estado Empleador y un miembro del Sector Gremial.

Las acciones perseguidas hasta el presente son:

- Instar a la conformación de las Delegaciones en los distintos Organismos comprendidos en el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública General homologado por el Decreto N° 214/06.
- Mantener constante dialogo con la Superintendencia de Riesgos de Trabajo.
- Contestar consultas.
- Requerir información y/o actualización a las distintas Delegaciones, respecto a los temas concernientes a las mismas: situación de los Departamentos de Medicina Laboral y Seguridad e Higiene, Planes de Contingencia y Evacuación, etc.
- Autorizar conformación de Subdelegaciones.
- Realizar Actividades de Capacitación

Sus resultados, como adelantábamos al inicio de este apartado, son dispares. Si bien el sitio web de la CYMAT Central está desactualizado ([www.sgp.gov.ar](http://www.sgp.gov.ar)), este da cuenta que en solo 44 organismos de jurisdicción nacional, sobre un total aproximado de 100, pudieron constituirse delegaciones CYMAT.

### Algunas particularidades

En idéntico sentido se han homologado otros CCT sectoriales para diversos organismos del sector público, tales como:

Decreto 127/06 que homologa el Acta Acuerdo y Anexos de la Comisión Negociadora del CCT Sectorial para el personal del Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA), que también prevé un Título V sobre CYMAT.

El CCT 827/06 “E” de la DNV, homologado por Resolución N° 142/2006 de la Subsecretaría de Relaciones Laborales, no establece una Comisión bajo la denominación CYMAT sino con el apelativo “Prevención de Riesgos del Trabajo” y le asigna carácter vinculante en los suplementos remunerativos por Riesgo.

### **Universidades Nacionales**

Mediante Decreto 366/2006 se homologó el Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector No Docente de las Instituciones Universitarias Nacionales celebrado por el Consejo Interuniversitario Nacional y la Federación Argentina de Trabajadores de las Universidades Nacionales, de fecha 16 de junio de 2005. En el Título 7 se reglamentan los aspectos de Salud e Higiene.

En este contexto cabe mencionar la Resolución de la Universidad Nacional del Comahue (UNCOMA) N° 1393/07 por la cual adopta las “Directrices sobre Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la OIT para su implementación” y aprueba la creación del “Comité Central de Seguridad y Salud en el Trabajo y Ambiente”.

A posteriori, mediante Decreto 1246/2015 se homologó el Convenio Colectivo para Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales conjuntamente con el Anexo de Docentes Preuniversitarios, concertado entre el Consejo Interuniversitario Nacional y las seis organizaciones gremiales que representan al personal docente. Este CCT, además del Capítulo VIII “De las CYMAT” (arts. 53 a 61), tiene el art. 39 de adicional por Riesgo Laboral, el cual a nuestro entender da cuenta de un retroceso.

## **La Provincia de Buenos Aires y la “Especialización en Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo”**

Desde mayo 2009 se dicta esta Especialización, que se cursa en la ciudad de La Plata, en el ámbito del Instituto Provincial de la Administración Pública (IPAP).

La Especialización, destinada a miembros paritarios de la Comisión Mixta de Salud y Seguridad en el Empleo Público de la Provincia de Buenos Aires (CoMiSaSEP), tiene por objetivo formar equipos de especialistas en innovación de la gestión de salud y seguridad en el trabajo para el apoyo de la política pública en la temática, en la Provincia de Buenos Aires.

Los contenidos de la especialización fueron desarrollados por el “Programa de Educación Permanente en Salud y Trabajo” del Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires, y la colaboración de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, organismo nacional que impulsa la implementación de Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, de carácter voluntario en empleadores públicos y privados, bajo el marco referencial de las Directrices de OIT.

Asimismo, por solicitud del Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires, mediante Nota SRT N° 2746/09 se otorgó auspicio y apoyo institucional a la Especialización por considerarla de vital importancia al tratar temáticas relativas a la prevención de los riesgos laborales y promover la implementación de Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, impulsados por la SRT bajo el marco referencial de las Directrices de OIT.

Su tercera edición en 2011 trajo como novedad dos modalidades: presencial y semipresencial.

Excepto el módulo I, que es de carácter introductorio y versa sobre la política pública en salud y seguridad en el trabajo en la Provincia de Buenos Aires, el resto de los módulos sigue la secuencia de las Directrices de OIT: Política y Organización del sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo (módulo II), Planificación y aplicación del sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo (módulo III), Evaluación (módulo IV) y Acción en pro de mejoras y mejora continua del sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo (módulo V).

La colaboración de los profesionales de la SRT puede resumirse de la manera siguiente:

- Reseña acerca de la evolución de los enfoques de sistemas y programas bajo el Ciclo de Deming sobre la mejora continua.
- A la par de desarrollar los requisitos de cada uno de los componentes del sistema de gestión, se presentaron situaciones concretas para resolver en torno a dichos contenidos, tales como ejemplos para la redacción de una propuesta de “Política en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo”, modalidades de participación de los trabajadores factibles de implementar y experiencias de Comités Mixtos en la República Argentina.
- Elaboración de una matriz de responsabilidades para rendir cuentas, selección de herramientas para información y formación, presentación de un modelo de "Manual de gestión de seguridad y salud el trabajo" para organismos públicos provinciales.
- Formulación del examen inicial, con carácter teórico práctico a partir de la concepción de condiciones y medio ambiente de trabajo y su correlato en el cumplimiento de normas legales vigentes sobre salud y seguridad en el trabajo, mediante un índice temático actualizado.
- Utilización de herramientas básicas para la planificación, desarrollo y aplicación del SG, ejes de los objetivos en materia de salud y seguridad en el trabajo y su

transversalidad desde la política de salud y seguridad en el trabajo, las metas y los programas de gestión.

- Presentación de las distintas etapas para la identificación de peligros y evaluación de riesgos para la adopción de las medidas de prevención, procedimientos a utilizar en la gestión del cambio, adquisiciones y contrataciones, y elementos centrales para un plan de prevención, preparación y respuesta a situaciones de emergencia.
- Diseño de indicadores proactivos y reactivos para la supervisión y medición de resultados.
- Alistamiento para la investigación de accidentes e incidentes, basados en la Circular GPYC 001/03 de la SRT) y en el método del árbol de causas.
- Programación de los ciclos de auditorías internas y externas, enlace de cláusulas para el examen a realizar por la dirección, hallazgos vinculados a acciones correctivas o preventivas tendientes a la mejora continua.
- Recapitulación y cierre de las distintas actividades, discusión acerca de los productos generados por los participantes y de la resolución de casos prácticos según requerimientos de las directrices.

A modo de conclusiones preliminares, podemos decir que conforme la evaluación realizada al final de la primera cohorte, la contribución formó parte de un espacio significativo, que permitió articular los aportes facilitados junto con los temas brindados por el equipo docente para que los especializandos comprendan, definan y configuren su rol.

Asimismo, tanto en dicha cohorte como en la sucesivas que participaron del curso, se intercambiaron opiniones acerca de la coyuntura, en temas tales como la viabilidad de la implementación de los sistemas de gestión en el ámbito público provincial y sobre la “Estrategia Iberoamericana de Salud y Seguridad en el Trabajo 2010 - 2013”.

#### ***4.2. Las organizaciones sindicales argentinas y la participación en el mejoramiento de la salud y seguridad***

##### **Trabajadores Metalúrgicos**

El 30 de setiembre de 2005 el Secretariado Nacional de la Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina (UOM) creó el Departamento de Salud, Seguridad y Medio Ambiente. Sus funciones son:

1. Representación Profesional ante Autoridades Provinciales, Nacionales e Internacionales (SRT, ART, CGT, Ministerio de Trabajo, Subsecretaría, etc.) de responsabilidad técnica sobre Salud, Seguridad y Medio Ambiente.
2. Asesoría en Materia de Medicina Preventiva, Higiene y Seguridad.
3. Formación de Comisiones Mixtas en la materia.
4. Inspecciones en Macro y micro Ambiente de Trabajo. Planificado mejoras en los mismos.
5. Capacitación para Dirigentes y Delegados en Salud Ocupacional, Seguridad e Higiene y Condiciones de Trabajo. (CyMAT) en el Secretariado y en las seccionales.
6. Interacción de opiniones y posiciones entre distintos sindicatos. Colaboración, aportes representativamente para los pequeños que no tengan los servicios.
7. Interacción con Empresarios a través de las distintas seccionales, Cámaras, Congresos, Ministerios, etc....
8. Investigación Enumeración y tratamiento de riesgos de la Industria Metalúrgica y su política preventiva.

9. Participación como representantes Técnicos de UOMRA ante SRT y ART.
10. Participación como consultores, colaboradores de apoyo en CyMAT en paritarias.
11. Participación en inspecciones, mediciones y conflictos que pudieran ocurrir sobre temas ya indicados. Confección de informes.

## **Trabajadores de la Educación**

En 2006, el informe del “Programa Nacional de Seguridad y Riesgos en la Escuela” elaborado por la Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina (CTERA) con motivo del Convenio 2005-2006 con la SRT, solicita:

- Acuerdo para que la CTERA y SRT presenten en forma conjunta en audiencia pública al Ministerio de Educación de la Nación y al Consejo Federal de Educación, las recomendaciones al empleador.
- Realizar, en conjunto con la SRT, una normativa específica sobre infraestructura escolar, que incluya las pautas básicas de seguridad que deben existir para el funcionamiento seguro de los establecimientos educativos.

A los efectos de dar curso al segundo punto solicitado por la CTERA, la SRT dispuso un ámbito bipartito para el tratamiento del proyecto de Reglamento de Salud y Seguridad para actividades en establecimientos educativos, y durante el año 2007 un grupo de trabajo integrado por profesionales de CTERA, SUTEBA y la SRT elaboró un primer borrador.

El cambio de autoridades en el organismo dejó en suspenso al tema hasta el año 2010, cuando bajo el formato de Recomendaciones (en base a una idea del “Manual de Seguridad y Riesgos en la Escuela. Hacia una cultura de la prevención”), la SRT mediante la Nota G.P. N° 2604 de fecha 23 de febrero de 2010, detalló una lista con los 12 puntos básicos a cumplir en las escuelas, con el objeto de disminuir los riesgos:

1. Agua corriente y potable segura, sin ningún tipo de contaminación. Examen bacteriológico, físico y químico. Limpieza del tanque de agua anual.
2. Instalaciones eléctricas legalizadas con planos de aprobación. Comprobación preventiva de las instalaciones en forma periódica por autoridad competente.
3. Instalación de disyuntores y puesta a tierra. Tableros eléctricos señalizados. Tomacorrientes en buen estado.
3. Instalación de gas legalizada, con planos de aprobación y control sistematizado de las mismas. Artefactos de combustión interna están prohibidos.
4. Construcción edilicia segura, sin riesgo en la estabilidad de su estructura total y/o parcial. Patios, escaleras y pasillos seguros y sin obstrucciones.
5. Instalaciones sanitarias suficientes en cantidad y capacidad para personal y alumnado. Seguridad de buen funcionamiento en toda la jornada laboral.
6. Red cloacal con eliminación segura de excretas. Pozos y cámaras sépticas en buen funcionamiento y mantenimiento periódico.
7. Planes de emergencia ígnea y química: incluyendo capacitación, estructuras y elementos de seguridad adecuados y funcionales (matafuegos, hidrantes, etc.). Simulacros de evacuación sistematizados. Puertas con apertura hacia afuera.
8. Iluminación y ventilación adecuadas a las actividades desarrolladas en aulas, oficinas, cocina, pasillos, escaleras, salones, talleres, salas, etc.
9. Almacenaje de sustancias químicas de acuerdo a normativa vigente.
10. Plan de Emergencias zonales (sismos, inundaciones, incendios de bosques y otras).
11. Edificio escolar en obra debe estar sin actividad escolar.
12. Provisión de Botiquín de Primeros Auxilios.

Dicha nota fue presentada ante el congreso de CTERA para que las provincias incluyan esos puntos en la discusión paritaria.

### **Diálogo social y desarrollo normativo**

En el marco de la CCT 36/75, la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza (FATLYF) promovió una serie de propuestas tripartitas que fueron aceptadas tanto por las empresas como por las autoridades. La labor desplegada entre las partes convocadas fue:

- Consenso para el dictado de la Resolución SRT 592/2004 (B.O 6/7/2004) que aprueba el Reglamento para la Ejecución de Trabajos con Tensión en Instalaciones Eléctricas Mayores a Un Kilovolt y establece la obligatoriedad para los empleadores que desarrollen trabajos con tensión de poner a disposición de las comisiones de higiene y seguridad los Planes de Capacitación para la habilitación de los trabajadores que lleven a cabo las tareas mencionadas.
- Consenso para el dictado de la Resolución SRT 523/07 (B.O. 17/04/2007) que aprueba las "Directrices Nacionales para los Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo". La elaboración de las mismas fue dispuesta en el marco de una misión técnica de OIT para facilitar la internalización de las "Directrices ILO OSH 2001". Su enfoque participativo sigue siendo mucho más proactivo que las normas OHSAS 18001, en cualquiera de sus dos versiones, 1999 o 2007.
- Implementación en la empresa Transener S.A. de un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo, basado en ILO OSH 2001.

### **Comisión Ferroviaria de Seguridad e Higiene en el Trabajo**

Luego del dictado de un procedimiento especial de prevención y tratamiento para los casos de stress postraumático suscitado a raíz de accidentes en el ámbito ferroviario (Res. SRT 315/02), mediante Resolución 182/02 de fecha 30 de octubre de la Secretaría de Trabajo, la Comisión de Seguridad Ferroviaria creada en fecha 26 de diciembre de 2002, adquiere carácter permanente.

En 2004 la comisión se aboca a estudiar el alcance de la Res. SRT N° 315/02 con relación a las disposiciones de la Res. SRT N° 700/00 y consulta sobre el cálculo del índice de incidencia (Este índice expresa la cantidad de casos notificados por el hecho o en ocasión del trabajo en el período de un año, por cada mil trabajadores cubiertos).

La Resolución SRT 315/02 al establecer su procedimiento, con relación al maquinista afectado, enfoca a aquellos casos de arrollamiento ferroviario; y que dependiendo de cada hecho y según lo dispuesto en la mencionada Resolución Anexo I Art. 4 "se efectuará la denuncia respectiva ante la Aseguradora de Riesgos de Trabajo correspondiente a ese empleador, siguiendo el procedimiento contemplado por la Ley 24.557 y sus normas reglamentarias", dicho procedimiento fue consensuado con los integrantes de esa Comisión.

Se considera importante señalar la necesidad de contemplar un mecanismo que permita a la SRT diferenciar el motivo del accidente, es decir los casos donde la empresa sea responsable directo, en hechos como: arrollamiento de trabajadores propios o del personal de sus contratistas, mal funcionamiento de barreras y/o

señales, etc., de aquellos ocurridos por factores no imputables a la empresa y de esta manera incluirlos o no, según el caso, en el cálculo del índice de incidencia.

## **La salud y seguridad de los trabajadores telefónicos**

Hoy por hoy, la promoción, prevención y protección de la salud y seguridad de los trabajadores telefónicos, está en vías de consolidación, por caso podemos mencionar:

- Comisión Empresa-Gremio de Higiene y Seguridad Laboral (CCT 201/92 y complementarios),
- un proyecto de normativa específica,
- la creación de una secretaría de “Salud, Seguridad Laboral y Ambiente” en el ámbito de FOETRA – Sindicato Buenos Aires, que tiene entre sus principales tareas: verificar que los métodos y lugares de trabajo se adapten a las reglamentaciones vigentes; hacer un seguimiento para proponer las mejoras que estime pertinentes de acuerdo a estudios y experiencias, sean estas propias o surjan de similares nacionales y/o internacionales; recibir las sugerencias de los afiliados sobre el tema; estudiar y organizar propuestas para ser presentadas a las empresas u otros organismos, tendientes a lograr mayor seguridad y bienestar para los trabajadores.
- acuerdo paritario con el objeto de producir un estudio de mapa de riesgos laborales.
- numerosos estudios e investigaciones, de los cuales destacamos “Telegestión: su impacto en la salud de los trabajadores”, cuyas conclusiones las agregamos como anexo de la presente publicación.
- la lucha contra la “Tercerización Asesina” (comunicado del 1º de diciembre de 2011).

## **Proyecto de Ley de Comités de Prevención de riesgos en el Trabajo para la Ciudad de Buenos Aires**

El 5 de junio la Secretaría de Salud Laboral de la seccional porteña de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA) presentó en la Legislatura porteña el proyecto de ley de Comités de Prevención de Riesgos Laborales.

La iniciativa está en consonancia con el proyecto de ley de Prevención de Riesgos y Reparación de Daños Laborales que, a nivel nacional, presentó la central en audiencia pública en la Cámara de Diputados de la Nación el 17 de mayo último, indicó un comunicado.

"La salud de los trabajadores es su bien más importante y, el trabajo, debe servir para ganarse la vida y no para perderla. Sin embargo, en cada jornada laboral fallecen en la ciudad de Buenos Aires cuatro trabajadores por las tareas que realizan", señaló.

La corriente agregó que "la seguridad laboral no es una cuestión sólo de especialistas" y afirmó que "los trabajadores deben tener activa intervención en esas cuestiones y respecto de los propios métodos de trabajo, tendiendo a un verdadero empleo sin riesgos".

La CTA subrayó que para lograrlo la única garantía es la participación de los trabajadores organizados, con delegados de prevención elegidos de forma directa por el personal.

La iniciativa fue presentada por Guillermo Defays, secretario de Salud Laboral de la central porteña, y Julio Macera, general adjunto, en tanto el proyecto fue recibido por el bloque de diputados de Buenos Aires para Todos en el Instrumento por la Unidad



Popular, que integran Claudia Neira, Laura García Tuñón, María América González y Fabio Basteiro.

### **Articulación Estado – Sindicatos: Auxiliando la Policía**

En mayo 2006 las autoridades de la SRT comunicaron mediante Nota 91 a las autoridades administrativas del Trabajo Provinciales y de la Ciudad de Buenos Aires convencidas acerca de la vigencia de la Disposición 79/87 de la ex DNHST (Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo) modificada por su similar 40/88, por la cual se dispone el procedimiento para las inspecciones en materia de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Dicha nota destaca que el procedimiento citado se dirige tanto a requerir “la presencia de representantes de la empresa, de la Comisión Interna Sindical y de los representantes obreros de la Comisión de Higiene y Seguridad, cuando esta última existiera”, como también a cumplir con los preceptos del Convenios OIT 81 y 129 relativos a la Inspección del Trabajo (aprobados por Argentina mediante Leyes 14.329 y 22.609).

En ese marco, la SRT requiere *“la necesidad de aunar esfuerzos entre las distintas jurisdicciones para potenciar las acciones que se realicen desde el Estado tanto nacional como provincial, esta Superintendencia de Riesgos del Trabajo que absorbe las funciones de la ex Dirección Nacional de de Salud y Seguridad en el Trabajo (antes DNSST), estima necesario que el personal de las Administraciones Provinciales del Trabajo que cumpla en forma permanente tareas vinculadas a la fiscalización y control en materia de salud y seguridad en el trabajo, ejerza las atribuciones conferidas por estos instrumentos en particular el punto 1 apartado c iii) del Artículo 12 del C81 que reza “Los inspectores del trabajo que acrediten debidamente su identidad estarán autorizados ... para interrogar, solos o ante testigos, al empleador o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales”.*

Un antecedente de esa disposición lo hallamos en el Decreto 944/73, el cual establece, entre otros aspectos, que:

- Los inspectores del Servicio Nacional de Inspección, en el ejercicio de las facultades señaladas en el artículo 8° del Decreto.-Ley 18.692, podrán ser auxiliados durante los procedimientos que realicen por representantes de las asociaciones profesionales de trabajadores, con personería gremial, quienes prestarán su colaboración ad honorem y se subordinarán a las indicaciones del funcionario de dicho servicio.
- Los empleadores deberán considerar la presencia del representante sindical cuando éste lo haga a requerimiento del inspector como “auxiliar inspector” del Servicio Nacional de Inspección.

Asimismo dispone que:

- Quienes impidan la presencia dentro de los establecimientos de los representantes de las asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial cuando actúan como auxiliares de los inspectores, serán sancionados con arreglo a lo dispuesto en el artículo 5° del Decreto-Ley N° 18.694.
- El Ministerio de Trabajo podrá dictar las normas de adecuación para el mejor cumplimiento de lo dispuesto por el presente decreto.

Como citamos antes, la fuente de este decreto también es el C81, para este caso el artículo 12 inciso 2: *Al efectuar una visita de inspección, el inspector deberá*

*notificar su presencia al empleador o a su representante, a menos que considere que dicha notificación pueda perjudicar el éxito de sus funciones.*

En tal sentido, la Ley 25.877 de Ordenamiento Laboral (modificada por la Ley 26.940) en sus artículos 29, 30 y concordantes recepta los principios del C81 y del C129):

*Artículo 29 - El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social será la Autoridad de Aplicación del Sistema Integral de Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social y, en todo el territorio nacional, ejercerá las funciones de fiscalización de trabajo y de la normativa laboral, articulando con las administraciones del trabajo provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Asimismo, en tal carácter, le corresponde:*

- a) Velar para que los distintos servicios del sistema cumplan con las normas que los regulan y, en especial, con las exigencias de los Convenios 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT);*
- b) Coordinar la actuación de todos los servicios, formulando recomendaciones y elaborando planes de mejoramiento;*
- c) Ejercer las demás funciones que a la autoridad central asignan los Convenios 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sus recomendaciones complementarias y aquellas otras que contribuyan al mejor desempeño de los servicios;*
- d) Detectar núcleos de trabajo no registrado, mediante acciones inspectivas complementarias, articulando con el servicio local;*
- e) Recabar y promover, especialmente con miras a la detección del trabajo no registrado, la participación coordinada y la colaboración de las entidades representativas de los trabajadores y los empleadores;*
- f) Aplicar las sanciones establecidas en el Anexo II del Pacto Federal del Trabajo, ratificado por la ley 25.212, o las que en el futuro las reemplacen, cuando verifique incumplimientos o infracciones.*

*Artículo 30 - Cuando un servicio local de Inspección del Trabajo no cumpla con las exigencias de los Convenios 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) o con las que se deriven de este capítulo, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social ejercerá coordinadamente con el Consejo Federal del Trabajo en concurso con las jurisdicciones provinciales y, en su caso, con la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, las correspondientes facultades.*

Desde el sector sindical se ha propuesto el restablecimiento del Decreto 944/73 o de otro sistema análogo, a través del cual los representantes de las asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial podrían desarrollar, con carácter "ad honorem", tareas de colaboración con el servicio nacional de inspección en calidad de "auxiliares inspectores". Las críticas que se han formulado acerca de las experiencias concretas recogidas en el funcionamiento del sistema propuesto hacen oportuna la necesidad de someter a discusión tripartita la viabilidad y conveniencia de ese restablecimiento. (CIAT – OIT 1988)

## **5. CONCLUSIONES**

De lo expuesto a lo largo del presente documento, en sus distintos capítulos, se enumeran una serie de conclusiones agrupadas según los distintos aspectos que intervienen en la participación de los trabajadores:

### **5.1 Aspectos normativos**

La ratificación de los Convenios OIT 187, 155 y su protocolo 2002 supone para Argentina un nuevo paradigma en prevención, no solo por su rango supralegal establecido en la constitución nacional, sino también porque establece una secuencia de principios básicos no previstos en la legislación vigente.

En tal sentido se deberá verificar si en el proyecto de ley de salud y seguridad en el trabajo, que se encuentra pendiente, se recogen los principios establecidos en los instrumentos de la OIT.

En materia de participación de los trabajadores, el desafío será armonizar el requisito “*cooperación entre los empleadores y los trabajadores o sus representantes*” dispuesto en el artículo 20 del Convenio 155, con las orientaciones brindadas en el numeral 12 de la Recomendación 164: *el nombramiento, de delegados de seguridad de los trabajadores, de comités obreros de seguridad e higiene o de comités paritarios de seguridad e higiene.*

A nuestro entender el art. 20 no es una cláusula operativa del Convenio OIT 155, por lo cual requiere una norma reglamentaria.

Por otra parte, el artículo 25 sobre salud y seguridad en el trabajo, de la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR 2015, resultará fuente normativa en general para el proyecto de ley pendiente, en particular para los aspectos de *la participación de trabajadores y empleadores en el ámbito de las empresas.*

En cuanto a los instrumentos normativos de aplicación voluntaria, la discusión central del proyecto de norma ISO 45001, entre otros temas, en un enfoque participativo más proactivo que impulsa OIT frente a otro antecedente más formalista de la OHSAS 18001: 2007.

De los instrumentos políticos no normativos, cabe destacar la nueva “II Estrategia Argentina de Salud y Seguridad en el Trabajo 2015 – 2019”, en particular el reto de verificar el cumplimiento de los objetivos sobre consulta y participación de los trabajadores, establecidos en su plan de acción.

### **5.2 Aspectos formativos**

Desde el sector gobierno se debe facilitar un modelo de formación más horizontal para promover nuevos contenidos de salud y seguridad en el trabajo en la negociación colectiva.

En tal sentido, se deben continuar las actividades del “Ciclo de Formación Conjunta para una Visión Compartida”, del cual participaron mandos medios empresariales y representantes sindicales, con el objeto de brindar instancias de diálogo en la sostenida labor de articulación público-privada.

Estas acciones de formación tendientes favorecer las prácticas de concertación propias de la autonomía colectiva y de la cultura de tripartismo deben complementarse con mecanismos de estímulos e incentivos para la creación de comités mixtos salud y seguridad en el trabajo mediante la negociación colectiva.

Asimismo, también desde el sector gobierno se debe generar un dispositivo de contralor en la homologación de los convenios colectivos, tendiente a evitar que se introduzcan cláusulas que colisionen con la salud y seguridad de los trabajadores.

## **6. GLOSARIO**

**AISS:** Asociación Internacional de la Seguridad Social

**AMEPES:** Acuerdo Marco para el Empleo, la Productividad y la Equidad Social

**APYME:** Asamblea de Pequeños y Medianos Empresarios

**BO:** Boletín Oficial

**CAME:** Confederación Argentina de la Mediana Empresa

**CARICOM:** Comunidad del Caribe (Caribbean Community)

**CCT:** Convenios Colectivos de Trabajo

**CEATAL:** Comisión Empresarial de Asesoramiento Técnico en Asuntos Laborales

**CEIL:** Centro de Estudios e Investigaciones Laborales

**CELAC:** Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños

**CGERA:** Confederación General Empresaria de la República Argentina

**CGT:** Confederación General del Trabajo

**CIAT:** Centro Interamericano de Administración del Trabajo

**CIMT:** Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo

**CISS:** Conferencia Interamericana de Seguridad Social

**COSATE:** Consejo Sindical de Asesoramiento Técnico

**CSA:** Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas.

**CTA:** Central de Trabajadores de la Argentina

**DNHST:** Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo

**DNSST:** Dirección Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo

**IMT:** Instituto de Medicina del Trabajo

**LRT:** Ley N° 24.557 de Riesgos del Trabajo

**MERCOSUR:** Mercado Común del Sur

**MTESS:** Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación

**OEA:** Organización de los Estados Americanos

OISS: Organización Iberoamericana de Seguridad Social

OIT: Organización Internacional del Trabajo

PIACT: Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

SRT: Superintendencia de Riesgos del Trabajo

UE: Unión Europea

UIA: Unión Industrial Argentina

UNASUR: Unión de Naciones Suramericanas

## 7. NOTAS

[1] Ver enlaces:

[http://biblioteca.srt.gob.ar/Publicaciones/2004/Participacion\\_trabajadores\\_SST.pdf](http://biblioteca.srt.gob.ar/Publicaciones/2004/Participacion_trabajadores_SST.pdf) y [http://www.oit.org.pe/WDMS/bib/publ/doctrab/dt\\_187.pdf](http://www.oit.org.pe/WDMS/bib/publ/doctrab/dt_187.pdf), consultada el 25/03/2016.

[2] Documentos de referencia sobre Sistemas de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, entre otros, son:

- Guide BS 8800:1996 Occupational health and safety management systems.
- OHSAS 18001:1999 Occupational health and safety management systems – Specification y su revisión 2007.
- ILO OSH 2001 Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.
- ISO/DIS 45001 Sistemas de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo. Requisitos con orientación para su uso.

[3] Plan de Acción UE - CELAC 2015, en

<http://www.consilium.europa.eu/es/press/press-releases/2015/06/11-eu-celac-summit-brussels-declaration/>, consultada el 25/03/2016.

[4] Lineamientos para una reforma a la Ley de Riesgos del Trabajo, por Raúl Ojeda, en <http://www.asociacion.org.ar/eventos/celebrados/listado/ojeda.pdf>, consultada el 25/03/2016.

[5] Respuesta del gobierno al sector empleador, ver

<http://xunilsa.blogspot.com.ar/2009/11/decreto-169409-respuesta-del-gobierno.html>, consultada el 25/03/2016.

[6] Acto de anuncios laborales, de industria y comercio, 20 de setiembre de 2012, ver

<http://www.casarosada.gob.ar/informacion/archivo/26091-acto-de-anuncios-laborales-de-industria-y-comercio-palabras-de-la-presidenta-de-la-nacion>, consultada el 25/03/2016.

[7] Posición del representante de los empleadores en el “Tercer Taller Hemisférico sobre Salud y Seguridad Ocupacional” en

[http://www.sedi.oas.org/ddse/documentos/rial/sso\\_peru/Resumen\\_FINAL.doc](http://www.sedi.oas.org/ddse/documentos/rial/sso_peru/Resumen_FINAL.doc), consultada el 25/03/2016.

[8] Ciclo de Formación Conjunta para una Visión Compartida, agosto 22 de 2013.

[9] Ver gráfico en anexo 9.2

[10] Al 11/7/2013, sobre un total de 843.929 empleadores, solo 258 califican en Nivel 4.

[11] Buscador de Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo, en

<https://convenios.trabajo.gob.ar/ConsultaWeb/consultaBasica.asp>, consultada el 25/03/2016.

[12] Listado de Convenios Colectivos de Trabajo homologados que incorporan metodologías participativas de los trabajadores, (marzo 2007 - junio 2014) en <http://www.editorialjuris.com/libros/24.pdf>, consultada el 25/03/2016.

[13] Comités y Delegados de Salud y Seguridad – Abril 2015, en [http://www.santafe.gob.ar/index.php/web/content/view/full/195710/\(subtema\)/93761](http://www.santafe.gob.ar/index.php/web/content/view/full/195710/(subtema)/93761), consultada el 31/03/2016.

[14] La UIA pide reunión con Scioli para frenar los comités mixtos en las empresas, en <http://www.diariobae.com/notas/58092-la-uia-pide-reunion-con-scioli-para-frenar-los-comites-mixtos-en-las-empresas.html>, consultada el 31/03/2016.

[15] Herbert W. Heinrich, “Industrial Accident Prevention: a Scientific Approach”, McGraw-Hill, 1931.

[16] Explosión en Acindar ¿Cómo parar los accidentes de trabajo cotidianos?, en [http://www.mas.org.ar/periodicos\\_2008/per\\_118a120/per\\_120/080221\\_04\\_acindar.htm](http://www.mas.org.ar/periodicos_2008/per_118a120/per_120/080221_04_acindar.htm), consultada el 31/03/2016 y Basta de muertes obreras, en <http://www.pts.org.ar/Basta-de-muertes-obreras-9693>, consultada el 31/03/2016.



## **8. INDICE DE LOS ANEXOS**

- 8.1** Estudio comparado sobre la Participación de los Trabajadores en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo en los países de la UNASUR.
- 8.2** Gráfico con total de normas dictadas por el Ministerio de Trabajo y la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo, con declaraciones de insalubridades (incluyen los recursos de reconsideración presentados por los empleadores, aceptados o denegados).
- 8.3** Selección de normativa de referencia para la elaboración de un proyecto de reglamento.

Propuesta de la CTA sobre un Proyecto de Resolución MTESS para la incorporación de cláusulas convencionales sobre comités mixtos de salud y seguridad en el trabajo y representante de los trabajadores en materia de prevención.

Resolución 592/2004 SRT que aprueba el Reglamento para la Ejecución de Trabajos con Tensión en Instalaciones Eléctricas Mayores a Un Kilovolt.

Decreto 249/2007: Apruébase el "Reglamento de Higiene y Seguridad para la Actividad Minera"

Proyecto del diputado nacional Ariel Basteiro que propone incorporar el artículo 75 bis a la Ley de Contrato de Trabajo (LCT).

Proyecto de los diputados nacionales Héctor Recalde y Carlos Gdanski sobre Comités Mixtos de Seguridad, Salud Laboral e Higiene.

- 8.4** Documento de Coincidencia del "Seminario Nacional Tripartito sobre Participación de Trabajadores y Empleadores en el mejoramiento de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo".
- 8.5** Aspectos sobresalientes de las Convenciones Colectivas de Trabajo en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo y materia complementario.

CCT 751/05 "E" entre Terminales Río de la Plata y la Asociación Argentina de Empleados de la Marina Mercante (Resolución 544/2005 Secretaría de Trabajo). Capítulo VIII Seguridad e higiene y medio ambiente.

Renovación CCT 629/04 "E" entre Ferrero Argentina S.A. y la Federación de Trabajadores de la Industria de la Alimentación, el Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Alimentación de la Provincia de Buenos Aires (Res. 1076/2006 Secretaría de Trabajo). Capítulo VII Seguridad e higiene industrial.

Acuerdo celebrado entre TELECOM y FOEESITRA respecto de las recomendaciones aprobadas por la Comisión Gremio-Empresa de Higiene y Seguridad Laboral (Res. 147/2007 Secretaría de Trabajo).

Conclusiones de “Telegestión: su impacto en la salud de los trabajadores”, investigación puesta en práctica y desarrollo mediante el acuerdo homologado por Resolución ST 147/2007 antes citada.

Acuerdo entre FOETRA Sindicato Buenos Aires y TELECOM Argentina SA. (Res. 439/2008 Secretaría de Trabajo) con el objeto, entre otros temas, de producir un estudio de mapa de riesgos laborales.

Decreto 214/2006: Homológase el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional. Vigencia. Título VIII: CYMAT.

Decreto 366/2006: Homológase el Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector No Docente de las Instituciones Universitarias Nacionales entre el CIN y la FATUN. Título 7 Salud e Higiene.

Decreto 1246/2015: Homológase el Convenio Colectivo para Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales conjuntamente con el Anexo de Docentes Preuniversitarios, concertado entre el CIN y las seis organizaciones gremiales que representan al personal docente. Capítulo VIII “De las CYMAT” (arts. 53 a 61) y art. 39 de adicional por Riesgo Laboral.

CCT 827/06 “E” de la DNV, (Res. 142/2006 de la Subsecretaría de Relaciones Laborales).

CCT entre Sindicato Trabajadores Industria del Gas Capital Federal y Gran Buenos Aires (STIGAS) y Contratistas varios (Años 2013 y 2014)

CCT 636/2011: Sindicato Unico de Trabajadores del Neumático Argentino (SUTNA) - Pirelli - Bridgestone - FATE

CCT de actividad para la rama Telefonía Celular y/o Móviles, entre la Federación Argentina de las Telecomunicaciones (FATEL) y las empresas TELECOM PERSONAL S.A., NEXTEL COMMUNICATIONS ARGENTINA S.R.L., TELEFÓNICA MÓVILES ARGENTINA S.A. y la FECOSUR (Res. 614/2015 Secretaría de Trabajo)

Acuerdo entre la UOCRA y JOSE J. CHEDIACK SAICyA - UCSA SA y CONTA WALTER MARIO SRL - UTE. (Res. 1679/2015 Secretaría de Trabajo)

CCT de Empresa entre la ASOCIACION BANCARIA (SOCIEDAD DE EMPLEADOS DE BANCO) y la OBRA SOCIAL SERVICIOS SOCIALES BANCARIOS. (Res. 10/2016 Subsecretaría de Relaciones Laborales)

Acuerdo entre la Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina (FATSA), la Cámara Industrial de Laboratorios Farmacéuticos Argentinos, la Cámara de Especialidades Medicinales y la Cámara Argentina de la Industria de Productos Veterinarios (Res. 1663/2015 Secretaría de Trabajo).

CCT de Empresa entre la UNIÓN FERROVIARIA y NUEVO CENTRAL ARGENTINO S.A. (Disposición 632/2015 de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo)

## 9. ANEXOS

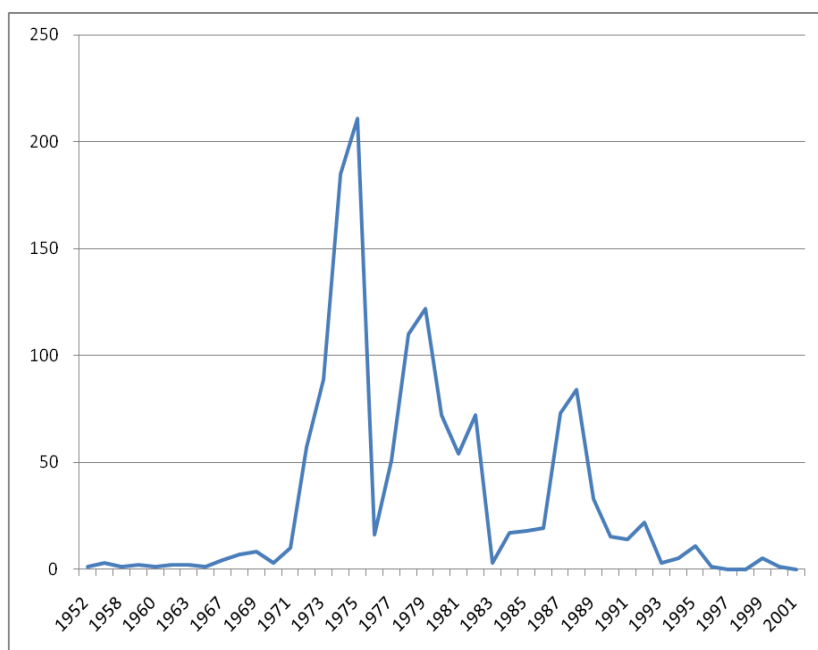
### 9.1 Estudio comparado sobre la Participación de los Trabajadores en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo en los países de la UNASUR

País	Norma legal	Alcance de la Norma	Denominación del mecanismo de participación	Constitución obligatoria y paritaria	N° Mínimo de Trabajadores
Argentina	Provinciales	Parcial	Comités Mixtos de Higiene y Seguridad	Solo en Minería y TV Cable.	30 o 50
Brasil	Ley 6.514/77 y NR5	General	Comités Internos de Prevención de Accidentes.	Si	20
Paraguay	Decreto 14.390/92	General	Comités Internos de Prevención de Accidentes.	Si	100
Uruguay	Decreto 53/96	Parcial	Delegado de Obra en Seguridad e Higiene	Actividad de la construcción y otras. (a)	5
Bolivia	Decreto Ley 16.998/79, capítulo VII y Resolución Ministerial 496/04.	General	Comités Mixtos de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar	Si	10
Colombia	Decreto 1.295/94 y Resolución Conjunta MTSS y MS 2.013/86.	General	Comité Paritario de Salud Ocupacional	Si	10
Ecuador	Decreto 2.393/86, art. 14, reformado por art. 5 del Decreto 4217/88 y otros.	General	Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo	Si	15
Perú	Decreto Supremo N° 009/2005, art. 18 y Resolución 148/2007 TR ver NUEVOS	General	Comités, Supervisores y Delegados de Seguridad y Salud en el Trabajo	Si	25
Venezuela	Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), art. 41 y Decreto 5078/2006	General	Delegados o delegadas de prevención y Comités de Seguridad y Salud Laboral	Si	1

Guyana	OSAH Act Chapter 99:10 Section 23	General	Representante de Salud y Seguridad de los trabajadores en el lugar de trabajo y Comité conjunto de Salud y Seguridad	Si	20
Suriname	Por el momento no dispone normativa al respecto.	---	---	---	---
Chile	Decreto 54/69	General	Comités Paritarios de Higiene y Seguridad	Si	25

(a) En otras actividades que resulten de la internalización de los convenios OIT ratificados.

## 9.2 Normas dictadas por el Ministerio de Trabajo y la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo (y a posteriori por la SRT) sobre declaraciones de insalubridad.



### **9.3 Selección de normativa de referencia para la elaboración de un proyecto de reglamento.**

**Propuesta de la CTA para un proyecto de Resolución MTESS sobre incorporación de cláusulas convencionales relativas a los comités mixtos de salud y seguridad en el trabajo y representante de los trabajadores en materia de prevención en las empresas.**

Bs. As., / /2011

Visto la “Estrategia Argentina de Salud y Seguridad en el Trabajo 2011 – 2015”,

CONSIDERANDO:

Que la implementación de las acciones previstas en dicha Estrategia fueran acordadas con los interlocutores sociales del mundo del trabajo, mediante Convenio MTESS N° 69 de fecha 27 de abril de 2011;

Que el “Plan de Acción” de la “Estrategia Argentina de Salud y Seguridad en el Trabajo 2011 – 2015”, prevé en su objetivo específico 2, acción 1: “Antes de 2013 fomentar la incorporación voluntaria de la figura de comités mixtos de salud y seguridad en el trabajo y del representante de los trabajadores en materia de prevención en las empresas, mediante la negociación colectiva”;

Que es menester llevar a cabo todas las acciones tendientes a la consecución del objetivo previsto en la referida Estrategia;

Que, en tal inteligencia, debe hacerse efectivo impulsar medidas de acción positivas que permitan fomentar la incorporación voluntaria de la figura de comités mixtos de salud y seguridad en el trabajo y del representante de los trabajadores en materia de prevención en las empresas, mediante la negociación colectiva;

Que resulta pertinente, a tal fin, instruir a la DIRECCION NACIONAL DE NEGOCIACION COLECTIVA para que posibilite la incorporación de cláusulas convencionales relacionadas con la temática vinculada a los comités mixtos de salud y seguridad en el trabajo y al representante de los trabajadores en materia de prevención en las empresas;

Que la presente se dicta en ejercicio de las facultades conferidas por el Decreto N° 355/02.

Por ello,

EL MINISTRO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

RESUELVE:

Artículo 1º - Instruir a la DIRECCION NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO para que en el marco de la “Estrategia Argentina de Salud y Seguridad en el Trabajo 2011 – 2015”, informe a la SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO sobre las unidades de negociación que se conformen para la celebración o

renovación de convenios colectivos de trabajo, a los fines que aquella formule propuestas para la incorporación de cláusulas convencionales relativas a los comités mixtos de salud y seguridad en el trabajo y representante de los trabajadores en materia de prevención en las empresas.

Artículo 2º - Instruir a los funcionarios de la DIRECCION NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO que intervengan en la renovación o celebración de convenios colectivos de trabajo, para que promuevan la incorporación de las cláusulas reseñadas en el artículo precedente.

Artículo 3º - La DIRECCION DE NEGOCIACION COLECTIVA registrará las propuestas que hubiere formulado la SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO, así como la parte que las hubiere aceptado o rechazado.

Artículo 4º - Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. —

**Resolución 592/2004 SRT que aprueba el Reglamento para la Ejecución de Trabajos con Tensión en Instalaciones Eléctricas Mayores a Un Kilovolt. Obligatoriedad para los empleadores que desarrollen trabajos con tensión de poner a disposición de las comisiones de higiene y seguridad los Planes de Capacitación para la habilitación de los trabajadores que lleven a cabo las tareas mencionadas.**

Bs. As., 2/7/2004

VISTO el Expediente del Registro de la SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO (S.R.T.) N° 1160/01, las Leyes N° 19.587 y N° 24.557 y los Decretos N° 351 de fecha 5 de febrero de 1979, N° 911 de fecha 5 de agosto de 1996, N° 617 de fecha 7 de julio de 1997, N° 1057 de fecha 11 de noviembre de 2003, y

CONSIDERANDO:

Que uno de los objetivos primordiales de la Ley sobre Riesgos del Trabajo, es la reducción de la siniestralidad a través de la prevención de los riesgos derivados del trabajo.

Que el artículo 35 de la Ley N° 24.557 creó la SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO como entidad autárquica en jurisdicción del entonces MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, actualmente MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.

Que la disposición legal mencionada, establece que la SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO absorberá las funciones y atribuciones que desempeñaba la ex DIRECCION NACIONAL DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

Que en tal sentido, el Decreto N° 1057/03 modificó los Decretos N° 351/79, N° 911/96 y N° 617/ 97, facultando a la SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO a otorgar plazos, modificar valores, condicionamientos y requisitos

establecidos en la reglamentación y sus anexos, aprobados por los aludidos Decretos, mediante Resolución fundada, y a dictar normas complementarias.

Que resulta oportuno incorporar normas técnicas sobre trabajos con tensión para tensiones mayores de UN KILOVOLT (1 kV), a fin de complementar, ampliar y sustituir — en cuanto se opongán — los reglamentos vigentes en materia de higiene y seguridad en el trabajo, y contar así con normas reglamentarias que permitan y faciliten un gradual y progresivo mejoramiento de las condiciones de higiene y seguridad del sector eléctrico.

Que consecuentemente, en el ámbito de la S.R.T., los representantes de la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza (F.A.T.L.yF.), Compañía de Transporte de Energía Eléctrica en Alta Tensión Transener S.A., el ENTE NACIONAL REGULADOR DE LA ELECTRICIDAD (E.N.R.E.), la ASOCIACION ELECTROTECNICA ARGENTINA (A.E.A.) y representantes de este Organismo de control, han conformado un grupo de trabajo multisectorial, a fin de plasmar una normativa de higiene y seguridad específica para la ejecución de trabajos con tensión en instalaciones eléctricas mayores a UN KILOVOLT (1 kV).

Que en razón de todo lo expuesto, corresponde decidir el dictado del presente acto.

Que la Subgerencia de Asuntos Legales ha intervenido en el área de su competencia.

Que la presente se dicta en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 36 apartado 1, de la Ley N° 24.557.

Por ello,  
EL SUPERINTENDENTE DE RIESGOS DEL TRABAJO  
RESUELVE:

Artículo 1° — Aprobar el "Reglamento para la Ejecución de Trabajos con Tensión en Instalaciones Eléctricas Mayores a UN KILOVOLT (1 kV)", elaborado por la Asociación Electrotécnica Argentina (A.E.A.) —Comisión N° 21, edición Marzo de 2004— que, como ANEXO I, forma parte integrante de la presente Resolución.

Art. 2° — Establécese la obligatoriedad para los empleadores que desarrollen trabajos con tensión, de poner a disposición de las comisiones de higiene y seguridad constituidas en los casos y con las modalidades que determine el convenio colectivo de trabajo respectivo, los Planes de Capacitación en materia de trabajos con tensión que se desarrollen para la habilitación de los trabajadores que realicen dichas tareas.

Art. 3° — La presente reglamentación complementa, amplía y sustituye — en todos aquellos aspectos en cuanto se opongán — las disposiciones de los reglamentos vigentes en materia de higiene y seguridad en el trabajo relativas a la ejecución de trabajos con tensión mayor a 1 kV.

Art. 4° — La presente medida entrará en vigencia a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial.

Art. 5° — Regístrese, comuníquese, dése a la DIRECCION NACIONAL DEL REGISTRO OFICIAL para su publicación y archívese. — Héctor O. Verón.

**Decreto 249/2007: Apruébase el "Reglamento de Higiene y Seguridad para la Actividad Minera".**

ANEXO I

TITULO I  
DISPOSICIONES GENERALES

CAPITULO 3  
COMITE DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Definición de Comité de Higiene y Seguridad en el Trabajo:

ARTICULO 23.- El Comité de Higiene y Seguridad en el Trabajo es un órgano de carácter paritario e interno, especializado en materia de higiene y seguridad en el trabajo.

Integración del Comité de Higiene y Seguridad en el Trabajo:

ARTICULO 24.- El Comité de Higiene y Seguridad en el Trabajo estará integrado por:  
a) representantes de los trabajadores, designados por la Asociación Obrera Minera Argentina (A.O.M.A.), según el siguiente detalle: UN (1) representante para explotaciones mineras de hasta CIEN (100) trabajadores; DOS (2) representantes para explotaciones mineras de CIENTO UNO (101) a QUINIENTOS (500) trabajadores; TRES (3) representantes para explotaciones mineras de QUINIENTOS UNO (501) a MIL (1000) trabajadores; y CUATRO (4) representantes para explotaciones mineras de más de MIL (1000) trabajadores. En todos los casos antes enunciados, por lo menos UNO (1) de los representantes de los trabajadores deberá pertenecer al cuerpo de delegados gremiales de la comisión gremial interna; y  
b) representantes designados por el empresario en el mismo número que los representantes de los trabajadores.

El Comité tendrá UN (1) Presidente elegido libremente entre sus miembros.

De común acuerdo entre las partes el Comité podrá ampliar la cantidad mínima de miembros indicadas en los incisos a) y b) del presente artículo.

Formación de los representantes de los trabajadores:

ARTICULO 25.- Los representantes de los trabajadores en el Comité de Higiene y Seguridad en el Trabajo recibirán, de modo inmediato a su designación y mediante un curso intensivo, la formación especializada en materia de higiene y seguridad y prevención de riesgos profesionales necesaria para el desempeño del cargo. Estas enseñanzas serán programadas e impartidas por A.O.M.A. y/o por personal técnico de la propia empresa, con la colaboración y asesoramiento de la aseguradora de riesgos del trabajo o de la SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO.

Dichos cursos se deben efectuar dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, las que en este caso serán consideradas como efectivamente trabajadas a los efectos de la remuneración.

Funciones del Comité de Higiene y Seguridad en el Trabajo



ARTICULO 26.- Serán cometidos específicos del Comité de Higiene y Seguridad en el Trabajo:

- a) cooperar con la empresa en la elaboración y puesta en práctica de los planes y programas de prevención de los riesgos profesionales;
- b) colaborar con los servicios técnicos y médicos de la explotación minera, en materia de higiene y seguridad laborales;
- c) fomentar la participación de los trabajadores en los planes y programas de higiene y seguridad y promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos profesionales;
- d) conocer directamente la situación en cuanto a la higiene y seguridad en la explotación minera, mediante visitas a los distintos puestos y lugares de trabajo;
- e) conocer todos los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo que sean de relevancia para el cumplimiento de sus funciones;
- f) conocer e informar, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la higiene y seguridad del trabajo, acerca de los nuevos métodos de trabajo y las modificaciones en locales e instalaciones;
- g) investigar los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales ocurridos en la explotación, con el objeto de valorar sus causas y circunstancias y proponer las medidas necesarias para evitar su repetición;
- h) vigilar y controlar la observancia obligada de las medidas legales y reglamentarias de higiene y seguridad, informando a la empresa de las deficiencias existentes, para que proceda a su corrección;
- i) informar periódicamente a la dirección de la empresa sobre sus actuaciones;
- j) estudiar y en su caso resolver las discrepancias entre la empresa y los trabajadores, surgidas como consecuencia de la aplicación de las normas sobre interrupción de trabajos en situación de peligro;
- k) solicitar la asistencia técnica de los Servicios de Medicina e Higiene y Seguridad en el Trabajo, de las aseguradoras de riesgos del trabajo y/o de los organismos oficiales competentes en la materia, según corresponda; y
- l) acompañar a la inspección del trabajo en ocasión de la fiscalización del establecimiento y tomar conocimiento del acta que labrase.

Funcionamiento del Comité de Higiene y Seguridad en el Trabajo:

ARTICULO 27.- El Comité de Higiene y Seguridad en el Trabajo se reunirá, al menos, mensualmente y cuando lo convoque su Presidente por libre iniciativa o a petición fundada de DOS (2) o más de sus miembros.

Las tareas del Comité se desarrollarán en horario de trabajo.

En la convocatoria de cada reunión del Comité se fijará el orden de los asuntos a tratar.

En cada reunión se labrará acta, la que deberá recoger los acuerdos adoptados, sus fundamentos y de existir, las oposiciones y desacuerdos de sus miembros. Se remitirá copia a la dirección de la empresa.

ARTICULO 28.- El Comité de Higiene y Seguridad en el Trabajo aprobará su reglamento de funcionamiento interno y la memoria anual de sus actividades.

Duración de los mandatos:

ARTICULO 29.- La duración de los mandatos, tanto de los representantes de los trabajadores como de la empresa, será de DOS (2) años.

Control:

ARTICULO 30.- Las ADMINISTRACIONES PROVINCIALES DEL TRABAJO y la SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO controlarán la actuación de los Comités de Higiene y Seguridad en el Trabajo, cuando sea o lo consideren pertinente.

ARTICULO 31.- El comité remitirá a la aseguradora de riesgos del trabajo copia de la memoria anual de actividades indicada en el artículo 28.

**Proyecto del diputado nacional Ariel Basteiro que propone incorporar el artículo 75 bis a la Ley de Contrato de Trabajo (LCT)**

Nº de Expediente: 5901-D-2010 - Trámite parlamentario: 112

Artículo 1º: Incorpórase como art. 75 bis de la L.C.T., el siguiente texto:

Art. 75 bis: El trabajador podrá rehusar la prestación de trabajo, sin que ello le ocasione pérdida o disminución de la remuneración, si el mismo le fuera exigido en trasgresión a las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes sobre higiene y seguridad industrial, reglas de la actividad, arte o profesión, siempre que exista peligro inminente de daño para sí y/o para terceros, o se hubiera configurado el incumplimiento de la obligación por parte del empleador.

El trabajador que hubiera hecho uso de la facultad que se le confiere en el párrafo anterior no podrá ser despedido durante el término de un (1) año a partir de la fecha en que se hubiera rehusado a prestar su trabajo en las condiciones antes descriptas, salvo que mediare justa causa de despido.

Artículo 2º: Comuníquese al Poder Ejecutivo.

*En los fundamentos, su autor afirma que “Con esta norma se le otorgaría el derecho a los trabajadores para negarse a prestar tareas sin que ello implique menoscabo alguno en su remuneración ni riesgo de pérdida de su puesto laboral, para aquellos casos en donde existiera incumplimiento patronal en seguridad y salud, así como también riesgos para ellos y/o terceros. Nunca más cierto que el tema de la seguridad en el trabajo es un tema “de vida o muerte”, y que el proceso actual de producción en áreas de la economía de gran desarrollo y rentabilidad, como la construcción, es evidente que no permite una adecuada protección de los trabajadores, quienes son en definitiva los que la sostienen con su fuerza de trabajo”.*

**Proyecto de los diputados nacionales Héctor Recalde y Carlos Gdanski sobre Comités Mixtos de Seguridad, Salud Laboral e Higiene.**

Nº de Expediente: 5217-D-2013 - Trámite Parlamentario: 086

ARTÍCULO 1. En todo establecimiento en el que presten tareas por lo menos treinta (30) trabajadores se constituirá un Comité Mixto de Seguridad, Salud Laboral e

Higiene, que tendrá como objeto colaborar en la prevención de riesgos del trabajo y la promoción y protección de la salud y seguridad de los trabajadores.

La actuación del Comité Mixto de Seguridad, Salud Laboral e Higiene no relevará al empleador y a la A.R.T., que son los responsables de la prevención, de las obligaciones que se encuentran a su cargo.

**ARTÍCULO 2.** El Comité Mixto de Seguridad, Salud Laboral e Higiene se integrará con representantes de los trabajadores y del empleador.

La representación del empleador deberá contar entre sus miembros con al menos un integrante de sus máximos niveles de dirección con facultad de decisión.

La representación de los trabajadores y de la asociación sindical en el Comité Mixto de Seguridad, Salud Laboral e Higiene se integrará con los trabajadores designados delegados de personal o miembros de comisión interna, hasta un máximo de tres (3), que serán designados en la forma prevista en el estatuto de la asociación sindical o, en su defecto, elegida de su seno por la Comisión Interna.

**ARTÍCULO 3.** Sin perjuicio de las facultades que le otorguen las convenciones colectivas de trabajo, el Comité Mixto de Seguridad, Salud Laboral e Higiene tendrá las siguientes facultades:

- a. Acceder a la información sobre los planes de prevención elaborados por el empleador, sobre los programas en materia de prevención de riesgos y protección de la salud y seguridad laboral establecidos por la autoridad de aplicación, y sobre las recomendaciones que formule la ART;
- b. Ser informado, previamente a su adopción, de toda modificación en la organización del trabajo o en el método de producción, de toda introducción de tecnología, o incorporación de maquinarias, herramientas o materias primas, que razonablemente pudieran tener incidencia en la salud y seguridad en el trabajo;
- c. Evaluar los resultados de la totalidad de los programas de Salud y Seguridad en el Trabajo que haya implementado el empleador;.
- d. Promover análisis sobre procedimientos y métodos de trabajo tendientes a preservar la integridad psicofísica de los trabajadores;
- e. Intervenir activamente, en forma conjunta con la ART, en la investigación de la totalidad de los accidentes y enfermedades del trabajo que se produzcan en el establecimiento, dictaminando acerca de sus causas y aconsejando las medidas preventivas para su no ocurrencia en el futuro.
- f. Participar en la programación de la capacitación de los trabajadores, la que será sufragada en su totalidad por la Aseguradora de Riesgos del Trabajo.
- g. Supervisar el cumplimiento efectivo de todos los programas que hacen a la política de la empresa o del establecimiento, relativos a la Salud y Seguridad en el Trabajo, efectuando las observaciones pertinentes a fines de su corrección. Estas observaciones serán remitidas al máximo organismo directivo de la empresa, del establecimiento y a la Aseguradora de Riesgos del Trabajo.

- h. Informar al empleador sobre los incumplimientos a las normas legales y reglamentarias, así como de toda acción u omisión que según el tipo de actividad y tareas pudieran poner en peligro la integridad psicofísica de los trabajadores;

En el cumplimiento de sus funciones, los integrantes del Comité Mixto de Seguridad, Salud Laboral e Higiene tendrán derecho a:

- a. Acceder libremente a los distintos puestos y lugares de trabajo con el fin de conocer y analizar los riesgos existentes, no pudiendo el empleador establecer restricciones al ejercicio de tal libertad.
- b. Participar en las inspecciones que realice la autoridad de aplicación; formular las denuncias pertinentes ante ésta cuando actúe en los lugares de trabajo; y a requerir la entrega de copia de las actuaciones labradas durante el transcurso de la inspección.
- c. Disponer la suspensión de prestación de tareas en caso de peligro grave e inminente para la salud de los trabajadores;
- d. Promover, programar y realizar actividades de concientización, información y capacitación en materia de salud y seguridad en el trabajo;
- e. Requerir a la asociación sindical a la que pertenezcan la formulación de denuncias ante la ART o a la autoridad de aplicación en materias vinculadas a la salud y seguridad en el trabajo.

En ningún caso los representantes de los trabajadores y sindicales en el Comité Mixto de Seguridad, Salud Laboral e Higiene serán responsables por los infortunios laborales en el establecimiento donde cumplen su función.

ARTÍCULO 4. A falta de disposición en el convenio colectivo de trabajo, el Comité Mixto de Seguridad, Salud Laboral e Higiene dictará su reglamento de funcionamiento, establecerá la periodicidad de sus reuniones y los requisitos para su convocatoria de manera extraordinaria, de forma tal de asegurar un mínimo de una reunión ordinaria trimestral y la celebración de reunión extraordinaria con carácter inmediato a iniciativa de los representantes de los trabajadores y la organización sindical o cuando se produzca un accidente de trabajo, evento dañoso o peligro grave o inminente de daños.

Todas las reuniones se efectuarán en locales del establecimiento y en horarios de trabajo, sin afectación de la remuneración de sus miembros, y sin imputación al crédito de horas que disponga el convenio colectivo de trabajo en los términos de lo previsto en el art. 44 inc. c) de la Ley 23.551.

ARTÍCULO 5.- La ART a la que se encuentre afiliado el empleador estará obligada a concurrir a las reuniones del Comité Mixto de Seguridad, Salud Laboral e Higiene a las que sea citada, y a brindar documentadamente la información que le fuera requerida.

ARTÍCULO 6. Cuando exista en el establecimiento más de una Asociación Sindical con personería gremial, sus integrantes en el Comité Mixto de Seguridad, Salud

Laboral e Higiene se designarán en forma proporcional a los trabajadores representados por cada una de ellas.

ARTÍCULO 7. En los supuestos de contratación o subcontratación, sea de actividad principal o accesoria de la empresa principal, los trabajadores que hayan sido elegidos delegados de personal de la empresa contratista o subcontratista y que presten tareas en el establecimiento de la empresa principal designarán de su seno a los "Delegados de Seguridad", quienes se incorporarán a las sesiones del Comité Mixto de Seguridad, Salud Laboral e Higiene del principal, con las mismas atribuciones y derechos que los dependientes del empleador principal, mientras dure el trabajo a realizar en el establecimiento.

ARTÍCULO 8. Los integrantes del Comité Mixto de Seguridad, Salud Laboral e Higiene deberán ser capacitados en materia de prevención de accidentes y enfermedades originadas en el trabajo, específicamente en la rama de explotación correspondiente al establecimiento donde se desempeñan. Esta capacitación se efectuará en forma conjunta por los empleadores con la Asociación Sindical con personería gremial representativa de la actividad, por sí o a través de su Obra Social, y la Aseguradora de Riesgos del Trabajo a la cual se encuentre afiliado el empleador. Los gastos que se originen en la capacitación de los trabajadores serán sufragados por la ART.

ARTÍCULO 9. El mandato de los integrantes del Comité Mixto de Seguridad, Salud Laboral e Higiene que en su seno representen a los trabajadores y a la asociación sindical durará el término de su mandato como representantes sindicales en la empresa.

ARTÍCULO 10. Los integrantes del Comité Mixto de Seguridad, Salud Laboral e Higiene deben guardar confidencialidad acerca de la información a la que accedan en ejercicio de sus funciones respecto de los procedimientos de producción empleados, siempre que no afecten la salud de los trabajadoras/es o las condiciones y medio ambiente de trabajo.

ARTÍCULO 11. En los establecimientos en que no exista representante sindical en la empresa designado en los términos previstos en la Ley 23.551, o cuando la cantidad de personal del mismo no alcance la prevista en el artículo 1 de la presente ley, la asociación sindical con personería gremial que represente a los trabajadores designará un (1) Delegado de Prevención cuya designación podrá recaer en un trabajador dependiente del establecimiento o en un técnico especialista en Salud y Seguridad en el Trabajo.

ARTÍCULO 12. El Delegado de Prevención tendrá los derechos y facultades previstas en los artículos 3 y 4 de la presente ley y, en caso de ser dependiente de la empresa, gozará de la garantía de estabilidad prevista en los artículos 48 a 52 de la Ley 23.551.

ARTÍCULO 13. El incumplimiento del empleador a su deber de constituir el Comité Mixto de Seguridad, Salud Laboral e Higiene o la obstaculización de su funcionamiento, será considerado práctica desleal en los términos previstos en los artículos 53 a 55 de la Ley 23.551.

ARTÍCULO 14. De forma.

## FUNDAMENTOS

Señor presidente:

El proyecto que presentamos tiende a hacer obligatoria por ley, para todos los ámbitos de las relaciones laborales, la constitución y funcionamiento de Comités Mixtos de Seguridad, Salud Laboral e Higiene.

En su elaboración se han considerado los antecedentes que surgen del Anteproyecto integral de reforma a la ley de Riesgos de Trabajo elaborado por la Confederación General del Trabajo de la República Argentina en el año 2004 -que fuera presentado en esta Cámara como proyecto de ley-, el proyecto de ley al respecto que oportunamente encabezara en su presentación la diputada nacional Mónica Fein, borradores de trabajo que surgieran de las rondas de consultas efectuadas desde el Ministerio de Trabajo con los sectores sociales en el marco del análisis de reformas a la ley de Riesgos de Trabajo, El Convenio OIT n° 155 y la Recomendación n° 164, y aportes de los aquí firmantes.

En el mismo se establece la conformación bipartita de los Comités, las funciones del mismo, sus facultades en torno a los objetivos que llevan a su constitución, así como las garantías de protección a sus integrantes.

En atención a que la obligación de preservar la integridad psicofísica de los trabajadores pesa sobre el empleador y la Aseguradora de Riesgos de Trabajo, se deja expresamente establecido que el objeto del Comité es colaborar en la prevención de riesgos del trabajo y colaborar en la promoción y protección de la salud y seguridad de los trabajadores, y que en ningún caso será responsable por los infortunios laborales ocurridos en el establecimiento donde cumplan su función.

Se prevé que el mismo será integrado, ejerciendo la representación de los trabajadores y la asociación sindical, por quienes ejerzan su representación en la empresa (delegados de personal o miembros de la comisión interna); previendo que en caso de no existir tal representación en el seno de la empresa o que ésta no cuente con la cantidad de personal necesario para su constitución, la asociación sindical con personería gremial puede designar un Delegado de Prevención.

Se prevé asimismo la participación de representantes de los dependientes de empresas contratistas en el Comité correspondiente a la empresa principal.

Considerando que la propuesta efectuada constituye una forma de garantizar la participación de los trabajadores en la mejora continua de sus condiciones de vida y de trabajo, que hace a la implementación de la democracia en las empresas, que permite el contralor del respeto a las condiciones dignas, equitativas y seguras de labor, y que ello contribuirá al desarrollo de una sociedad más justa, es que solicitamos el acompañamiento en la sanción de este proyecto de ley.

### **9.4 Documento de Coincidencia del “Seminario Nacional Tripartito sobre Participación de Trabajadores y Empleadores en el mejoramiento de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo”.**

## RECOMENDACIONES

- 1.- Se debería adoptar una política nacional de condiciones y medio ambiente de trabajo, contando con la activa participación de las asociaciones profesional de trabajadores y empleadores en su preparación y ejecución. Dicha política debería partir de una objetiva consideración de la realidad nacional en, la materia, y tomar en cuenta la Resolución adoptada por unanimidad por la Conferencia Internacional del Trabajo de 1984, al evaluar el programa PIACT.
- 2.- Se debería reconocer y fortalecer el papel central de los empleadores y de los trabajadores y sus organizaciones respectivas en el mejoramiento de las CYMAT. La negociación colectiva que refleja la experiencia y los intereses de los empleadores y de los trabajadores involucrados y las realidades económicas, técnicas y sociales, en determinados oficios o profesiones, rama de actividad o empresas, deberían constituir uno de los medios más importantes y eficaces en el mejoramiento de las CYMAT.
- 3.- La política nacional debería ser formulada con el asesoramiento de un Consejo Nacional Tripartito sobre las CYMAT, a crearse a la brevedad. El mismo debería disponer del apoyo técnico necesario a los fines del mejor cumplimiento de su función.
- 4.- Las principales funciones del Consejo Nacional serían: participar en la formulación y evaluación de las políticas y planes nacionales de mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo y en la elaboración de proyectos de normas y de reformas a las existentes, promover la coordinación de la acción de los diversos organismos del Estado en la materia a nivel nacional, provincial y municipal, y la realización de estudios e investigaciones sobre el tema así como la consolidación de un sistema estadístico adecuado, analizar la situación particular de ciertos grupos de trabajadores y problemas de tipo específico que afectan a todos los sectores, organizar y promover la realización de campañas nacionales de prevención según actividades específicas, de información y concientización de la opinión pública en general y de los trabajadores y empleadores en especial.
- 5.- En estrecha coordinación con el Consejo nacional se debería, crear progresivamente, a nivel de los principales sectores económicos y ramas de actividad. Consejos de Trabajadores y Empleadores sobre CYMAT, con el objeto de promover políticas y evaluar su implementación, sin perjuicio de la oportuna participación del Estado.
- 6.- Tanto el Consejo Nacional como los de rama deberían tener e cuenta las particularidades y problemas regionales y provinciales, promoviendo la adecuada consideración de los mismos y sumándose a las iniciativas que dichas regiones o provincias puedan generar al respecto.
- 7.- La eficacia de la prevención y el mejoramiento de las CYMAT dependerán, en la práctica, de la acción de los propios empleadores y trabajadores y sus representantes a nivel de la empresa.  
Deberían tomarse medidas, si fuera necesario, adecuadas a nivel de la empresa, para mejorar las CYMAT.

La formación de personal a todo nivel, reviste especial importancia. Se coincide en que, los Comités mixtos o paritarios constituyen uno de los instrumentos más aptos para el tratamiento de las cuestiones referentes a las CYMAT. Al respecto, la negociación colectiva resulta el medio más idóneo para ello.

Los Comités a que se hace mención deberían contar, para el mejor desarrollo de sus funciones con información, formación, análisis y asesoramiento sobre las CYMAT. Tanto la negociación colectiva cuanto los consejos previstos en los párrafos anteriores, deberían profundizar los aspectos que hacen a / sus atribuciones y funcionamiento.

## **9.5 Aspectos sobresalientes de las Convenciones Colectivas de Trabajo en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo**

**CCT 751/05 "E" celebrado entre la empresa Terminales Río de la Plata y la Asociación Argentina de Empleados de la Marina Mercante, homologada por Resolución Nº 544/2005 de la Secretaría de Trabajo.**

### **CAPITULO VIII SEGURIDAD E HIGIENE Y MEDIO AMBIENTE**

#### **ARTICULO 23**

La Empresa se compromete a respetar, capacitar y hacer cumplir todas las Leyes Nacionales, Internacionales, las normativas de la Casa Matriz, así como las del mejor arte que protejan al trabajador propio y tercerizado.

Los Trabajadores se comprometen a recibir la capacitación de la Empresa y cumplir las nominativas que establezca la Empresa y el presente Convenio.

Créase la comisión paritaria permanente para la Salud y Seguridad en el Trabajo y la Prevención de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Estará integrado por dos representantes de la Empresa Terminales Río de la Plata y dos representantes designados por los trabajadores de la Marina Mercante.

La actividad de este Comité se encuadra en el interés común y compromiso de las partes con el cuidado y la prevención en estas materias, sin perjuicio de las responsabilidades de la Empresa respecto de sus trabajadores.

Este Comité realizará entre otras, las siguientes actividades:

- a.) Tratar temas relativos a Salud, Seguridad e Higiene, Prevención de Accidentes y Enfermedades Profesionales.
- b.) Incentivar y fomentar el cumplimiento de las normas internas y legales sobre seguridad e higiene, capacitando a los trabajadores a tal efecto.
- c.) El seguimiento y análisis periódico de los accidentes de trabajo ocurridos y/o enfermedades profesionales y de las causas que los provocaron, con el propósito de individualizar y realizar las acciones preventivas y correctivas idóneas.

Déjanse establecidas las siguientes normas de seguridad sin perjuicio de considerar de igual o mayor importancia, según los casos, toda la demás normativa nacional, corporativa o empresaria actualmente vigente:

#### **ARTICULO 24 — Trabajos en Pórticos y RTGs**

Cuando deban realizarse tareas de mantenimiento en grúas pórtico y/o RTGs a una altura superior a los 2m y fuera de salas de máquinas, cabinas o plataformas provistas de barandas, se aplicarán las siguientes medidas de seguridad:



- 1 – La tarea será realizada por una dotación mínima de dos personas.
  - 2 – Dicha dotación contará con equipo de comunicación para establecer contacto con la supervisión en caso de necesidad frente a eventuales situaciones de emergencia.
  - 3 – El personal estará provisto de elemento de protección contra caídas.
  - 4 – Cuando existan condiciones climáticas adversas como ser: fuertes vientos, lluvia intensa, tormentas eléctricas; las tareas serán suspendidas hasta tanto se normalicen las mismas.
  - 5 – Si por algún motivo, en horario nocturno existiese la necesidad de realizar tareas fuera de los sitios indicados al comienzo de este artículo, se procederá al reemplazo del equipo, en caso de disponerse, por otro que pueda realizar las mismas funciones.
  - 6 – Asimismo en horario nocturno se evitará el reemplazo de piezas pesadas como ser: grandes motores, reductores de velocidad, cables de acero, etc.
  - 7 – En todos los casos se asegurarán niveles de iluminación adecuados para la tarea, empleándose de ser necesario equipos adicionales de iluminación localizada.
- Para situaciones de emergencia que pongan en peligro la integridad física de personas, equipos e instalaciones y/o la continuidad de la operatoria, donde no se puedan aplicar la totalidad de las medidas mencionadas anteriormente, las tareas se llevarán a cabo extremando las medidas de seguridad de protección personal. A tal efecto, se elaborará un plan de trabajo que contemple especialmente los aspectos de seguridad, y cuyo objeto principal será la toma de conciencia de todos los involucrados.

#### ARTICULO 25 – Supervisión

El personal de supervisión de técnica y/o operativa de turno en el momento, será el responsable de que se cumplan estas medidas y de controlar que esté cercada la zona para proteger a otras personas y equipos.

Autorizará el comienzo de las operaciones de reparación al personal de técnica, así como dará por concluidas las operaciones de trabajo.

#### ARTICULO 26 – Elevación de Personas

Para toda tarea que implique elevación de personas se emplearán los equipos disponibles en la terminal y autorizados para tal fin (autoelevadores con guindolas, grúas telescópicas, hidroelevadores, guindolas de percha, otros). En un plazo no mayor de 90 días, se desarrollará un sistema rígido de sujetación de las guindolas a los autoelevadores.

El personal que opere los sistemas de elevación deberá estar autorizado para ello y antes de emplear los equipos deberá sin excepción verificarlos. En caso de observar fallas lo comunicará en forma inmediata al Supervisor quien deberá retirar el equipo de servicio para su reparación.

Una vez finalizadas las tareas de reparación de equipo, el Supervisor de Taller informará al Departamento de Nombramientos del alta del mismo, quedando asimismo esta información asentada en la planilla de Altas y Bajas, en la Ordenes de Trabajo y en la Ficha de mantenimiento de cada unidad.

#### ARTICULO 27 – Sector de Reefers

Para el trabajo de verificación de contenedores refrigerados en altura no se emplearán escaleras de mano.

Para el uso de elevadores hidráulicos se deben cumplir las máximas medidas de seguridad.

Buscar el medio idóneo seguro para este tipo de trabajo será tarea prioritaria que deberá tratarse en la Comisión de Seguridad.

#### ARTICULO 28 — Conexión en la plazoleta y abordó

Siempre se realizará entre dos personas. Los guantes dieléctricos deberán ser forrados y de fácil maniobrabilidad, y acordes con la tarea, adecuados a la tensión de trabajo.

En los casos de conexiones, desconexiones, verificaciones de funcionamiento y/o reparaciones riesgosas o peligrosas para el personal estando a bordo de un buque, se informará al supervisor a fin de que coordine con personal de abordó el modo de operar de forma segura.

#### ARTICULO 29

El canal de comunicación que utilice la Gerencia Técnica será de uso exclusivo.

#### ARTICULO 30

La empresa proveerá, previa presentación de la correspondiente receta, de un par de anteojos a todo trabajador al que le sea necesario para el desempeño de su trabajo. Asimismo analizará la necesidad de proveer de algún elemento de protección a quienes trabajen habitualmente ante una PC.

#### ARTICULO 31 — Ropa de Trabajo

La empresa proveerá la siguiente ropa:

##### — GATES

Pantalones: 2 Uni/año

Camisas: 2 Uni/año

Bermudas: 2 Uni/año

Remeras: 2 Uni/año

Zapatos de Seguridad con puntera: 1 par/año

Campera: 1 Uni/cada 2 años

Casco: Reemplazo cada 2 años.

##### — PRERECEPCION (Personal administrativo)

Pantalones: 2 Uni/año

Camisas: 3 Uni/año

Corbata 1 Uni/año

Chaleco 1 Uni/año

##### — REEFER

Pantalones: 2 Uni/año

Camisas: 2 Uni/año

Bermudas: 2 Uni/año

Remeras: 2 Uni/año

Zapatos de Seguridad con puntera dieléctrica: 1 par/año

Campera: 1 Uni/cada 2 años

Casco: Reemplazo cada 2 años.

Equipo de lluvia: 1 cada tres años

##### — TALLER

Camisas: 4 Uni/año (\*)

Pantalones: 4 Uni/año (\*)

Campera: 1 Uni/2 años

(\*) Reemplazables por mamelucos.

Zapatos con puntera de acero: 1 Par/año

Zapatos dieléctricos (para electricistas): 1 Par/año

Casco: Reemplazo cada 2 años

Se proveerá una prenda adicional de abrigo.  
La empresa se hará cargo del lavado de la ropa del personal de Taller.

**Renovación CCT 629/04 “E” celebrado entre la Federación de Trabajadores de la Industria de la Alimentación, el Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Alimentación de la Provincia de Buenos aires y la empresa Ferrero Argentina S.A.**

**CAPITULO VII SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL**

ART. 17: DISPOSICIONES GENERALES: En todos los casos el empleador dará cumplimiento de acuerdo con la Ley Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo N° 19.587 y a su Decreto reglamentario N° 351/79 y sus modificatorias y/o sustitutivas.

Los beneficiarios serán todos los trabajadores comprendidos en este CCT, sin excepciones respecto del tipo de contratación que los una a la Empresa, ni al plazo del contrato ni de la antigüedad de los mismos.

ART. 18: COMITE DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL: A los efectos de obtener el mejor grado de prevención de los riesgos del trabajo y protección de la vida e integridad psicofísica de los trabajadores, se adoptarán por parte de la empresa las normas técnicas y medidas sanitarias necesarias con el fin de prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos profesionales de todos los lugares de trabajo, como el medio mas eficaz de la lucha contra los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Con ese motivo se formará UN COMITE MIXTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL que tendrá como primordiales funciones: a) Colaborar en el cumplimiento de las normas específicas en cuanto a las condiciones y medio ambiente de trabajo; b) Recomendar sobre la correcta utilización de los equipos de protección personal, tratando de que se controlen o eliminen los riesgos en su misma fuente; c) Promover un clima permanente de cooperación entre la dirección de la Empresa y los trabajadores para contribuir a la prevención de los riesgos ocupacionales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Este Comité Mixto de Higiene y Seguridad Laboral, será un Organó interno paritario especializado en la materia. Y estará integrado por: 3 representantes de la Empresa e igual número del sindicato de primer grado adherido a F.T.I.A. con la participación de los representantes del personal (Delegados y Subdelegados).

ART. 19: SERVICIO MEDICO DE PLANTA: De acuerdo a la Ley 19.587 y sus decretos reglamentarios, y sus modificatorias y/o sustitutivas, la Empresa contratará un Servicio Médico que velará por el cuidado de la salud de todo el personal.

La persona que presente un cuadro de urgencia manifiesta, será atendida de inmediato, para lo cual se contará con la estructura adecuada.

ART. 20: PROVISION DE ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL:

EQUIPAMIENTO: El empleador entregará todos los elementos y equipos necesarios para la seguridad y protección de la salud y la vida del personal que determine la legislación general, más el equipamiento y elementos de trabajo que determine la política y los reglamentos internos de la Empresa.

El Servicio de Higiene y Seguridad de la Empresa será quien determine en cada caso la necesidad de provisión y uso de estos elementos, en cuyo caso su uso será obligatorio por parte de los trabajadores.

Los trabajadores deberán estar capacitados para el correcto uso de los mismos así como para su mantenimiento en buen estado de conservación e higiene. El empleador deberá entregar a los trabajadores, bajo recibo, los elementos indicados en el presente artículo, notificando la obligatoriedad de su uso, cuyo incumplimiento será considerado falta grave.

Los trabajadores están obligados al uso adecuado de los elementos de seguridad provistos, siendo responsables de los eventos dañosos provocados en circunstancias en las que no han empleado dichos elementos.

Asimismo, tales incumplimientos pueden ser objetos de sanciones dentro del régimen disciplinario.

**ART. 21: CAPACITACION:** El empleador impartirá a los trabajadores toda la información y formación necesaria en lo referente a temas generales de higiene y seguridad en el trabajo, de prevención de accidentes y siniestros, y cuidados de la salud, con más toda la información necesaria sobre los riesgos específicos de cada puesto de trabajo y/o actividad.

En todos los casos se acompañará material por escrito sobre cada tema.

La metodología de capacitación será la más adecuada a cada caso o tema utilizando preferentemente métodos audiovisuales, videos, cursos teóricos y/o prácticos, etc. Todos los cursos de capacitación de los colaboradores, tendientes a la prevención de accidentes, enfermedades del trabajo y siniestros, se impartirán en forma periódica dentro de los horarios de trabajo normales, o bien, en los horarios que por esos medios se pauten con anticipación.

Serán temas prioritarios para la capacitación de los trabajadores:

- Prevención y actuación en incendios y explosiones.
- Primeros auxilios: reanimación cardiopulmonar, inmovilización de heridos, fracturados, etc.
- Electrocuaciones.
- Otros relacionados con la actividad.
- Levantamiento de pesos.
- Utilización de elementos de higiene y seguridad
- Conducción y manejo de clark.

## CAPITULO VIII ASEO Y VESTIMENTA

**ART. 22: HIGIENE PERSONAL:** Dada la naturaleza de los productos que se elaboran en la Empresa, es necesario mantener una cuidadosa higiene personal. Cada empleado debe brindar una imagen de aseo, pulcritud y orden en relación a la garantía de calidad y frescura del producto.

**ART. 23: ROPA DE TRABAJO:** La Empresa proveerá al personal dos equipos de ropa al ingreso y luego uno en cada período de 6 meses.

La ropa suministrada será provista al trabajador, siendo obligatoria su utilización en el Establecimiento.

Su empleo correcto y limpio ayudan a realizar la tarea en condiciones de salubridad óptimas.

La conservación, lavado y planchado de dichas prendas, como asimismo la reposición en caso de pérdida, extravío o destrucción, por causas ajenas al trabajo, correrá por cuenta exclusiva del trabajador.

La Empresa entregará los elementos e indumentaria dejando constancia escrita.

El no cumplimiento de las normas citadas de higiene y aseo personal, otorgará al empleador el derecho de no permitir el ingreso del trabajador al Establecimiento.

ART. 24: BAÑOS Y VESTUARIOS: La Empresa espera que todos los empleados contribuyan a preservar la higiene y el orden en los baños y vestuarios.

La concurrencia a las duchas y vestuarios debe hacerse antes del inicio y al final de la jornada de trabajo, ya que durante la misma, permanecerán cerradas.

ART. 25: GUARDARROPAS Y ARMARIOS: La Empresa habilitará armario guardarropas para el uso de sus empleados.

Cada empleado cuidará su correcto cerrado por cuanto la Empresa no se responsabiliza por el extravío de objetos personales.

Cuando por razones de desinfección, verificación u otro motivo se solicite que los armarios permanezcan abiertos, el personal facilitará tales operaciones.

Estos guardarropas no podrán ser abiertos sin la presencia del empleado, salvo caso de fuerza mayor estando éste ausente, ante la presencia del personal de vigilancia y del delegado del personal (u otro testigo en su ausencia).

Se entenderá por fuerza mayor, cualquier caso de denuncia o sospecha que dentro del armario de propiedad de la empresa pudiere existir algún elemento de peligro para la seguridad de los trabajadores, de la Planta, o algún elemento sustraído por el trabajador a la Empresa o a otro trabajador o tercero, y cualquier otra circunstancia que por sus características haga necesaria la apertura del armario y el chequeo de los elementos que se encuentran allí guardados.

**Acuerdo celebrado entre FOEESITRA y TELECOM respecto de las recomendaciones aprobadas por la Comisión Gremio-Empresa de Higiene y Seguridad Laboral sobre Elementos de Protección Personal, Trabajos en Cámara, Indumentaria de Trabajo y Trabajo frente a Pantallas de Videoteclado, (Homologado por Resolución 147/2007 de la Secretaría de Trabajo)**

Bs. As., 21/2/2007

VISTO el Expediente N° 1.184.466/06 del Registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y la Ley N° 25.877, y

**CONSIDERANDO:**

Que a fojas 11/28 del expediente referenciado en el VISTO, obra el Acuerdo celebrado entre la FEDERACION DE OBREROS, ESPECIALISTAS Y EMPLEADOS DE LOS SERVICIOS E INDUSTRIA DE LAS TELECOMUNICACIONES DE LA REPUBLICA ARGENTINA por la parte gremial y la empresa TELECOM ARGENTINA SOCIEDAD ANONIMA por la parte empleadora, suscripto en el marco del Convenio Colectivo de Trabajo N° 201/92, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

Que el Convenio Colectivo de Trabajo N° 201/92 fue oportunamente celebrado entre la FEDERACION DE OBREROS Y EMPLEADOS TELEFONICOS DE LA REPUBLICA ARGENTINA por el sector gremial y las empresas TELECOM ARGENTINA STET FRANCE TELECOM SOCIEDAD ANONIMA, TELEFONICA DE ARGENTINA SOCIEDAD ANONIMA, TELINTAR SOCIEDAD ANONIMA y STARTEL SOCIEDAD ANONIMA, por el sector empleador.

Que el Acuerdo implica incorporar al Anexo IV las recomendaciones aprobadas por la Comisión Gremio-Empresa de Higiene y Seguridad Laboral sobre Elementos de Protección Personal, Trabajos en Cámara, Indumentaria de Trabajo y Trabajo frente a Pantallas de Videoteclado.

Que el presente Acuerdo ha sido celebrado para ser aplicado en el "ámbito" de la empresa TELECOM ARGENTINA SOCIEDAD ANONIMA, conforme lo dispuesto en el Artículo 2° del Convenio Colectivo de Trabajo N° 201/92.

Que en el artículo ut supra referido expresamente se autoriza a las partes ha establecer acuerdos específicos particulares, que pueden reemplazar lo normado en las cláusulas generales del C.C.T N° 201/92.

Que por otra parte, es pertinente señalar que la FEDERACION DE OBREROS Y EMPLEADOS TELEFONICOS DE LA REPUBLICA ARGENTINA cambió su denominación social por la de FEDERACION DE OBREROS, ESPECIALISTAS Y EMPLEADOS DE LOS SERVICIOS E INDUSTRIA DE LAS TELECOMUNICACIONES DE LA REPUBLICA ARGENTINA, siendo esta modificación aprobada mediante Resolución del ex MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL N° 1009/96.

Que asimismo, debe señalarse que la empresa TELECOM ARGENTINA STET FRANCE TELECOM SOCIEDAD ANONIMA cambió su denominación social por la de TELECOM ARGENTINA SOCIEDAD ANONIMA.

Que las partes signatarias han ratificado el Acuerdo ante el funcionario respectivo y acreditado en autos su personería y facultades para negociar colectivamente.

Que el ámbito de aplicación del presente Acuerdo se corresponde con la actividad pública y notoria que desarrolla la empresa TELECOM ARGENTINA SOCIEDAD ANONIMA y, la representatividad de la FEDERACION DE OBREROS, ESPECIALISTAS Y EMPLEADOS DE LOS SERVICIOS E INDUSTRIA DE LAS TELECOMUNICACIONES DE LA REPUBLICA ARGENTINA, emergente de su personería gremial.

Que se acreditaron los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

Que se advierte que las cláusulas pactadas no contienen aspectos que afecten a principios, derechos y garantías contenidos en el marco normativo, comúnmente denominado orden público laboral" ni de otras normas dictadas en protección del interés general.

Que la Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo de este Ministerio, tomó la intervención que le compete.

Que por lo expuesto, corresponde dictar el pertinente acto administrativo de homologación, de conformidad con los antecedentes mencionados.

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto N° 900/95.

Por ello,  
LA SECRETARIA DE TRABAJO  
RESUELVE:

ARTICULO 1° — Declárase homologado el Acuerdo celebrado entre la FEDERACION DE OBREROS, ESPECIALISTAS Y EMPLEADOS DE LOS SERVICIOS E INDUSTRIA DE LAS TELECOMUNICACIONES DE LA REPUBLICA ARGENTINA por la parte gremial y la empresa TELECOM ARGENTINA SOCIEDAD ANONIMA por la parte empleadora, suscripto en el marco del Convenio Colectivo de Trabajo N° 201/92, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004) glosado a fojas 11/28 del Expediente N° 1.184.466/06.

ARTICULO 2° — Regístrese la presente Resolución en el Departamento Despacho de la Dirección Despacho, Mesa de Entradas y Archivo dependiente de la SUBSECRETARIA DE COORDINACION. Cumplido, remítase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el presente Acuerdo, obrante a fojas 11/28 del Expediente N° 1.184.466/06.

ARTICULO 3° — Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

ARTICULO 4° — Remítase al Departamento Control de Gestión de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, para la notificación a las partes signatarias.

ARTICULO 5° — Hágase saber que en el supuesto que este MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL no efectúe la publicación de carácter gratuita del Acuerdo homologado y/o de esta Resolución, las partes deberán proceder conforme a lo establecido en el Artículo 5 de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

ARTICULO 6° — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial archívese. — Dra. NOEMI RIAL, Secretaria de Trabajo.

Expediente N° 1.184.466/06  
Buenos Aires, 28 de Febrero de 2007

De conformidad con lo ordenado en la RESOLUCION S.T. N° 147/07, se ha tomado razón del acuerdo obrante a fajas 11/28 del expediente de referencia, quedando registrado con el número N° 305/ 07. — VALERIA A. VALETTI, Registro, Convenios Colectivos de Trabajo, Dto. Coordinación - D.N.R.T.

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 2 días del mes de agosto de 2006, se reúnen, por una parte, los Sres. Rogelio Rodríguez, Osvaldo Castelnuovo y Julio Bustamante, en representación de la Federación de Obreros, Especialistas y Empleados de los Servicios e Industria de las Telecomunicaciones de la República Argentina (F.O.E.E.S.I.T.R.A.), y por otra parte, la Sra. Claudia Romero Roura y los Sres. Juan José Schaer y Rubén Rositto, en representación de TELECOM ARGENTINA S.A., quienes convienen lo siguiente:

En atención a lo establecido en la cláusula 9, inciso c, de las actas acuerdo celebradas entre las partes en fechas 29/12/2005 y 04/01/2006, acuerdan incorporar al Anexo IV del CCT 201/92, las recomendaciones aprobadas por la Comisión Gremio-Empresa de Higiene y Seguridad Laboral sobre Elementos de Protección Personal, Trabajos en Cámara, Indumentaria de Trabajo y Trabajo frente a Pantallas de Videoteclado, cuyos textos se adjuntan a la presente.

En prueba de conformidad se firman 3 ejemplares del mismo tenor y a un solo efecto, pudiendo cualquiera de las partes solicitar la correspondiente homologación por parte del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

## TRABAJO EN CAMARAS SUBTERRANEAS

### 1. MEDIDAS PREVIAS

Antes de iniciar las tareas en una cámara subterránea, resulta importante tomar conocimiento de las condiciones y características de dicha instalación, como así también de los riesgos particulares que pueda presentar e incluso de antecedentes de accidentes que hubieran ocurrido en el lugar, mediante un legajo individual de cámara.

A tal efecto, la Empresa debe poseer y hacer cumplir un instructivo específico y pormenorizado de la actividad en tratamiento

### 2. EQUIPO PORTATIL ELECTRICO Y SISTEMA DE ALUMBRADO

2.1 Las herramientas portátiles y el sistema de iluminación, alimentados eléctricamente, serán conectados a la fuente de suministro o grupo electrógeno con protección eléctrica adecuada.

2.2 Cuando la conexión del tablero protector portátil se realice a la red de suministros eléctrico, la misma será efectuada por el personal idóneo y capacitado adecuadamente para la tarea.

2.3 La iluminación de las cámaras deben efectuarse con tensión de seguridad.

2.4 Las lámparas portátiles deberán ser del tipo antiexplosiva y mantenerse en perfecto estado de conservación, provistas de su respectiva protección mecánica y mango aislante.

2.5 Antes de proceder a utilizar estos tipos de equipos, debe efectuarse una prolija inspección del mismo, poniendo especial atención en la verificación del estado de aislación de los conductores, no debiendo presentar reparaciones precarias. En tales casos, debe reemplazarse el conductor en toda su longitud.

2.6 Los conductores a utilizar serán aptos para trabajos a la intemperie, resistentes a la abrasión, y al tránsito por encima de los mismos.

### 3. ELEMENTOS DE PROTECCION COLECTIVA

#### 3.1 Señalización



Para estas tareas, se deberá utilizar según practicidad y condiciones del lugar, los siguientes elementos:

- Conos de señalamiento vial
- Cinta demarcatoria de peligro
- Trípode
- Semáforo intermitente
- Vallas de protección
- Carteles identificatorios de obra

Es obligatorio señalar adecuadamente el área de trabajo, actuando para ello de acuerdo al método de señalización que la Empresa pondrá en vigencia, el que contemplará aspectos exigidos por las autoridades de seguridad vial competente de la Nación, Provincias, Comunas o Municipios

### 3.2 Tronco de cono o Cono de guarda cámara

Debe colocarse siempre que se intervenga en una cámara para evitar el ingreso a la misma de todo tipo de elemento que pueda desplazarse por la superficie, evitando que ingrese por el brocal y caiga al interior de la cámara.

### 3.3 Carpa

Perfectamente señalizada, impermeable para los días de lluvia, de colores claros que ayuden a la visibilidad del obstáculo, que no constituyan en impedimento para la evacuación de los gases y vapores por su hermeticidad.

### 3.4 Extinguidor

Con su carga completa y en perfectas condiciones de funcionamiento certificado por autoridad competente.

## 4. DETECCION DE GASES

Es fundamental considerar que en el interior de las cámaras puedan existir:

A- Gases o vapores tóxicos, asfixiantes, irritantes o explosivos, acumulados, provenientes de estaciones de servicio, depósitos de hidrocarburos, redes domiciliarias o industriales de gases.

B- Atmósfera irrespirable por falta de oxígeno, debido al tiempo en que dicho recinto permanece cerrado y a las filtraciones o procesos de descomposición que puedan haber ocurrido

Por lo tanto, es OBLIGATORIO antes de entrar a una cámara, asegurarse que no existan gases o vapores peligrosos en su interior.

Para la detección de gases en la cámara, se utilizará el monitor de gases provisto por la Empresa.

### 4.1 Detección de Gases Combustibles

4.1.1 Antes de proceder a la apertura de una cámara subterránea, deben efectuarse las verificaciones tendientes a detectar la presencia de gases o vapores combustibles, utilizando para ello el monitor gaseoso de acuerdo con las respectivas instrucciones.

4.1.2 Por los orificios de la tapa de la cámara se introduce la manguera de muestreo procediendo a medir el aire contenido entre ella y la contratapa.

4.1.3 En caso de detectarse la presencia de gases combustibles, el retiro de la tapa se realizará con el mayor cuidado, utilizando las herramientas que minimizan el esfuerzo necesario para evitar dolencias musculares y la producción de chispas.

4.1.4 Extraída la tapa y contratapa, se permitirá la ventilación natural, en ese ínterin se introducirá la manguera de muestreo efectuando pruebas a distintas profundidades tendientes a localizar el punto de ingreso del gas.

4.1.5 A partir de este momento y mientras dure la intervención en la cámara se efectuará la ventilación forzada de la misma mediante sopladora, efectuando mediciones permanentes que aseguren la ausencia de atmósferas explosivas o que carezcan de la concentración apropiada de oxígeno.

4.1.6 Si con ello se obtiene el control de la situación y se logra la concentración por debajo del grado de peligrosidad, se podrán efectuar las tareas dispuestas, sin dejar de ventilar mecánicamente.

4.1.7 El operario avisará al supervisor quien asentará toda intervención referida al tema en el respectivo legajo individual de cámara, e implementará los mecanismos para dar intervención a las empresas de los servicios que corresponda.

4.1.8 En cada intervención en una cámara deberá asentarse el procedimiento de inspección de condición peligrosa en una fórmula al efecto.

Si al permanecer en una cámara, la persona nota ardor en sus ojos, dificultad para respirar, zumbido en los oídos, etc., debe hacer abandono inmediato de la misma.

#### 4.2 Falta de Oxígeno

En cámaras que han permanecido cerradas, durante mucho tiempo, se suele producir acumulación de anhídrido carbónico, gas no tóxico pero irrespirable que reemplaza el oxígeno del aire.

#### 4.3 Gases Tóxicos

4.3.1 Monóxido de Carbonos. Es un gas asfixiante que se propaga rápidamente, es inoloro, producido en la vía pública principalmente por la emisión vehicular (externo) o la operación de soldar (interna). ATENCION: no puede detectarse por el olfato.

4.3.2 Gas Sulfídrico: Generado por el estancamiento de aguas, cloacales. Es tóxico e irrita los ojos. Se detecta fácilmente por su olor a huevos podridos.

4.3.3 Gases Industriales: Son gases individuales o mezclas de diferentes gases procedentes generalmente de instalaciones industriales (acetileno, amoníaco, etc.) Son fácilmente detectables al olfato.

Por lo enunciado precedentemente, se recuerda la importancia de utilizar en forma ininterrumpida la sopladora.

### 5. LIMPIEZA

Está prohibido el vertido de desechos cloacales a la vía pública. El desagote de la cámara se efectuará mediante camiones atmosféricos u otros medios aprobados por autoridad competente, posteriormente se deberá limpiar y ventilar la misma.

### 6. EQUIPOS DE SOLDADURA A GAS

6.1 Cuando se realicen trabajos de soldadura o flameo de material termocontraíble y la tarea requiera el uso de garrafa de gas licuado, ésta debe permanecer fuera de la cámara, bien asentada y a no menos de 30 cm. del brocal de cámara. Se debe revisar el estado de la manguera de alimentación del soplete, antes de iniciar la tarea.

6.2 Para la puesta en funcionamiento del equipo, se procederá primero a la apertura de la válvula de la garrafa, luego se aproxima el quemador del soplete a una llama mientras se abre lentamente la llave del mismo. Para apagarlo, se cerrará primero la llave de la garrafa hasta que la llama se extinga, cerrando la llave del soplete.

6.3 No debe exponerse la garrafa de gas al sol.

6.4 La manguera en uso debe ser aprobada por autoridad competente (Enargas o quien tenga la autoridad emanada por este ente), evitando su estrangulamiento en todo momento.

6.5 Se debe evitar el retroceso de la llama utilizando las válvulas de seguridad pertinentes y el quemado de la manguera en uso.

## 7. ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL

7.1 Casco: De uso obligatorio para todo el personal durante la realización de la tarea.

7.2 Anteojos Panorámicos: Durante el manejo de materiales, fundidos, soldaduras, fijación de cables o cuando exista riesgo de desprendimiento de partículas sólidas y otras.

7.3 Arnés de Seguridad: Asociado a una soga salvavida de uso obligatorio aunque no se haya detectado el riesgo de presencia de gases tóxicos, ausencia de oxígeno o combustibles.

7.4 Guantes resistentes a la abrasión: De uso obligatorio para todo el personal durante la realización de la tarea.

7.5 Botín de Seguridad: De uso obligatorio para todo el personal durante la realización de la tarea en condiciones normales de humedad.

7.6 Bota de PVC: Cuando se deba trabajar en presencia de agua, lodo o en condiciones de excesiva humedad.

7.7 Indumentaria de Trabajo: De uso obligatorio para todo el personal.

7.8 Ropa de Lluvia: Si existe riesgo de precipitaciones, ver la recomendación de elementos de protección personal.

## 8. NORMAS COMPLEMENTARIAS

8.1 No se fumará en el interior de la cámara.

8.2 Los materiales y herramientas en uso, se mantendrán en orden, dentro y fuera de la cámara.

8.3 Aunque no haya gases peligrosos en su interior, la cámara deberá airearse en todos los casos mediante la utilización de bomba sopladora.

8.4 La escalera para el acceso a la cámara, deberá sobresalir como mínimo un metro sobre el nivel del suelo.

8.5 La abertura de la cámara deberá efectuarse únicamente con las herramientas ergonómicas previstas para tal fin.

8.6 Cuando se instalen carpas sobre la boca de la cámara, nunca deberán cerrarse totalmente, a efectos de evitar la acumulación de gases que puedan retardar o impedir la ventilación.

8.7 El operario que realiza tareas fuera de la cámara, debe estar atento al desenvolvimiento de los operarios dentro de misma.

8.8 El operario que realice tareas dentro de la cámara, deberá tener colocado el arnés de seguridad, el cual vinculará a la anilla ubicada en la espalda, una soga de longitud suficiente, para que el personal de apoyo fuera del recinto pueda extraerlo en caso de descompensación física.

## INDUMENTARIA DE TRABAJO

La tarea de actualización de recomendaciones determinó la necesidad de reclasificar la indumentaria de trabajo por especialidad y por zonas climáticas y altitudes. Para ello, se confeccionaron grillas y mapas que definen estas zonas. (Anexos I, II y III).

Así también, se define que las características de confección y los materiales componentes de las prendas, deben responder a condiciones de salud y seguridad del trabajador.

## 1. Provisión y Uso

1.1 La indumentaria asignada contempla al personal que cumple tareas a la intemperie o debe trasladarse de un lugar a otro y conforme las especialidades del Anexo I.

1.2 La indumentaria de trabajo, será entregada en su totalidad (la de invierno y verano) en una sola tanda anual, conforme periodicidad de duración de prendas.

1.3 La indumentaria de trabajo será de uso obligatorio y permanente mientras el trabajador se encuentre desempeñando funciones.

1.4 El trabajador no podrá efectuar modificaciones del diseño e imagen de la indumentaria.

## 2. Zonas Geográficas

Zona 1: Alta Montaña

Zona 2: Abarca la precordillera de las Prov. de Jujuy, Salta, Catamarca, La Rioja, San Juan, Mendoza y desde el Río Colorado tomando parte del sur de la Pcia. de Buenos Aires y la totalidad de las provincias de Río Negro, Neuquén, Chubut, Santa Cruz y Tierra del Fuego.

Zona 3: Abarca la totalidad de la provincia de La Pampa, Córdoba, San Luis, Entre Ríos, Santa Fe, Santiago del Estero, Tucumán, y parte de las provincias de Jujuy, Salta, Catamarca, La Rioja, San Juan, Mendoza, exceptuando su zona de precordillera y la Pcia. de Buenos Aires desde Río Colorado al Norte.

Zona 4: Abarca las provincias de Formosa, Chaco, Corrientes y Misiones.

## GRILLA ORIENTATIVA DE PROVISION DE INDUMENTARIA DE ACUERDO A LA ESPECIALIDAD Y ZONA GEOGRAFICA (Anexo I)

### INDUMENTARIA DE TRABAJO - ANEXO I

Provisión de acuerdo a Especialidades Laborales Y Zona Geográfica / Climática

#### 1. DEFINICION

Es todo aditamento de uso personal, destinado a proteger de daño físico durante el trabajo. Los Elementos de Protección Personal, en adelante EPP, suministrados por la empresa tienen por objeto brindar condiciones de seguridad en el desempeño de tareas en las que los riesgos no pueden evitarse, ni limitarse (a través de medios técnicos de protección o prevención).

Son elementos de uso personal y continuo durante la exposición al riesgo previsto, diseñados y construidos de manera que brinden máxima protección y comodidad de uso.

#### 2. REQUISITOS

2.1 Básicamente, se adoptarán los EPP homologados por la autoridad competente.

2.2 Los EPP que determine la empresa, deben ser adaptables a las exigencias físicas de cada usuario. Tales condiciones representan comodidad en el uso y efectiva protección.

2.3 La responsabilidad por la provisión, uso, revisión y reposición, queda sujeta a lo establecido en la legislación vigente.

#### 3. INCUMBENCIA DEL EMPLEADOR

3.1 Definir la necesidad de uso de equipos y elementos de protección personal y las condiciones de utilización.

3.2 Proveer EPP a los trabajadores, cuando los riesgos inherentes a las tareas no puedan ser eliminados.

3.3 Supervisar la utilización de EPP, en concordancia con las tareas y riesgos de las mismas.

3.4 Capacitar a los trabajadores sobre el uso de los EPP; control del estado de conservación, e higienización de ellos.

3.5 Informar el tiempo estimado de vida útil y/o deficiencia de prestación.

3.6 Buscar evoluciones de los EPP designados, según avances tecnológicos.

#### 4. INCUMBENCIA DEL TRABAJADOR

4.1 Participar activamente de los cursos en materia de Seguridad e Higiene que se dicten.

4.2 Usar los EPP definidos y provistos por el empleador durante la exposición a riesgos involucrados.

4.3 Verificar el estado de conservación de los EPP, antes de su utilización.

4.4 Informar de inmediato a su supervisor, deficiencias o roturas, a fin de ser reemplazados en tiempo y forma.

#### 5. DETERMINACION DE ELEMENTOS

Se determinan como Elementos de Protección Personal básicos (no excluyentes), los consignados en la tabla del punto 6 del presente, teniéndose en cuenta:

- Parte del cuerpo a proteger.

- Riesgos a cubrir.

- Especialidades Laborales.

#### 6. CORRESPONDENCIA DE ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL

Nota: (XX) Proveer de acuerdo a la tarea asignada, previa consulta a la Función Seguridad e Higiene.

#### TRABAJO FRENTE A PANTALLAS DE VIDEOTECLADO

Habida cuenta que el avance tecnológico, en general, debe estar acompañado por la adecuación de factores psíquicos, sociológicos, físicos, ambientales y ergonómicos, esta Comisión de Seguridad e Higiene ha coincidido en profundizar en los dos últimos factores, con el fin de establecer una serie de recomendaciones mínimas acordes con el trabajo que se realiza frente a unidades de videoteclado, exceptuando los puestos de atención telefónica, donde su uso merece ser estudiado como componente de un sistema más complejo desde la Ergonomía Físicoambiental y Organizacional.

##### 1. SISTEMAS DE ILUMINACION

1.1 Se evitará todo tipo de superficies brillantes que puedan ocasionar reflejos molestos al campo visual de los usuarios.

1.2 Se evitará todo tipo de centelleo perceptible de las luminarias.

1.3 A partir de una iluminación general uniforme, cuando sea necesario se dotará al puesto de trabajo de una luminaria individual adicional, con dispositivo de ajuste de intensidad lumínica y que no perturbe el entorno visual.

1.4 Con el objeto de atenuar o suprimir la iluminación proveniente de fuente natural se instalará en las ventanas persianas o cortinas de láminas graduables.

1.5 Las pantallas se ubicarán alejadas de las ventanas y nunca de frente o de espaldas a las mismas, en el caso en que no resulten efectivos los controles de fuentes naturales de luz.

1.6 Se evitará la luz natural cenital.

- 1.7 La iluminación general ambiente será como mínimo de 300 lux.
- 1.8 El color de las paredes será pastel y la superficie del mobiliario de tonalidad mate
- 1.9 El piso deberá ser antirreflectante

## 2. DISEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO

### 2.1 Pantallas

- 2.1.1 Las pantallas deben ser móviles y permitir regular su altura, giro horizontal e inclinación vertical.
- 2.1.2 La pantalla deberá tener control de contraste y brillo, con dispositivo de ajuste por el usuario.
- 2.1.3 La imagen debe permanecer estable en la pantalla. Se evitarán los efectos de deriva y movimiento ondulatorio.
- 2.1.4 Los caracteres deben ser perfectamente legibles a una distancia entre 40 y 60 cm.
- 2.1.5 Debe realizarse periódicamente mantenimiento de las unidades en lo referente a su limpieza.
- 2.1.6 La pantalla será ubicada en forma que se permita obtener un ángulo visual comprendido entre  $0^\circ$  y  $20^\circ$  (ángulo formado por la horizontal que pasa por los ojos y la recta que une los mismos con el centro de la pantalla) y tendrá una inclinación comprendida entre  $10^\circ$  y  $20^\circ$  con respecto a la vertical (para posicionarse perpendicularmente). En caso de utilizarse filtros, los mismos no deben deformar los caracteres y cumplirán las mismas exigencias que las pantallas.

### 2.2. Teclados

- 2.2.1 El teclado debe ser móvil o independiente.
- 2.2.2 El grado de inclinación debe estar comprendido entre  $5^\circ$  y  $15^\circ$  respecto de la horizontal.
- 2.2.3 Las teclas deben ser ligeramente cóncavas.
- 2.2.4 Los caracteres o funciones que representen las teclas deben ser bien legibles en las condiciones recomendadas de iluminación.
- 2.2.5 El teclado deberá tener tonalidad mate.
- 2.2.6 El teclado debe colocarse a una altura que permita al usuario sentado un ángulo del brazo y el antebrazo comprendido entre  $90^\circ$  y  $100^\circ$ , con los codos colgando normalmente a ambos lados del cuerpo.

### 2.3 Mesas

- 2.3.1 Según la tarea, la mesa debe ser lo suficientemente amplia para permitir la adecuada disposición de la pantalla y el teclado, la impresora, los documentos y otros útiles, disponiendo del espacio suficiente para escribir.
- 2.3.2 La altura de la mesa debe ser la adecuada para el correcto posicionamiento del teclado.
- 2.3.3 Tanto la superficie de la mesa como la de los elementos del puesto de trabajo deben ser de tonalidad mate.

### 2.4 Sillas

- 2.4.1 La altura del asiento debe ser regulable, teniendo además el borde frontal redondeado.
- 2.4.2 El respaldo debe ser rígido, de tamaño y forma anatómica, con sistema de basculación ergonómico.
- 2.4.3 La base de la silla debe ser de cinco patas, preferentemente con ruedas.
- 2.4.4 Las superficies de contacto de la silla con el usuario deberán ser antideslizantes. En caso que las sillas posean tapizados permitir una ventilación adecuada.
- 2.4.5 En caso de necesidad puede recurrirse a un apoya pies independiente.

### 3. CONDICIONES AMBIENTALES

3.1 La temperatura estará comprendida entre los 20° C y los 26° C. y se adecuará a la época del año.

3.2 Las corrientes de aire del equipo de aire acondicionado no deben ser excesivas, ni estar dirigidas directamente sobre el trabajador.

3.3 La velocidad del aire será: en invierno de 0,15 m/s y en verano de 0,25 m/s.

3.4 Se evitará que la disipación de calor de los equipos incidan en los usuarios vecinos.

3.5 Deben evitarse las cargas electrostáticas en el suelo, paredes y mobiliario.

### 4. INFORMACION, FORMACION Y PARTICIPACION DEL TRABAJADOR

4.1 La empresa informará a los trabajadores de los posibles riesgos que entrañan los puestos de trabajo, de las precauciones que deben observar y de las medidas posturales y métodos de trabajo que deben adoptar para preservar su salud y evitar la fatiga.

4.2 Se deberá facilitar la información clara y precisa de los distintos mecanismos de regulación y adaptación del puesto de trabajo.

4.3 La empresa capacitará a los trabajadores para que adquieran la destreza suficiente para ejecutar de un modo satisfactorio su tarea.

4.4 En el caso de producirse una avería en el equipo, el mismo se dejará utilizar, hasta tanto sea autorizado por el técnico correspondiente.

### 5. ERGONOMIA DEL SOFTWARE

Para el diseño y/o modificación de tareas que requieran el uso de V.D.T., se tendrán en cuenta los siguientes criterios básicos:

5.1 Los programas deberán definirse conforme un claro perfil de conocimientos y experiencia del usuario.

5.2 Los sistemas deberán mostrar la información en un formato y a un ritmo normal de trabajo.

**Conclusiones de “Telegestión: su impacto en la salud de los trabajadores”, investigación puesta en práctica y desarrollo mediante el acuerdo homologado por Resolución ST 147/2007 antes citada.**

## 12. Prevención de la seguridad y mejoramiento de la salud ocupacional

### 12.3. La participación

Las empresas y la organización sindical deberían posibilitar mediante la negociación colectiva, el funcionamiento de la Comisión Paritaria Empresa FOEESITRA de Higiene y Seguridad Laboral en cada una de las empresas, para el mejoramiento de la salud, la seguridad y las condiciones de trabajo, atendiendo a la experiencia de los países en los cuales residen las respectivas casas matrices y tal como lo propone el Artículo 19. inciso d) del Decreto 170/96: "Promover la integración de comisiones paritarias de riesgos del trabajo".

Al igual que en esos países, las empresas deberían destinar un cierto porcentaje sobre la masa salarial para cubrir el presupuesto de funcionamiento de dicha Comisión.

Según esa experiencia internacional y los Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, los objetivos de esta Comisión podrían ser básicamente los siguientes:

- información.
- formación.
- confección de carteleras, impresión de carteles y redacción de folletos.
- promoción del cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales en la materia.
- investigación de las causas de los accidentes y enfermedades profesionales.
- informes y estadísticas para informar al personal.
- intercambio, expresión y reflexión colectiva del personal de cada oficina, acerca de su percepción y vivencias en cuanto a las condiciones y medio ambiente de trabajo y su impacto sobre la salud, acciones conjuntas de inspección, prevención y reparación y propuestas de mejoramiento con vistas a la prevención.

En ese contexto, las empresas y la organización sindical deberían participar conjuntamente para formular el Plan de Mejoramiento de las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo, que establece el Art. 4, punto 2, segundo párrafo de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, que reglamentan los Decretos N° 170, de febrero de 1996 y N° 1278, de diciembre de 2000.

**Resolución 439/2008 Secretaría de Trabajo: Homológase acuerdo entre F.O.E.T.R.A. SINDICATO BUENOS AIRES y TELECOM ARGENTINA SA.**

.....  
*10) Las partes acuerdan conformar, a partir de la firma del presente conformar una comisión de carácter paritaria con el objeto de producir, en un plazo no mayor de 120 días, un estudio de mapa de riesgos laborales de los distintos sectores de trabajo representados por el sindicato. Vencido este plazo las partes podrán de común acuerdo prorrogarlo con el objeto de facilitar el alcance del objetivo planteado. La organización sindical manifiesta que someterá el presente acuerdo a la ratificación de sus cuerpos orgánicos. La empresa a su vez someterá el presente a la aprobación de su Directorio.*

**Decreto 214/2006: Homológase el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional. Vigencia.**

TITULO VIII  
CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

CAPITULO I.- CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

ARTICULO 115.- A los efectos de la aplicación de las normas sobre condiciones de trabajo y medio ambiente, reguladas en las Leyes Nros. 19.587 y 24.557 y sus decretos reglamentarios, se considerarán:

a) CONDICIONES DE TRABAJO, las características del trabajo que puedan tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en este concepto:



1) Las condiciones generales y especiales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo, y bajo las cuales se realiza la ejecución de las tareas.

2) La naturaleza de los agentes físicos, químicos, biológicos y psicosociales presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.

3) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el punto 2) que influyan en la generación de los riesgos.

4) Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a los aspectos organizativos funcionales de los organismos y entidades en general, los métodos, sistemas o procedimientos empleados en la ejecución de las tareas, y los aspectos ergonómicos, que influyan en la existencia y/o magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

#### b) MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO:

Se entiende específicamente incluido en este concepto:

1) Los lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, donde se desarrollen las funciones propias de los organismos.

2) Las circunstancias de orden sociocultural y de infraestructura física que en forma inmediata rodean la relación laboral condicionando la calidad de vida de los agentes y sus familias.

c) Prevención.- Consiste en el conjunto de actividades o medidas previstas o adoptadas en todas las fases de la actividad de las jurisdicciones y entidades descentralizadas comprendidas, con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

ARTICULO 116.- Respecto a las condiciones y medio ambiente en el trabajo, la Administración Pública Nacional queda sujeta al cumplimiento de las siguientes obligaciones:

a) Examen preocupacional para todos los trabajadores comprendidos.

b) Exámenes médicos anuales, los que deberán contemplar las características especiales de cada actividad.

c) Comunicación escrita al trabajador de los resultados de los análisis y exámenes.

d) Promover la intervención de los servicios de Higiene y Seguridad y Salud Ocupacional en los procesos de adquisición de elementos de protección personal y prevención de accidentes y demás elementos vinculados a esta materia.

e) Presencia de un servicio de salud del trabajo; cuando el número de trabajadores no justificara un servicio permanente, se procederá a la contratación de un prestador externo que garantice la atención de urgencias.

f) Denuncia de los accidentes y/o enfermedades profesionales ante la autoridad administrativa y a la representación sindical.

g) Detectar y propiciar soluciones emanadas de los riesgos psicosociales producirlos en relación con el trabajo a través de servicios de Salud Ocupacional.

h) Toda conducta establecida en las Leyes Nros. 19.587, de Higiene y Seguridad, y 24.557 de Riesgos del Trabajo, normas reglamentarias y/o complementarias y/o modificatorias y aquellas específicamente adoptadas por la Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT).

i) Implementar en los edificios de las jurisdicciones, organismos y entidades, comprendidas en el ámbito del presente, los planes de contingencia y evacuación aprobados por las autoridades competentes en la materia, en carácter de prevención ante situaciones de potencial peligro para la integridad física de los trabajadores. Hasta tanto se implementen los mencionados planes, ante una situación imprevista de peligro inminente para la integridad física de los trabajadores, la autoridad competente deberá disponer la evacuación del sector o sectores afectados, hasta tanto concurren los especialistas para emitir el informe técnico correspondiente y establezcan que han cesado las situaciones que dieron lugar a la medida.

## CAPITULO II.- COMISION DE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

ARTICULO 117.- Créase la COMISION DE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (CyMAT) integrada por TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes por parte del Estado Empleador y por TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes por la parte gremial, conforme a lo establecido en el artículo 78 del presente.

Contará asimismo con una delegación en cada jurisdicción o entidad descentralizada, conformada por TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes del Estado empleador y por TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes por la parte gremial, debiendo por lo menos uno de cada parte ser especialista en la materia, a la que deberá agregarse una Comisión Técnica Asesora Permanente integrada como mínimo por un médico especialista en medicina laboral, un especialista en higiene y seguridad y un representante de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo, pudiéndose convocar a otros especialistas cuando la situación lo requiera. En aquellos Organismos o Entes que a criterio de esta Comisión se justifique podrán crearse subdelegaciones de la misma.

ARTICULO 118.- En las Delegaciones por Jurisdicción o Ente Descentralizado deberá garantizarse que en sus reuniones participe UN (1) representante de la máxima autoridad y UNO (1) por cada una de las siguientes áreas: Recursos Humanos, Mantenimiento y Servicios Generales, Administración y Servicio Médico.

ARTICULO 119.- La Comisión tendrá las siguientes funciones:

a) Fiscalizar, a través de las delegaciones, el cumplimiento de las Leyes Nros. 24.577 y 19.587, y su reglamentación, y demás normas complementarias en la materia.

- b) Proponer normas de seguridad dirigidas a evitar accidentes.
- c) Formular recomendaciones para mejorar la aplicación de la normativa referida.
- d) Diseñar planes para la prevención de todo tipo de riesgos promoviendo foros, campañas de sensibilización, concientización, formación y difusión.
- e) Proponer y diseñar sistemas de señalización e instructivos para uso de elementos de protección personal o general.
- f) Analizar y evaluar las sugerencias y denuncias hechas ante la Comisión, sobre higiene y seguridad en el trabajo.
- g) Relevar información relativa a la aplicación de los programas de mejoramiento establecidos en virtud de los contratos celebrados con las Administradoras de Riesgos de Trabajo.
- h) Verificar la Constitución efectiva de los servicios de Higiene y Seguridad y Salud Ocupacional y promover la integración de dichos servicios y las delegaciones de la Comisión para la ejecución de las políticas respectivas.
- i) Controlar, asistir y coordinar la acción de sus delegaciones y disponer la fusión de las mismas cuando la escasa cantidad de trabajadores lo justifique.
- j) Proponer la conformación de consorcios cuando uno o más organismos compartan espacios comunes.
- k) Elaborar su reglamento interno.

En caso de no arribarse a acuerdo entre las partes respecto de las acciones a implementar que respondan a los fines y objetivos fijados en este Convenio, la Comisión remitirá en consulta a la Co.P.A.R. un informe circunstanciando con precisa mención de la cuestión y las diferencias entre partes.

De considerar procedente su intervención, la Co.P.A.R. emitirá un dictamen el que será vinculante para las partes.

ARTICULO 120.- Las delegaciones de la Comisión tendrán las siguientes funciones:

- a) Verificar el cumplimiento de la normativa legal vigente en sus respectivos ámbitos.
- b) Inspección y relevamiento periódico y regular de los lugares de trabajo a efectos de detectar riesgos físicos y prácticas peligrosas.
- c) Promover y/o realizar cursos de adiestramiento de primeros auxilios y de prevención de accidentes de índole laboral y verificación de la realización de los obligatorios.
- d) Seguimiento de los programas de mejoramiento establecidos en virtud de los contratos celebrados con las Aseguradoras de Riesgos de Trabajo.

e) Recibir denuncias procurando la solución en la jurisdicción o entidad descentralizada correspondiente para lo que podrá solicitar la presencia de un especialista ante la Comisión y su Comité Asesor y/o de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo.

f) Informar a la Comisión, a requerimiento de ésta o al menos anualmente, de sus actividades y resultados así como del estado de situación en la jurisdicción o entidad descentralizada respectiva.

Mayor información:

[http://www.sgp.gov.ar/contenidos/paginas\\_de\\_banners/comisiones\\_paritarias/comisiones/cymat/docs/Delegaciones.pdf](http://www.sgp.gov.ar/contenidos/paginas_de_banners/comisiones_paritarias/comisiones/cymat/docs/Delegaciones.pdf)

[http://www.sgp.gov.ar/contenidos/paginas\\_de\\_banners/comisiones\\_paritarias/comisiones/cymat/cymat.html](http://www.sgp.gov.ar/contenidos/paginas_de_banners/comisiones_paritarias/comisiones/cymat/cymat.html)

**Decreto 366/2006: Homológase el Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector No Docente de las Instituciones Universitarias Nacionales celebrado por el Consejo Interuniversitario Nacional y la Federación Argentina de Trabajadores de las Universidades Nacionales.**

#### Título 7 Salud e Higiene

*“Art. 114º: Las Instituciones Universitarias nacionales deben hacer observar las pautas y limitaciones al trabajo establecido en leyes, decretos y reglamentaciones y adoptar las medidas según el tipo de trabajo, y que la experiencia y la técnica hagan necesarias para tutelar la integridad psico-física y la dignidad de los trabajadores, debiendo evitar los efectos perniciosos de las tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuro, así como también los derivados de ambientes insalubres o ruidosos.*

*A esos efectos llevarán a cabo las siguientes tareas:*

- a) crearán servicios de seguridad e higiene de trabajo de carácter preventivo y correctivo acorde a las especificaciones dadas en el marco de las leyes vigentes con la participación gremial correspondiente.*
- b) mantendrán en un buen estado de conservación, utilización y mantenimiento de los equipos, instalaciones, oficinas y todos los útiles y herramientas de trabajo.*
- c) mantendrán en un buen estado de utilización y funcionamiento las instalaciones eléctricas, sanitarias y de agua potable.*
- d) evitarán la acumulación de desechos, residuos y elementos que constituyan riesgos para la salud o puedan producir accidentes, efectuando en forma periódica la limpieza y las desinfecciones pertinentes.*
- e) adoptarán medidas para eliminar y/o aislar los ruidos y/o las vibraciones perjudiciales para la salud de los trabajadores, brindando elementos de protección adecuados si aquello resulta técnica y económicamente viable.*
- f) instalarán equipos para afrontar los riesgos en casos de incendio y los demás siniestros que pudieran ocurrir.*
- g) deberán promover la capacitación del personal en materia de higiene y seguridad de trabajo, particularmente en lo referido a la prevención de los riesgos específicos de las tareas asignadas.*

- h) adoptarán medidas de resguardo y seguridad frente al efecto de las sustancias peligrosas que se encuentren en el ámbito de la institución universitaria.*
- i) desarrollarán un plan de evacuación y roles en caso de emergencia (incendio y otros).*

*Art. 115º: El personal queda comprometido a:*

- a) cumplir las normas de seguridad e higiene referentes a las obligaciones de uso, conservación y cuidado de equipos de protección personal y de los propios de las maquinarias, operaciones y procesos de trabajo.*
- b) conocer y cumplir debidamente las normas de seguridad de la Institución Universitaria, con un criterio de colaboración y seguridad por ambas partes.*
- c) someterse a los exámenes médicos preventivos y periódicos que indique la Institución Universitaria. Esta invitará a la entidad gremial para que disponga la presencia de sus facultativos, si lo estima conveniente.*
- d) cuidar la conservación de los carteles y avisos que señalan medidas de seguridad e higiene, y observar sus prescripciones.*
- e) colaborar en la elaboración del Programa de formación y educación en materia de higiene y seguridad, y asistir a los cursos que se dicten durante la jornada de trabajo.*
- f) denunciar, conforme las normas legales vigentes, los accidentes o enfermedades laborales”.*

*Por artículo 116 se constituye la Comisión de "Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (CCyMAT)" “que estará integrada por dos expertos por cada sector, debiendo contar al menos con dos especialistas en medicina laboral. Se financiará con el aporte conjunto de las partes, requiriéndose también al MTSS y a la OIT (Departamento CyMAT) apoyo técnico. Las resoluciones de esta Comisión serán de aplicación obligatoria para las Instituciones Universitarias nacionales y sus agentes”.*

*El artículo 117 establece las funciones de la CCyMAT:*

- “a) confeccionar un manual de instrucciones preventivas para todo el personal dependiente que tienda a evitar enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo.*
- b) fiscalizar el cumplimiento de lo dispuesto en el presente título, en todas las Instituciones Universitarias nacionales, elevando dictámenes trimestrales a la Comisión negociadora de nivel general.*
- c) establecer las medidas necesarias para subsanar o atenuar la situación planteada por la tarea insalubre o riesgosa. Para ello contará con los informes producidos por la Aseguradora de Riesgo de Trabajo o las comisiones de salubridad e higiene que pudieran haberse constituido en el marco de la Disposición DNHST N° 729/88 y concordantes”.*

*Finalmente el artículo 118 dispone que “Deberá privilegiarse la implementación de medidas que resguarden la salud del trabajador y minimicen los riesgos en el trabajo, y sólo se recurrirá a la compensación pecuniaria en los casos en que sea ineludible la exposición perjudicial. Esta última será la que determine la Superintendencia de Riesgos del Trabajo o la entidad que en el futuro la reemplace”.*

**Decreto 1246/2015: Homolégase el Convenio Colectivo para Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales conjuntamente con el Anexo de Docentes Preuniversitarios, concertado entre el Consejo Interuniversitario Nacional y las seis organizaciones gremiales que representan al personal docente.**

Artículo 39.- Adicional por Riesgo Laboral El trabajador docente percibirá el adicional cuando la naturaleza y característica impliquen la realización de tareas que pongan en riesgo su integridad psicofísica, según porcentajes del sueldo básico establecidos por acuerdo paritario general, que en ningún caso podrá superar el 10 % del mismo. Este adicional solo se abonará en aquellos casos en que el riesgo laboral no pueda disminuirse. Para tal determinación se requerirá informe y dictamen previo al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, conforme lo previsto en el inc f) del Artículo 54 del presente Convenio.

**CAPITULO VIII: DE LAS CONDICIONES Y AMBIENTE DE TRABAJO**

Artículo 53.- De las condiciones y ambiente de trabajo

Ambas partes acuerdan estimular y desarrollar una actitud positiva respecto de la prevención de accidentes de trabajo o enfermedades que puedan derivarse de la actividad laboral.

A los efectos de la aplicación de las normas sobre condiciones y ambiente de trabajo, reguladas por las leyes vigentes en la materia, o las que en su momento las reemplacen, se considerarán:

a) **CONDICIONES DE TRABAJO:** las particularidades o características del trabajo que puedan tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador. Quedan específicamente incluidos en este concepto:

1) Las condiciones generales y especiales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo, y bajo las cuales se realiza la ejecución de las tareas. 2) La existencia de agentes físicos, químicos, biológicos y ergonómicos presente en el ambiente de trabajo con sus correspondientes factores. 3) Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a los aspectos organizativos funcionales, los métodos, sistemas, procedimientos y mecanismos que se empleen para el manejo de los mismos en la ejecución de las tareas, y los aspectos ergonómicos, que influyan en la existencia y/o magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

b) **AMBIENTE DE TRABAJO:** Se entiende específicamente incluido en este concepto:

1) Los lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, donde se desarrollen funciones propias de las Instituciones Universitarias Nacionales. 2) Las circunstancias de orden sociocultural y de infraestructura física que en forma inmediata rodean la relación laboral condicionando la calidad de vida de los trabajadores.

c) **PREVENCION:** Consiste en el conjunto de actividades o medidas previstas o adoptadas en todas las fases de la actividad de las Instituciones Universitarias Nacionales, con el fin de eliminar, evitar, aislar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

Artículo 54.- Obligaciones de las Instituciones Universitarias Nacionales

Respecto a las condiciones y ambiente en el trabajo, las Instituciones Universitarias Nacionales quedan sujetas al cumplimiento de las siguientes Obligaciones:

a) Realizar un examen preocupacional, gratuito, confidencial y obligatorio, para todos los docentes que ingresen a ellas, el cual tendrá como objetivo la adecuación digna del

trabajador a su puesto de trabajo. El resultado de los exámenes médicos preocupacionales deberá ser comunicado al agente en forma personal y escrita dentro de los sesenta días de su realización.

b) Realizar, si el docente lo solicita, exámenes médicos cada dos años, gratuitos y confidenciales para todos los docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales, a fin de detectar, anticipar y reducir los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

c) Confeccionar una estadística anual sobre los accidentes y enfermedades profesionales, la que deberá ser comunicada a la representación sindical.

d) Organizar y mantener en cada Institución Universitaria Nacional el servicio de Higiene y Seguridad del trabajo tal como lo establece la normativa nacional vigente sobre la materia.

e) Implementar, en sus edificios, los planes de contingencia y evacuación elaborados y aprobados por profesionales universitarios competentes en la materia, con carácter de prevención, protección y mitigación de situaciones de potencial peligro para la integridad física de los trabajadores. Hasta tanto se implementen los mencionados planes, ante una situación imprevista de peligro inminente, para la integridad física de los trabajadores, la autoridad competente deberá disponer la evacuación del sector o sectores afectados hasta tanto concurren los especialistas, para emitir el informe técnico correspondiente, y establezcan que han cesado las situaciones que dieron lugar a la medida. A tal efecto se aplicará lo dispuesto por la normativa vigente al respecto.

f) Asegurar al personal docente el ambiente y las condiciones de trabajo adecuadas, promoviendo la accesibilidad, en un todo de acuerdo con las leyes nacionales a fin de que pueda cumplir su labor con eficiencia y sin riesgo para su salud y su vida. A tal efecto, adoptará las medidas idóneas que lo protejan de cualquier peligro emergente de la labor que desarrolla, para la cual deberá proveer como mínimo los siguientes aspectos:

- Condiciones físico – ambientales: Ambientes de trabajo limpios, libres de ruidos y/u olores, gases, fluidos o vapores potencialmente peligrosos para la salud del trabajador, con instalaciones, iluminación y ventilación - general y/o localizada - apropiadas al tipo de tarea que se ejecuta, o de la materia que se emplee para realizarla.

-Reducción de la jornada de trabajo: cuando se deban realizar tareas en lugares considerados insalubres o peligrosos – ya sea por las condiciones físico ambientales, o bien por la naturaleza del trabajo, utilización de materiales o sustancias contaminantes, etc. se requerirá el informe y dictamen previo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con intervención del servicio respectivo, a fin de que determine la necesidad y límite de reducción de la jornada laboral, independientemente de la adopción de medidas complementarias para atenuar o neutralizar los efectos del trabajo en tales condiciones.

- Ropa y/o elementos especiales de trabajo: La Institución Universitaria Nacional proveerá periódicamente al personal docente la ropa especial y elementos de seguridad individual (v.g. guardapolvos, guantes, máscaras de protección biológica, delantal contra radiaciones, botas, etc) cuando las condiciones en que se desarrollen sus tareas específicas así lo requieran.

- En los casos que el riesgo laboral no pueda disminuirse, a pesar de haberse tomado todos los recaudos necesarios, el personal comprendido percibirá un adicional por riesgo laboral. Para esto se requerirá el informe y dictamen previo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con intervención del servicio respectivo, que acredite la existencia de Riesgo y la imposibilidad de disminuirlo.

g) Respetar y cumplir toda conducta establecida en las leyes, normas reglamentarias, complementarias o modificatorias (actualmente, leyes 19587 de Higiene y Seguridad y 24557 de Riesgos del Trabajo y decreto 351/79).

Artículo 55.- Comisión de Condiciones y Ambiente de Trabajo de Nivel General  
Créase la Comisión de Condiciones y Ambiente de Trabajo de Nivel General (CCyATNG), la que estará integrada por tres representantes titulares y tres suplentes por parte del sector empleador y tres representantes titulares y tres suplentes por la parte gremial; debiendo, al menos uno de ellos por cada parte, ser especialista en seguridad e higiene del trabajo. Esta comisión podrá incrementar el número de integrantes por acuerdo de ambas partes. Esta Comisión tendrá intervención en el estudio y asesoramiento de los temas que tengan relación con las condiciones y ambiente de trabajo de Instituciones Universitarias Nacionales. Ambas partes deberán unificar su representación.

En cada Institución Universitaria se constituirá una Comisión de Condiciones y Ambiente de Trabajo de Nivel Particular (CCyATNP), en el ámbito de la Comisión Paritaria de Nivel Particular, que funcionará en forma coordinada con la de Nivel General, a los efectos de tomar conocimiento de las condiciones de trabajo y de llevar adelante mecanismos para el mejoramiento de las mismas en forma integral y uniforme. La integración de estas Comisiones será decidida en la Comisión Paritaria del Nivel Particular debiendo incluir al menos un especialista en seguridad e higiene del trabajo, por cada parte. En aquellas Instituciones Universitarias que, a criterio de esta Comisión de nivel Particular, se justifique, podrán crearse Delegaciones de la misma.

Artículo 56.- Objetivo de la Comisión

La Comisión de Condiciones y Ambiente de Trabajo de Nivel General (CCyATNG) tiene como objetivo principal constituir un ámbito paritario de discusión en todo lo concerniente a la higiene, seguridad y salud en el lugar de trabajo, de manera tal que los trabajadores docentes tengan información directa y permanente de las medidas preventivas que se están implementando en materia de riesgos y salud laborales así como también aporten su conocimiento y experiencia cotidiana para lograr una gestión en la prevención en forma integral. Ello a los efectos de desarrollar en el ámbito de las Instituciones Universitarias Nacionales una cultura preventiva tanto en el sector empleador como en el de los trabajadores, así como de tender al mejoramiento absoluto de las condiciones y ambiente de trabajo mediante una política protectora, que contemple las necesidades del colectivo docente.

Artículo 57.- Funciones de la Comisión

Atendiendo al objetivo precedente, la Comisión de Condiciones y Ambiente de Trabajo de Nivel General (CCyATNG), tendrá las siguientes funciones: a.- Difundir conceptos de higiene, seguridad y salud laborales relacionados con la prevención de accidentes y enfermedades del trabajo. b.- Contribuir al mantenimiento de una conciencia de seguridad a través de campañas de concientización y cursos de capacitación que surjan de las necesidades de los trabajadores docentes. c.- Asesorar en el cumplimiento de la normativa en materia de seguridad, higiene y salud laborales, adoptando las medidas prácticas que al efecto se consideren pertinentes; pudiendo cualquiera de sus miembros ingresar a los lugares de trabajo de cualquier Institución Universitaria Nacional en cualquier horario, a tales fines. d.- Elaborar un registro de los incidentes, accidentes y enfermedades profesionales producidas por el hecho o en ocasión de trabajo, y las medidas que se adoptaron para prevenirlos a los



efectos de difundir dicha información y lograr la prevención de hechos similares. e.- Sugerir normas de seguridad e higiene que se considere que deban figurar en las reglamentaciones internas; así como del uso de elementos de protección personal. f.- Emitir dictamen en el caso previsto en el Inc. i.- del Artículo 59, dando intervención a la Superintendencia de Riesgos de Trabajo, en aquellos casos en que lo considere necesario, a los efectos que ésta determine la solución correspondiente.- g.- Aconsejar la abstención de la realización de las tareas laborales en dichas condiciones y podrá solicitar la intervención de la S.R.T. cuando se observen condiciones de riesgo Inminente para la integridad psicofísica de los trabajadores. h.- Dictaminar, a pedido de cualquier Comisión de Nivel Particular (CCyATNP), acerca de la introducción de nuevas tecnologías o modificación o cambios en la organización del trabajo o sus modalidades, que puedan comprometer las condiciones y ambiente de trabajo. í.- Dictar su propio reglamento interno.-

#### Artículo 58.- Comisión de Condiciones y Ambiente de Trabajo de Nivel Particular (CCyATNP)

Las Comisiones de Nivel Particular (CCyATNP) actuarán en forma coordinada con la Comisión de Nivel General (CCyATNG), de manera tal que la distribución de las funciones y tareas se lleve a cabo de la forma más operativa y eficiente. La conformación de las Comisiones de Nivel Particular (CCyATNP) tiene como principal objetivo el conocimiento y relevamiento de las condiciones de trabajo de cada Institución Universitaria Nacional, a los efectos de lograr una unificación en la política preventiva, tendiente a alcanzar los objetivos y principios expuestos precedentemente. También, constituir un ámbito paritario de discusión en todo lo concerniente a la higiene, seguridad y salud en el ambiente de trabajo en la Institución, de manera tal que los trabajadores docentes tengan información directa y permanente de las medidas preventivas que se están implementando en materia de riesgos y salud laborales, así como también aporten su conocimiento y experiencia cotidiana para lograr una gestión en la prevención en forma integral. Ello a los efectos de desarrollar en el ámbito de cada institución una cultura preventiva tanto en el sector empleador como en los trabajadores, así como tender al mejoramiento continuo de las condiciones y ambiente de trabajo mediante una política protectora, que contemple las necesidades del colectivo de trabajadores.

#### Artículo 59.- Funciones

Estas Comisiones tendrán las siguientes atribuciones: a.- Difundir conceptos relacionados con la prevención de accidentes y enfermedades laborales. b.- Contribuir al mantenimiento de una conciencia de seguridad, a través de campañas de concientización y cursos de capacitación que surjan de las necesidades de los trabajadores en cada unidad operativa. c.- Asesorar en el cumplimiento de la normativa en materia de seguridad, higiene y salud laborales, adoptando las medidas prácticas que al efecto se consideren pertinentes; pudiendo cualquiera de sus miembros ingresar a todos los lugares de trabajo en cualquier horario, al efecto. d.- Recepcionar las denuncias efectuadas por los trabajadores docentes, que versen sobre incumplimientos de la normativa vigente en materia de seguridad, higiene y salud laborales; así como aquellas de accidentes, incidentes y enfermedades del trabajo y ponerlas en conocimiento del Servicio de Seguridad e Higiene de la Institución Universitaria y de la Comisión de Nivel General, en todos los casos. Ello a los efectos de que la parte empleadora adopte los mecanismos necesarios para corregir y mejorar las condiciones de trabajo, y sin perjuicio de su responsabilidad y obligaciones legales. e.- Requerir a los servicios de Higiene, Seguridad y Medicina del

Trabajo los informes que se consideren pertinentes, referentes a la política preventiva en materia de riesgos del trabajo y enfermedades profesionales. f.- Implementar las vías de comunicación eficientes a los efectos de poner en conocimiento a los trabajadores las acciones llevadas a cabo por la CCyATNP. g.- Informar a la Comisión de Nivel General acerca de los incidentes, accidentes y enfermedades profesionales producidas por el hecho o en ocasión del trabajo ocurridos en la Institución. h.- Sugerir normas de seguridad e higiene que se considere deban figurar en las reglamentaciones internas, así como del uso de elementos de protección personal. i.- En caso que se suscite un conflicto en torno a la interpretación, aplicación o cumplimiento de la normativa en materia de higiene, seguridad y salud laborales por divergencias de criterios en el ámbito de la Comisión de Nivel Particular ésta podrá elevar un informe a la Comisión de Nivel General, solicitando su dictamen, conforme lo dispuesto en el Artículo 57 "f" del presente. J.- Oponerse a la realización de las tareas laborales cuando se observen condiciones de riesgo inminente para la integridad psicofísica de los trabajadores, comunicando tal decisión a la CCyATNG.

**Artículo 60.- Participación en la Comisión de Condiciones y Ambiente de Trabajo de Nivel Particular (CCyATNP)**

Las Comisiones de Condiciones y Ambiente de Trabajo de Nivel Particular podrán pedir que en sus reuniones participen un representante de la máxima autoridad de la Institución, y de las siguientes áreas: Recursos Humanos, Mantenimiento, Servicio Médico, Servicio de Higiene y Seguridad.

**Artículo 61.- Decisiones**

Las decisiones a adoptar en el seno de la CCyATNG, de la CCyATNP y sus Delegaciones, en caso de existir, serán tomadas por acuerdo de partes.

Las funciones de estas Comisiones (y de sus Delegaciones) se acuerdan teniendo en mira los objetivos para los cuales fueron instituidas, por lo cual en ningún caso se exime a la parte empleadora obligaciones y responsabilidades legales exclusivas en materia de higiene, seguridad y salud laborales.

### **CCT 827/06 “E” de la DNV, homologado por Resolución N° 142/2006 de la Subsecretaría de Relaciones Laborales**

El CCT 827/06 “E” en su artículo 77 prevé *“Tendrá derecho a percibir el suplemento remunerativo por RIESGO todo el personal cuando realice tareas que impliquen riesgos determinados por la autoridad de aplicación en el marco de la legislación vigente. Dichas tareas pueden ser encuadradas en el siguiente detalle:*

*a) Trabajos de Seguridad y Custodia.*

*b) Trabajo con explosivos (tanto en ejecución como en inspección).*

*c) Trabajos sobre caminos no clausurados (tanto en ejecución como en inspección).*

*d) Trabajos en camino de montaña (ejecución; inspección; proyectos y conservación).*

*e) Trabajos en túneles (ejecución; inspección y mantenimiento).*

*f) Trabajos de reparación; construcción y mantenimiento de puentes (ejecución; inspección y proyectos).*

*Las tareas enunciadas no son excluyentes de otras que determine la COMISION DE PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJO.*

*Hasta tanto la COMISION DE PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJO reglamente las normas específicas para los trabajadores de la DIRECCION*

*NACIONAL DE VIALIDAD, regirá lo dispuesto en la Ley N° 19.587, Ley N° 24.557 y Decreto N° 911/96.*

*Para percibir este suplemento deberá mediar acto dispositivo del Jefe de Distrito o de la Gerencia que corresponda”. En tanto el artículo 78 dispone: “Se establece la suma no remunerativa de TRESCIENTOS PESOS (\$ 300) mensuales, la que será distribuida proporcionalmente a los días efectivamente trabajados en las condiciones del artículo 77°”.*

A su vez dentro del capítulo XI del CCT 827/06 “E” en sus artículos 161 a 165 se establecen las particularidades de la Comisión de Prevención de Riesgos del Trabajo:

*“ARTICULO 161°: A los efectos del cumplimiento de lo dispuesto en el Artículo N° 160°, créase la COMISION DE PREVENCION DE RIESGOS DEL TRABAJO, quien estará facultada para entender en todo lo relacionado con la Higiene; Seguridad y Riesgos del Trabajo, establecidas en la legislación vigente.*

*Las funciones de esta Comisión será dependiente de la COMISION PARITARIA PERMANENTE DE REGLAMENTACION, APLICACION Y CONTROL DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO.*

#### *FINALIDADES*

*ARTICULO 162°: Tendrá como principales objetivos el seguimiento de la política preventiva en Seguridad e Higiene del Trabajo y Ambiental, promoviendo y creando un sentido de responsabilidad en el personal frente a sí mismo y a la sociedad, todo tendiente a la neutralización y/o eliminación de riesgos que atente contra la salud y la vida del trabajador y de su familia y terceros sin distinción de niveles operativos, adoptando y haciendo aplicar las medidas adecuadas que sirvan al mejor cumplimiento de su finalidad, en coincidencia con la Administración General en la materia y a lo normado por el Convenio Colectivo de Trabajo.*

*Elaborar la normativa que regule la particularidad de trabajo del quehacer vial, elevando las actuaciones para su aprobación a la COMISION PARITARIA PERMANENTE DE REGLAMENTACION, APLICACION Y CONTROL DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO.*

#### *FUNCIONES*

*ARTICULO 163°: Serán funciones de la Comisión de Prevención de Riesgos del Trabajo:*

*a) Elaborar proyectos de Ley que tengan relación específica con el quehacer vial.*

*b) Proponer procedimientos operativos que contribuyan a efectuar el trabajo en el marco de las normas que garanticen la higiene y seguridad laboral.*

*c) FUNCION ASESORA CONSULTIVA: Sobre todo lo relacionado con la seguridad e higiene en el trabajo, dentro de la jurisdicción DE DIRECCION NACIONAL DE VIALIDAD y otros Organismos o Empresas Privadas que actúen dentro de la misma jurisdicción.*

d) *FUNCION NORMATIVA: Programación, análisis, dictado y aprobación de normas generales y específicas de la materia.*

e) *FUNCION ANALITICA: Estudio, análisis y confección de los datos estadísticos sobre accidentes y enfermedades del trabajo, así como de aspectos operativos, sistemas y métodos de trabajo dentro de la materia en el ámbito de las tareas viales.*

f) *FUNCION EDUCATIVA: Programación de conferencias y disertaciones técnicas, exposiciones y reuniones, para el tratamiento de temas relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo. Asimismo implementar modalidades de difusión de las normas legales que rigen la materia y de las medidas individuales y particulares que la Comisión resuelva.*

g) *FUNCION DE SUPERVISION Y CONTROL: Se crearán SUBCOMISIONES en cada Distrito de la Repartición, con similares funciones y dependiendo de la COMISION DE PREVENCION DE RIESGOS DEL TRABAJO, para la aplicación y cumplimiento de las normas generales y/o específicas sobre la materia, cada organización será la encargada de colaborar, informar y hacer ejecutar las disposiciones de esta Comisión.*

#### *FACULTADES*

*ARTICULO 164°: Serán facultades de la Comisión de Seguridad e Higiene Laboral:*

*1. Proponer y promover en el área de su competencia la adopción de medidas de control y preventivas adecuadas a cada tipo de actividad, especialmente referidas a: condiciones ambientales; equipos; instalaciones; máquinas; herramientas y elementos de trabajo; prevención y protección contra incendios; verificación y fijación de los requisitos que deben reunir las unidades de viviendas móviles o fijas que ocupa el personal de campaña, elementos de protección general y/o personal del trabajador; identificación; almacenamiento y transporte de materiales peligrosos; creación de SUBCOMISIONES de RIESGOS DEL TRABAJO de carácter preventivo y/o asistencial; investigación de factores determinantes de accidentes y/o enfermedades y reglamentación de medidas tendientes a evitarlos; producción transformación, distribución y uso de energía eléctrica.*

*2. Requerir a través de la Comisión Paritaria a las distintas dependencias de DIRECCION NACIONAL DE VIALIDAD, los datos e informaciones que estime convenientes para su mejor cometido y en forma específica del interior del país.*

*3. Sugerir la realización de exámenes médicos, post-ocupacionales y/o periódicos preventivos, de acuerdo a las normas que se establezcan para cada caso y según los riesgos de los diferentes puestos de trabajo.*

*4. Intercambiar informaciones con organizaciones similares, nacionales, provinciales, públicas o privadas sobre la materia específica, pudiendo participar asimismo en conferencias, asambleas, jornadas y/o congresos.*

*5. Proponer a la COMISION PARITARIA PERMANENTE DE REGLAMENTACION, APLICACION Y CONTROL DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, la*

*modificación y/o ampliación de este reglamento, cuando las circunstancias lo aconsejen.*

#### **INTEGRACION**

*ARTICULO 165º: La Comisión de Prevención de Riesgos del Trabajo estará integrada por TRES (3) miembros por la DIRECCION NACIONAL DE VIALIDAD, uno (1) de los cuales deberá ser Ingeniero en Seguridad e Higiene y TRES (3) por el Sector Gremial signatario del presente convenio”.*

#### **CCT Sindicato Trabajadores Industria del Gas Capital Federal y Gran Buenos Aires (STIGAS) y Contratistas varios (Años 2013 y 2014)**

##### **Artículo 22: Higiene y Seguridad en el Trabajo**

La Empresa prestará el mayor apoyo a la acción preventiva y el cuidado del medio ambiente en todas sus formas y alcances, disminuyendo los riesgos en el trabajo y observando en un todo lo expresado en su política de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente y la legislación vigente.

Se suministrarán los elementos de protección personal adecuados al riesgo, los que serán de uso obligatorio en el desempeño de la función específica.

Se respaldarán plenamente los programas y planes de seguridad tendientes a superar en forma constante los niveles alcanzados. Todo el personal recibirá adecuada capacitación en lo referente a seguridad e higiene.

Se mantiene la comisión permanente de higiene y seguridad en el trabajo que estará integrada por 3 integrantes de la empresa y 3 del Sindicato, y tendrá como premisa fundamental asesorar sobre todo lo relacionado en la materia.

#### **PROGRAMA PARA EMPRESAS CONTRATISTAS**

#### **PUESTA EN MARCHA COMITÉ DE HIGIENE y SEGURIDAD -STIGAS**

Luego de haberse firmado los Convenios Colectivos de Trabajo y presentado el mismo en el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social, corresponde poner en funcionamiento los Comité de Higiene y Seguridad en el Trabajo, según el Artículo 22: Higiene y Seguridad en el Trabajo de la C.C.T. STIGAS:

Texto: “La Empresa prestará el mayor apoyo a la acción preventiva y el cuidado del medio ambiente en todas sus formas y alcances, disminuyendo los riesgos en el trabajo y observando en un todo lo expresado en su política de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente y la legislación vigente.

Se suministrarán los elementos de protección personal adecuados al riesgo, los que serán de uso obligatorio en el desempeño de la función específica.

Se respaldarán plenamente los programas y planes de seguridad tendientes a superar en forma constante los niveles alcanzados. Todo el personal recibirá adecuada capacitación en lo referente a seguridad e higiene.

Se mantiene la comisión permanente de higiene y seguridad en el trabajo que estará integrada por tres integrantes de la Empresa y tres del Sindicato, y tendrá como premisa fundamental asesorar sobre todo lo relacionado en la materia”.

Visto el punto anterior se propone el siguiente programa sobre el tema:

#### **CONDICIONES GENERALES:**

Empresas Contratistas: 10

#### Reuniones del Comité:

Reuniones Ordinarias: cada 2 meses con fecha cierta ya establecida.

Reuniones Extraordinarias: ha pedido de las partes y/o eventos con motivo de urgencia.

#### Conformación del Comité (Participantes):

2 Representante de STIGAS (Eduardo Lois - Metrogas / Jorge Alberto Bruno-Gas Natural Fenosa)

1 Representante de la Empresa Contratista de RRHH

1 Representante de la Empresa Contratista Especialista H. y S.

1 Delegado de la Empresa Contratista

2 (1 Representante de las 2 Empresa Contratante-Metrogas S.A. y Gas Natural Fenosa S.A.)

#### Actas:

Se confeccionara actas de cada reunión con los temas tratado.

#### Programa según Grupos, Fecha de Reuniones:

A) BAT, Ema Servicios y EM AR GAS

B) Seghin , Neltec y NSR

C) Inarteco y Cosugas

D) Exgadet y Radiotronica

Condición General: Reuniones Ordinarias

Los 3ros. y 4tos. Miércoles y jueves, año 2014, cada 2 meses, año 2015 a determinar por el comité.

Para producir un enriquecimiento en la gestión, las empresas periódicamente rotaran en la conformación de los grupo.

Reunión de lanzamiento: Jueves 25 de septiembre de 2014, 15hs. Boedo 90, CABA

1er. Ciclo de reuniones

Grupo A: Octubre 2014, miércoles 15 a las 15hs. En Boedo 90, 4to. Piso Capital

Grupo B: Octubre 2014, Jueves 16 a las 15hs. En Boedo 90, 4to. Piso Capital

Grupo C: Octubre 2014, miércoles 22 a las 15hs. En Boedo 90, 4to. Piso Capital

Grupo D: Octubre 2014, Jueves 23 a las 15hs. En Boedo 90, 4to. Piso Capital

2do. Ciclo de reuniones

Grupo A: Diciembre 2014, miércoles 10 a las 15hs. En Boedo 90, 4to. Piso Capital

Grupo B: Diciembre 2014, Jueves 11 a las 15hs. En Boedo 90, 4to. Piso Capital

Grupo C: Diciembre 2014, Miércoles 17 a las 15hs. En Boedo 90, 4to. Piso Capital

Grupo D: Diciembre 2014, Jueves 18 a las 15hs. En Boedo 90, 4to. Piso Capital

3er. Ciclo 1ra. Reunión (luego a determinar por el comité establecer calendario años 2015)

Grupo A: Marzo 2015, Miércoles 18 a las 15hs. En Boedo 90, 4to. Piso Capital

Grupo B: Marzo 2015, Jueves 19 a las 15hs. En Boedo 90, 4to. Piso Capital

Grupo C: Marzo 2015, Miércoles 25 a las 15hs. En Boedo 90, 4to. Piso Capital

Grupo D: Marzo 2015, Jueves 26 a las 15hs. En Boedo 90, 4to. Piso Capital

#### TEMARIO:

1er. Reunión: (Año 2014)

• Conjunto de estadísticas uniformes para todo el grupo.

- Sistemas de análisis de accidentes

2da. Reunión: (Año 2014)

- Análisis de gestión de las ART
- Mapa de riesgo
- Conformación del grupo docente

3ra. Reunión: (Año 2015)

- Cursos de Higiene y Seguridad para el trabajador contratista.
- Reuniones y Temario a determinar por el comité

NOTA: Informar las personas de su empresa que participaran del Comité H.y S. al e-mail: [STIGAS@FIBERTEL.COM.AR](mailto:STIGAS@FIBERTEL.COM.AR)

### **CCT 636/2011: Sindicato Unico de Trabajadores del Neumático Argentino (SUTNA) - Pirelli - Bridgestone - FATE**

#### Comisión de Seguridad e Higiene

Art. 48 – La empresa se compromete a continuar cumplimentando estrictamente las normas de higiene y seguridad vigentes, y las que se dicten en el futuro, teniendo como objetivo la preservación de la salud psicofísica de los trabajadores de la misma.

La empresa continuará desarrollando acciones permanentes de prevención de accidentes y de riesgos de trabajo mediante capacitación de los trabajadores, suministro de elementos de seguridad y mejora de los dispositivos de seguridad en los equipos instalados cuando ello resulte necesario a los fines de evitar hechos que afecten la seguridad de los trabajadores que los operen.

La empresa y la representación sindical constituirán, de acuerdo con lo establecido en cada anexo, una Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, integrada por dos representantes sindicales de cada establecimiento, y representantes por la empresa con conocimiento en la materia. La Comisión Mixta se reunirá una vez por mes a fin de analizar las cuestiones vinculadas con el mejoramiento de la higiene y seguridad del establecimiento, condiciones de ambiente laboral, análisis de enfermedades profesionales y/o accidentes de trabajo.

Las empresas en la Comisión respectiva brindarán la información estadística necesaria para el funcionamiento de la misma.

Lo actuado por esta Comisión y la información suministrada será de carácter estrictamente confidencial.

### **CCT de actividad suscripto para la rama Telefonía Celular y/o Móviles, entre la Federación Argentina de las Telecomunicaciones (FATEL) y las empresas TELECOM PERSONAL S.A., NEXTEL COMMUNICATIONS ARGENTINA S.R.L., TELEFÓNICA MÓVILES ARGENTINA S.A. y la FECOSUR (Res. 614/2015 Secretaría de Trabajo)**

#### ART. 66 - COMISIÓN EMPRESA GREMIO DE SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

Las partes se comprometen a la plena observancia de las normas de Salud y Seguridad Laboral, procurándose el establecimiento de metas graduales que la Empresa instrumente para reducir la siniestralidad, aumentando el esfuerzo en la

prevención de riesgos. Como así también analizar y recomendar todas aquellas cuestiones que hagan a mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.

A tal fin, se ratifica la Comisión asesora en esta materia que se integrará con representantes de la Empresa e igual número de FATEL, que funcionará en forma permanente.

Las recomendaciones de esta Comisión se formularán por acuerdo unánime de las partes, entre otras podrán ser:

66.a - Observar el cumplimiento de las normas específicas en cuanto a las condiciones y medio ambiente de trabajo.

66.b - Contribuir para que se proteja la salud de los trabajadores mediante acciones de prevención en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo.

66.c - Recomendar sobre la correcta utilización de los equipos de protección personal correspondientes, tratando de que se reduzcan, controlen o eliminen los riesgos en su misma fuente

66.d - Promover un clima de permanente cooperación entre la dirección de la empresa y los trabajadores para contribuir a la prevención de los riesgos ocupacionales y al mejoramiento de las condiciones de trabajo.

66.e - Sugerir acciones destinadas a prevenir, controlar o eliminar las causas de los accidentes de trabajo.

66.f - Tomar conocimiento de los registros de las estadísticas, estudios y actuaciones referidas a accidentes de trabajo remitidos por la Empresa a la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (A.R.T.)

66.g - Realizar a solicitud de la Comisión Paritaria los estudios tendientes a detectar y prevenir las posibles patologías del trabajo vinculadas a cambios tecnológicos.

Las recomendaciones de la Comisión Gremio-Empresa de Salud y Seguridad Laboral, podrán ser aprobadas por la Comisión Paritaria, la cual previamente podrá asimismo, y en su caso, modificarlas.

Las que sean aprobadas formaran parte del Convenio Colectivo de Trabajo con la vigencia que se disponga.

(ver también Resolución 616/2015 ST: Declárase homologado el Convenio Colectivo de Trabajo de actividad suscripto

para la rama Telefonía Celular y/o Móviles, entre la F.O.E.S.S.I.T.R.A. y las empresas: TELECOM PERSONAL S.A., NEXTEL COMMUNICATIONS ARGENTINA S.R.L., TELEFÓNICA MÓVILES ARGENTINA S.A. y la FEDERACIÓN DE COOPERATIVAS DEL SERVICIO TELEFÓNICO DE LA ZONA SUR LIMITADA (FECOSUR).

**Resolución 1679/2015 Secretaría de Trabajo: Homológase el Acuerdo y el Acta Complementaria entre la UNIÓN OBRERA DE LA CONSTRUCCIÓN DE LA REPÚBLICA ARGENTINA y la empresa JOSE J. CHEDIACK SOCIEDAD ANÓNIMA, INDUSTRIAL COMERCIAL Y AGROPECUARIA - UCSA SOCIEDAD ANÓNIMA y CONTA WALTER MARIO SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LIMITADA - UNIÓN TRANSITORIA DE EMPRESAS.**

ARTÍCULO 8. Servicios de Medicina, Higiene y Seguridad.

8.1 La Empresa contará con los servicios de Medicina del Trabajo y de Higiene y Seguridad, sean propios o contratados, en un todo conforme a la Ley 19.587, el Decreto 911/96 y sus correspondientes normas reglamentarias. Sin perjuicio de ello, asume el compromiso de velar por la máxima seguridad, salud e higiene industrial que aseguren una cultura del trabajo seguro y eviten los accidentes de trabajo.



ARTÍCULO 9. Prohibición de alcohol y drogas.

9.1 Está prohibido el ingreso, la tenencia y/o el consumo de alcohol y drogas en cualquier lugar de la traza de la Obra, incluido Oficinas, Depósitos, Acopios, Edificios Complementarios y los vehículos y maquinarias, sean propios o contratados, y especialmente los vehículos mediante los cuales se realice el transporte de los trabajadores.

9.2 De igual forma, está prohibido encontrarse bajo el efecto del alcohol y/o drogas en cualquier momento, sea durante la jornada de trabajo y/o cualquier descanso dentro de la OBRA.

**Resolución 10/2016 Subsecretaría de Relaciones Laborales: Homológase el Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa celebrado por la ASOCIACION BANCARIA (SOCIEDAD DE EMPLEADOS DE BANCO) y la OBRA SOCIAL SERVICIOS SOCIALES BANCARIOS**

CAPÍTULO V  
HIGIENE Y SEGURIDAD:

ARTÍCULO VEINTIUNO: PRESERVACIÓN DE LA SALUD: Se constituirá una comisión integrada por 3 (tres) miembros de la representación empleadora y 3 (tres) miembros de la Asociación Bancaria, con la finalidad de mantener vigentes las normas en materia de higiene y seguridad del trabajo. Dicha comisión mixta llevará arbitrará los medios tendientes al cumplimiento las normas vigentes en la materia con el fin de reducir, eliminar o aislar los riesgos profesionales de los lugares de trabajo.- Dicha comisión tendrá facultades para establecer la periodicidad y características de los exámenes médicos a realizarse al personal comprendido en la presente convención. La empleadora deberá implementar las medidas de protección adecuadas tendientes a la reducción de los riesgos físicos y químicos respecto de los cuales pudieran estar expuestos los trabajadores comprendidos en este convenio.- Los trabajadores comprendidos en esta convención deberán adecuar su comportamiento a las normas de bioseguridad, utilizando los elementos de protección idóneos que les sean suministrados y colaborar con la empleadora en el cumplimiento de los precedentemente establecido.-

**Resolución 1663/2015 Secretaría de Trabajo: Homológase el acuerdo celebrado entre la Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina (FATSA), la Cámara Industrial de Laboratorios Farmacéuticos Argentinos (CILFA), la Cámara de Especialidades Medicinales (CAEMe) y la Cámara Argentina de la Industria de Productos Veterinarios (CAPROVE)**

9) Modificar el artículo 60° (del CCT 42/89), el que quedará redactado de la siguiente forma:

“ARTÍCULO 60°: COMISIONES O COMITÉS DE SEGURIDAD E HIGIENE. Las partes alientan la conformación de comisiones y/o comités con el objetivo de prevenir la siniestralidad y promover políticas eficaces en materia de salud, seguridad e higiene, asegurando la participación de los trabajadores.

En aquellos establecimientos radicados en la Provincia de Buenos Aires en que se encuentren conformadas las mencionadas comisiones y/o comités, sin perjuicio de su denominación, se salvará la conformación en los términos de la ley 14.408 y decreto reglamentario 801/14 y demás normas complementarias en tanto se cumplimenten adecuadamente las medidas de salud, seguridad e higiene en forma eficaz y eficiente, quedando a interpretación de la Comisión Paritaria prevista en el artículo 65 aquellos casos donde se detecte un incumplimiento en el funcionamiento de tales comités y/o comisiones”.

**Disposición 632/2015 de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo: Homológase el Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa celebrado entre la UNIÓN FERROVIARIA y la empresa NUEVO CENTRAL ARGENTINO S.A.**

TÍTULO IV  
SOBRE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO - COMISIÓN  
(CCYMAT)

IV.1. CCYMAT

ARTÍCULO 11:

La “Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo” (CCYMAT), será un órgano de consulta permanente y con funciones de asesoramiento, que estará constituida por un (1) representante de cada parte, sin perjuicio de la presencia de los asesores que estimen pertinentes. A su vez, las partes también podrán designar un (1) representante suplente que ocupará el lugar del titular en caso de ausencia.

En los casos, en los que la Empresa posea la explotación de más de una Línea ferroviaria, la misma deberá constituir una comisión independiente por cada línea.

Las partes podrán requerir, a su exclusiva costa, el asesoramiento de técnicos especializados en las materias de que se trate.

Los miembros del sector sindical serán designados por el Secretariado Nacional de la Unión Ferroviaria, y el titular, y en su caso el suplente cuando lo reemplace, gozará de un permiso con derecho a percibir sus haberes y beneficios sociales de la Empresa solamente cuando sean requeridos por el Secretariado Nacional de la Unión Ferroviaria para cumplir con las funciones para las cual han sido designados.

En virtud de la tipología y características de la misión a desempeñar la Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo se reunirá una (1) vez por mes.

Analizará la accidentología, causas, herramientas de gestión y los procesos de trabajo con miras a reducir los factores de riesgo y mejorar las condiciones de seguridad para proteger la salud e integridad psicofísica de los trabajadores y estudiará las medidas a adoptar con ese propósito, efectuando consultas a expertos, cuando ello fuere menester, y recomendando las acciones preventivas y/o correctivas correspondientes. Quedan expresamente excluidos de la competencia de esta Comisión los restantes temas inherentes a las relaciones laborales en la Empresa, para cuyo tratamiento el convenio establece otros mecanismos. Ambas partes se comprometen a no utilizar este ámbito de coparticipación respecto de conflictos que eventualmente se hubieren suscitado entre ellas.

Sus decisiones deberán ser expresadas por escrito, que asumirán el carácter de recomendaciones, deberán ser adoptadas en todos los casos por consenso, y resueltas en tiempo prudencial. En el caso de que lo recomendado no fuere aprobado, el sector

opuesto a su implementación deberá dejar constancia escrita de las razones que motivaron su negativa.

Las recomendaciones de la Comisión serán remitidas a la Comisión de Reclamos para su seguimiento.

Lo aquí establecido lo es sin perjuicio de las facultades y obligaciones que tiene la Empresa en materia de higiene, seguridad y capacitación, de acuerdo al ordenamiento jurídico y en especial lo dispuesto por la Ley 19.587, Decreto 351/79 y disposiciones concordantes.

#### IV.2. RESPONSABILIDADES EN MATERIA DE MEDIO AMBIENTE LABORAL Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

##### ARTÍCULO 12:

A) La Empresa se obliga a respetar las disposiciones vigentes en la materia, conforme a lo establecido en las leyes vigentes, Ley 19587, Decreto 351/79, Decreto 911/96 y Ley 24557 sobre Riesgos del Trabajo, o aquellas que en el futuro las reemplacen.

Los trabajadores deben tomar conocimiento sobre salud ambiental, enfermedades de riesgo, factores de accidentalidad y medidas de seguridad y colaborar para que las tareas se desarrollen en ambientes saludables y sin riesgos para sí, para terceros y para el patrimonio de la Empresa.

Es obligación del trabajador comunicar a la empresa situaciones de salud propia y/o ajena que signifiquen peligro o situaciones potenciales de riesgo, utilizando la metodología de denuncia de incidentes con que cuenta la Empresa.

B) Como consecuencia de la obligación fundamental establecida precedentemente, la Empresa, con participación de los representantes de la Unión Ferroviaria, adoptará previsiones de carácter precautorio con el objetivo de:

1. Proteger la vida, preservar y mantener la integridad psicofísica de los trabajadores.
2. Prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos de los distintos centros o puestos de trabajo.
3. Estimular y desarrollar una actitud positiva respecto de la prevención de los accidentes o enfermedades que puedan derivarse de la actividad laboral.

C) La Empresa al efecto pondrá en práctica medidas de Medio Ambiente y Seguridad para proteger la vida y la integridad de los trabajadores, especialmente en lo relativo:

1. A la construcción, adaptación, instalación y equipamiento de los edificios y lugares de trabajo en condiciones ambientales y sanitarias adecuadas.
2. 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 aconseja.
3. Al suministro y mantenimiento de los equipos de protección personal.
4. A las operaciones y proceso de trabajo.

D) Sin perjuicio de lo establecido en los incisos precedentes o de las disposiciones legales que resulten de aplicación, la Empresa asume la necesidad de:

1. Disponer el examen preocupacional y la revisión médica periódica del personal, en los casos exigidos por la normativa vigente como obligación del Empleador, registrando sus resultados en el respectivo legajo de salud, haciendo especial énfasis en los trabajadores pertenecientes a especialidades que impliquen un riesgo mayor para la salud, que pudiera derivar en una enfermedad profesional. Asimismo, en el caso de encontrarse alguna patología en los exámenes preocupacionales, los resultados deberán ser dados a conocer al trabajador. En su caso, la revisión periódica del personal por agentes de riesgo será de obligación de la Aseguradora de Riesgos del Trabajo.

2. Mantener en buen estado de conservación, utilización y funcionamiento, de las maquinarias, instalaciones y útiles de trabajo.
3. Instalar los equipos necesarios para renovación de aire y eliminación de gases, vapores y demás impurezas producidas en el curso del trabajo.
4. Mantener en buen estado de conservación, uso y funcionamiento las instalaciones eléctricas, sanitarias y servicio de agua potable.
5. Evitar la acumulación de desechos y residuos que constituyan un riesgo para la salud, efectuando la limpieza y desinfecciones periódicas pertinentes.
6. Eliminar, aislar o reducir los ruidos o vibraciones perjudiciales para la salud de los trabajadores.
7. Instalar los equipos necesarios para afrontar los riesgos en caso de incendio o cualquier otro siniestro.
8. Depositar con el resguardo consiguiente y en condiciones de seguridad, las sustancias peligrosas.
9. Disponer de medios adecuados para la inmediata prestación de primeros auxilios.
10. Colocar y mantener en lugares visibles avisos o carteles que indiquen medidas de higiene y seguridad o adviertan peligrosidad en las maquinarias e instalaciones.
11. Promover la capacitación del personal en materia de higiene y seguridad en el trabajo, particularmente en lo relativo a la prevención de los riesgos específicos de las tareas asignadas.
12. Estudiar la problemática de Seguridad, Salud Laboral y Medicina del Trabajo en el ámbito de la Empresa y en el orden general.
13. Proponer acciones que tiendan a prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos en los equipos o puestos de trabajo.
14. Participar activamente en la supervisión de la calidad de la ropa de uso institucional en cada entrega.

A los efectos de dar cumplimiento a lo descripto anteriormente, previo a la compra, se realizará una reunión del Comité con el fin de evaluar las muestras de los elementos a adquirir.

La entrega de ropa y elementos de protección personal deberá ajustarse a lo dispuesto en la Resolución 299/11 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.

Asimismo en lo relacionado con lo EPP, zapatos, botines de seguridad y herramientas, velando por el apego a las normas vigentes para cada actividad.

E) Constituyendo la Higiene y Seguridad en el trabajo un derecho, pero además un deber del personal, éste queda comprometido a:

1. Cumplir las normas de seguridad e higiene referentes a las obligaciones de uso, conservación y cuidado del equipo de protección personal y de los propios de las maquinarias, operaciones y procesos de trabajo.
2. Conocer y cumplir debidamente las reglas de Oro y el Reglamento de Seguridad de la empresa, con criterios de colaboración y solidaridad.
3. Someterse a los exámenes médicos preventivos y periódicos y controles de alcohol, drogas y otras sustancias que indique la Empresa.
4. Cuidar la conservación de los avisos y carteles que señalen medidas de seguridad e higiene y observar sus prescripciones.
5. Colaborar en la organización de programas de formación y educación en materia de Higiene y Seguridad y asistir a los cursos que se dictaren.

#### IV.3. COMPROBACIÓN DE LA APTITUD FÍSICA Y PSÍQUICA

##### ARTÍCULO 13:

Atento las características de la actividad, considerando las funciones de los trabajadores íntimamente vinculadas a la seguridad del tráfico, los mismos, al

momento de presentarse a tomar servicios y durante su desarrollo, deberán estar en condiciones normales de aptitud física y/o psíquica para cumplimentar sus prestaciones. Atento lo expuesto, la Empresa podrá efectuar al trabajador los controles y/o exámenes clínicos y/o médicos, a fin de constatar que el mismo se encuentre en condiciones normales de aptitud física y/o psíquica.

a) Queda estrictamente prohibido, concurrir a prestar servicio bajo los efectos de bebidas alcohólicas, calmantes, estimulantes y/u otros productos o sustancias que puedan afectar las condiciones físicas y/o psíquicas del trabajador como así también consumirlos durante la jornada laboral, siendo su incumplimiento una grave infracción.

b) En caso que el trabajador deba someterse a la toma de medicamentos debidamente recetados por un profesional, deberá comunicarlo a su superior jerárquico inmediato y al Servicio de Salud Ocupacional de la Empresa, con anterioridad al comienzo de sus tareas, acompañando copia de las recetas expedidas por el médico interviniente. Ante la presunción de que las condiciones del trabajador se encuentran alteradas física y/o psíquicamente, lo relevará de su tarea y lo derivará inmediatamente al Servicio Médico de la Empresa.

c) Habida cuenta de la importancia que las partes atribuyen a la salud en el trabajo, la empresa brindara a los trabajadores que la requieran, información sobre la existencia de planes asistenciales gratuitos vinculados con el control de adicciones brindado por Organizaciones No Gubernamentales y/o Gubernamentales (Ej: ALCO, ALCOHOLICOS ANONIMOS, NARCOTICOS ANONIMOS, etc.) como así también la participación de la Obra Social Ferroviaria "OSFE".

d) Accidentes por arrollamiento de personas: Se aplicará el procedimiento previsto por en la Resolución 558/09, complementada por la Resolución 65/2011 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo:

Producido un accidente laboral cuya consecuencia provoque un arrollamiento, el personal que interviene en forma directa en el incidente, será evaluado por un profesional del servicio médico empresario a efectos de brindarle asistencia y verificar su condición psicofísica.

En caso de que el profesional médico verificara un daño en la salud de los trabajadores involucrados, se efectuará la denuncia respectiva ante la Aseguradora de Riesgos del Trabajo correspondiente a ese empleador, siguiendo el procedimiento contemplado por la ley N° 24.557 y sus normas reglamentarias.

## 10. BIBLIOGRAFIA

ALDAO ZAPIOLA, Carlos y BELLVER, Martín (2005), Análisis de la incorporación de nuevos contenidos en los convenios colectivos de trabajo celebrados en la República Argentina 2000-2003. Proyecto de Cooperación Técnica OIT / Gobierno Argentino. Enfrentando los retos al trabajo decente en la crisis argentina. (Serie Documentos de Trabajo, 23).

BENENCIO, Luis (2007), presentación del libro “Los zapatos de Carlito”, en <http://memoriazonanorte.blogspot.com.ar/2008/04/los-zapatos-de-carlito.html>, consultada el 1/3/2016.

BENENCIO, Luis (2010), comunicación personal con el autor.

BOIX, Pere y VOGEL, Laurent (1997) Salud Laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales, Masson.

CARCOBA ALONSO, Angel (2007), Tened encendidas las luces, Cuaderno de Relaciones Laborales, 25, núm. 1, 151-157

CARCOBA ALONSO, Angel (2007), Soñaba con la salud de los trabajadores, en <http://www.ccoo-servicios.info/noticias/34501.html>, consultada el 29/03/2016.

CEIL – DNHST (1984), Bases preliminares para la formulación de un programa a corto y mediano plazo en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo en la República Argentina.

CENSI, Luciana (2009) La lucha por las condiciones y medio ambiente de trabajo, en “Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en la Universidades Nacionales”, IEC.

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2003) Estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo.

COMITE CONSULTIVO PERMANENTE DE LA LRT (2012), Acta de aprobación de la “Política Nacional de Salud y Seguridad de los Trabajadores y del Medio Ambiente de Trabajo” y de ratificación de la “Estrategia Argentina de Salud y Seguridad en el Trabajo 2011 - 2015” en [http://www.srt.gob.ar/adjuntos/prevencion/acta\\_SSTyMAT.pdf](http://www.srt.gob.ar/adjuntos/prevencion/acta_SSTyMAT.pdf), consultada el 25/03/2016.

CSA (2012), Estrategia sindical en Salud Laboral para las Américas.

CSA (2014), Plataforma de Desarrollo de las Américas. Confederación Sindical de los y las trabajadores/as de las Américas.

FOETRA (2011), Tercerización asesina, en <http://www.cta.org.ar/Tercerizacion-asesina.html>, consultada el 14/03/2016.

IMT (1973), Medicina del trabajo al servicio de los trabajadores: actas de las Jornadas Nacionales de Medicina del Trabajo, Facultad de Medicina, Universidad Nacional y Popular de Buenos Aires.

LA NACION (2006), Cuestionamiento del Gobierno al sistema de ART, en <http://www.lanacion.com.ar/808080-cuestionamiento-del-gobierno-al-sistema-de-art>, consultada el 29/03/2016.

LAPOLLA, Alberto Jorge (2004), Kronos: La esperanza rota, 1972-1974.

LAURELL, Asa Cristina (1984), Ciencia y experiencia obrera: la lucha por la salud en Italia, Cuadernos Políticos, número 41, México, Editorial Era, julio-diciembre 1984.

LAURELL, Asa Cristina y NORIEGA, Mariano, (1989), El estudio del proceso de trabajo y salud: análisis crítico de cuatro propuestas metodológicas.

LAURELL, Asa Cristina y NORIEGA, Mariano, (1989), La Salud en la Fábrica: Estudio sobre la Industria Siderúrgica en México”, México, Ediciones Era.

MEZIO, Eduardo; RACHID, Jorge; SAN JUAN, Claudio, (2012), Accidentes y enfermedades del trabajo de acuerdo a la Constitución Nacional, Ley de Defensa del Consumidor y Convenios OIT.

MIGLIONICO CAINO, Walter (1999), Trabajo y Salud: Guía para la acción sindical, PIT – CNT, en [http://training.itcilo.it/actrav\\_cdrom2/es/manuale/cap03\\_07.html](http://training.itcilo.it/actrav_cdrom2/es/manuale/cap03_07.html), consultada el 25/03/2016.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA NACION (1985), Documento de Coincidencia del “Seminario Nacional Tripartito sobre Participación de Trabajadores y Empleadores en el mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo”.

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA NACION (2005), Argentina 2003 - 2004. Crecimiento económico y empleo.

NEFFA, Julio C. (coord.), 2001, Telegestión: Su impacto en la salud de los Trabajadores. Trabajo y Sociedad, CEIL-PIETTE, FOEESITRA, Buenos Aires.

OIT – CIAT (1988), El empleo precario en Argentina, en [http://staging.ilo.org/public/libdoc/ilo/1988/88B09\\_143\\_span.pdf](http://staging.ilo.org/public/libdoc/ilo/1988/88B09_143_span.pdf), consultada el 25/03/2016.

OIT (2002), Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, ILO OSH 2001, Ginebra.

OIT (2015), Examen de la aplicación de los acuerdos suscritos entre la OIT y la ISO, en [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_420997.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_420997.pdf), consultada el 25/03/2016.

SAN JUAN, Claudio (2004), Participación de los Trabajadores en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo en Argentina.

SAN JUAN, Claudio (2009), Control Obrero de la Higiene y Seguridad. Ponencia ante el 9° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo.

SAN JUAN, Claudio (2010), Funciones de los representantes sindicales en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo, Universidad Nacional de Tres de Febrero.

SAN JUAN, Claudio (2011), Luchas obreras en defensa de la salud de los trabajadores, Ponencia ante el 10° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo.

SAN JUAN, Claudio (2013), La salud y seguridad de los trabajadores en la agenda internacional y local. Argentina ratifica dos convenios relevantes, en: <http://www.ias.org.ar/center/Argentina%20ratifica%20convenios%20relevantes-C.San%20Juan-2013.pdf>, consultada el 25/03/2016.

SRT (2011), Estrategia Argentina de Salud y Seguridad en el Trabajo 2011 – 2015, en [http://www.srt.gov.ar/super/eventos/Semana2011/otros/Estrategia\\_Argentina\\_SST.pdf](http://www.srt.gov.ar/super/eventos/Semana2011/otros/Estrategia_Argentina_SST.pdf), consultada el 25/03/2016.

SRT (2011), Acuerdo para la implementación de la Estrategia Argentina de Salud y Seguridad en el Trabajo 2011 – 2015 y de su Plan de Acción, en [http://www.srt.gov.ar/super/eventos/Semana2011/otros/Acuerdo\\_2011.pdf](http://www.srt.gov.ar/super/eventos/Semana2011/otros/Acuerdo_2011.pdf), consultada el 25/03/2016.

SRT (2015), II Estrategia Argentina de Salud y Seguridad en el Trabajo 2015 – 2019, Plan de Acción y Acuerdo para su implementación, en <http://www.srt.gob.ar/index.php/institucional/estrategia-argentina-2011-2015>, consultada el 25/03/2016.

UOM (2005), Departamento de Salud, Seguridad y Medio Ambiente, en [http://www.uom.org.ar/documentos\\_varios/dptosalud.pdf](http://www.uom.org.ar/documentos_varios/dptosalud.pdf), consultada el 25/03/2016.