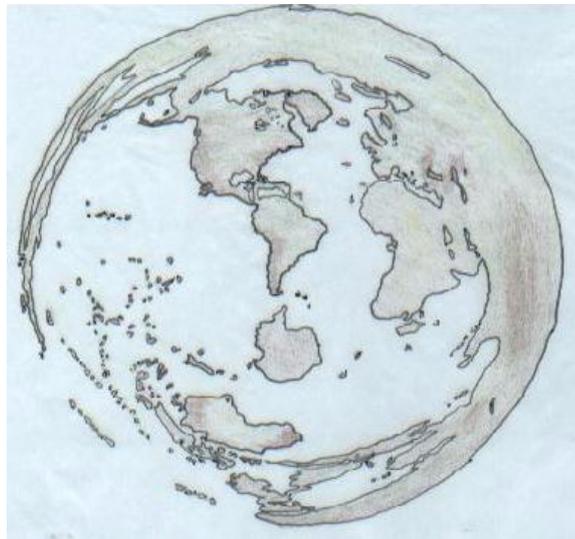


LA SALUD Y SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES EN EL DERECHO INTERNACIONAL

y su aplicación en el derecho laboral argentino



Claudio San Juan



**LA SALUD Y SEGURIDAD
DE LOS TRABAJADORES
EN EL DERECHO INTERNACIONAL**
y su aplicación en el derecho laboral argentino

Claudio San Juan

Copyright© Claudio San Juan

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

Primera edición 2015

LA SALUD Y SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES EN EL DERECHO INTERNACIONAL y su aplicación en el derecho laboral argentino.- Claudio San Juan.- Buenos Aires, 2015.- 207 pág.

ISBN: en trámite

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

Impreso en Argentina

Dibujo de tapa: “Intervención Argento-Céntrica” por Malena San Juan

INDICE

Agradecimientos

Introducción

I.- La Organización Internacional del Trabajo

La cuestión de la salud y seguridad de los trabajadores en el ámbito de la OIT

- De la asociación a la organización
- Corriente de humanización del trabajo
- Trabajo decente

Los convenios de la OIT y el derecho interno

- Los pasos previos
- Enfoque estratégico de la salud y seguridad en el trabajo
- La incorporación al derecho interno de los Convenios 155 y 187
- Los instrumentos de la OIT pertinentes para el marco promocional

Algunas particularidades y estructura de los organismos competentes.

- Acciones de los organismos competentes en los ámbitos internacionales

II.- Naciones Unidas. La salud y seguridad de los trabajadores desde un enfoque de derechos humanos.

- El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Observaciones en materia de “seguridad e higiene” (artículo 7, inciso b del PIDESC)
- Situación argentina en el Pacto y situación de la presentación de los informes
- Reseña de informes de Argentina sobre salud y seguridad de los trabajadores y observaciones finales del Comité DESC (1989-2011)
- Derechos humanos y cláusulas democráticas

III.- Otros ámbitos: de la Normalización Internacional a la Integración Regional

- Organización Internacional de Normalización (ISO)
- Organización de los Estados Americanos (OEA)
- Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños (CELAC)
- Organización Iberoamericana de la Seguridad Social (OISS)
- Conferencia Interamericana de la Seguridad Social (CISS)

- Unión de Naciones Suramericanas (UNASUR)
- Mercado Común del Sur (MERCOSUR)
- Confederación Sindical de las Américas (CSA)
- Convenios Bilaterales de Cooperación

IV.- Estudios comparados

- Una aproximación a los sistemas de salud y seguridad de los trabajadores en los países de la Unión de Naciones Suramericanas (UNASUR)
- Resumen estudio comparado de los instrumentos regionales de salud y seguridad en el trabajo.

Epílogo

Anexos

Abreviaturas

Bibliografía

A María de los Angeles, Malena y Anaclara por su paciencia infinita.

AGRADECIMIENTOS

A Eduardo Mezio por su participación en la revisión y corrección del proyecto.

A mis compañeras y compañeros de trabajo.

A las autoridades y colegas del Instituto de Estudios Interdisciplinarios en Derecho Social y Relaciones del Trabajo de la Universidad Nacional de Tres de Febrero, donde he tenido la satisfacción de haberme desempeñado como *Docente Investigador*.

“En la medida compatible con la legislación y la práctica nacionales, los organismos competentes dentro del sistema de administración del trabajo deberán contribuir a formular la política nacional relativa a las cuestiones internacionales del trabajo, participar en la representación del Estado por lo que respecta a tales cuestiones y contribuir a preparar las medidas que en ese terreno hayan de tomarse a nivel nacional”¹

INTRODUCCION

Siempre intentando mejorar mi entendimiento sobre la dinámica de la agenda laboral internacional comencé a pensar en una publicación que pudiese contener mis expectativas sobre la salud y seguridad de los trabajadores en el derecho internacional y a la vez poder compartirlas con los colegas interesados en esta materia.

Transité numerosos caminos para conocer las diversas cuestiones que se abordan en esta temática y consulté prestigiosos especialistas para ordenar mis ideas al respecto.

Para formalizar mis conocimientos, cursé una Maestría, participando además en cursos, seminarios y jornadas. En particular debo destacar el curso “Relaciones Laborales Internacionales y Derecho Interno” (dictado en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social), cuyo trabajo monográfico presentado, constituyó el primer paso para llegar a esta publicación.

Toda esta teoría pude sumarla a la práctica que realizaba con la tarea principal de coordinar las actividades desarrolladas conjuntamente con organismos públicos, privados, nacionales e internacionales, organizaciones no gubernamentales, sindicatos, provincias, y las distintas áreas del sistema de riesgos del trabajo en la República Argentina.

En esta publicación, además de las normas internacionales del trabajo emanadas en el seno de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se abordan también otros instrumentos del derecho internacional del trabajo que incluyen normas y principios laborales vinculados con la salud y seguridad de los trabajadores, tales como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) del sistema de Naciones Unidas, programas y acciones de otros ámbitos internacionales regionales y multilaterales, como asimismo los aportes indudables del derecho social europeo sobre la salud y seguridad de los trabajadores. Asimismo presentamos estudios comparados, identificando las armonías y asimetrías en los distintos sistemas nacionales y regionales en materia de salud y seguridad en el trabajo.

¹ Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150), Artículo 8.

Para mantener actualizada la agenda con los organismos internacionales, se prevé entre otras acciones editoriales, la circulación de un boletín donde se podrán intercambiar opiniones, que luego se buscarán instrumentar con estos organismos.

A los efectos de vincular el derecho y la salud y seguridad de los trabajadores, ubicaremos tales cuestiones en el campo del derecho internacional del trabajo, definiendo este como la “rama del derecho que se ocupa de la regulación internacional del trabajo, ya sea en el ámbito público o privado”.

Nuestro concepto de salud y seguridad de los trabajadores parte de la definición de la OIT “*el término salud , en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo*”.²

Motiva nuestra especial atención el derecho internacional público del trabajo gestado en el seno “*de la OIT, donde las naciones discuten y acuerdan normas y recomendaciones con el fin de desarrollar la legislación laboral en el seno de cada país*”.³

OIT afirma, al mismo tiempo, que “*Las normas internacionales del trabajo se desarrollaron con el fin de constituir un sistema global de instrumentos relativos al trabajo y a la política social, sostenido a su vez por un sistema de control que permite abordar todos los tipos de problemas que plantea su aplicación a escala nacional*”.⁴

A más de las normas elaboradas por OIT conformadas en Convenios, Protocolos y Recomendaciones dirigidas a los países miembros a fines de su ratificación, consideramos, conjuntamente con la mayoría de los doctrinarios, como “Fuentes del Derecho Internacional Público del Trabajo” a las emanadas de organismos regionales (como el “MERCOSUR” y la “Comunidad Andina”, entre otros) y los “Tratados Bilaterales” que firman entre si los distintos países.

Con el objetivo de centrar la atención de los Países Miembros en las nuevas tendencias científicas relacionadas con la salud y seguridad en el trabajo, entre las cuales se incluye la importancia y magnitud de lesiones y muertes relacionadas con el trabajo, tanto como la incidencia en las economías nacionales y de las empresas, OIT organiza campañas regionales de sensibilización dirigidas a las autoridades nacionales y de las organizaciones sindicales de empleadores y trabajadores. En virtud de las proyecciones de las diversas estadísticas de las naciones que constituyen OIT, se estima que ocurren más de 317 millones de accidentes en el

² Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), Artículo 3.

³ De Diego, Julián (2004)

⁴ <http://ilo.org/global/standards/lang--es/index.htm>

trabajo, muriendo por día 6.300 trabajadores, lo que hacen 2,3 millones de muertes por año, lo que implica un costo estimado del 4% del PBI global de cada año. Estos números revelan la importancia que se les asigna a estas campañas, tanto por la propia OIT como por los países que participan de las mismas.

En la Argentina durante el año 2013 se registraron 440.685 accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con días con baja laboral.⁵

Este panorama, agravado por 453 muertes por accidentes de trabajo, muestra la necesidad de continuar trabajando en la prevención como único camino para evitar tales contingencias y, por ende, las nefastas consecuencias de las malas condiciones de trabajo. Sin embargo, en términos de indicadores estadísticos, los resultados son alentadores:

- El índice de incidencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (AT/EP) cada mil trabajadores cubiertos, en el periodo 2004-2013 tuvo una variación de - 26%.
- El índice de incidencia de fallecidos por AT/EP cada millón de trabajadores cubiertos, durante el periodo 2004-2013 disminuyó un 48%.
- La variación 2012 – 2013 del índice de incidencia de fallecidos por AT/EP es -20,4%

Sabemos entonces, que la estrategia para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo, de ninguna forma puede limitarse a la reducción de los índices de incidencia de los accidentes de trabajo. Este es un paso necesario pero, si se desea un progreso perdurable aún en cuanto a los índices, debe avanzarse en el mejoramiento de las condiciones de trabajo. Esta estrategia exige el compromiso de todos los interesados, entre ellos los poderes públicos, los operadores del sistema de riesgos del trabajo y los propios empleadores y trabajadores y sus organizaciones representativas.

⁵ <http://www.srt.gob.ar/estadisticas/anuario/2013resumen.pdf>.

I.- LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Desde su fundación en el año 1919 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha dictado numerosas normas internacionales del trabajo, en el ámbito de discusión y consenso de sus mandantes que constituyen un gobierno tripartito: gobiernos, sindicatos y empleadores, única experiencia en el seno de los organismos del sistema de Naciones Unidas (ONU).

El pilar de las normas internacionales del trabajo lo sostienen los convenios internacionales del trabajo que deben ser ratificados por los Estados parte, con el compromiso de su posterior aplicación.

Desarrollaremos la conformación de los distintos órganos de la OIT, las normas internacionales del trabajo y las declaraciones, como asimismo el proceso de evolución que ha tenido a través del tiempo en materia de de salud y seguridad de los trabajadores.

Cabe destacar que esta materia es preocupación de la OIT desde sus documentos fundacionales, su Constitución de 1919 (“... *considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo,... la protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo.*”) y la Declaración de Filadelfia de 1944, la cual en su punto III expresa: “*La Conferencia reconoce la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan: ... g) proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones;*”.

Finalmente, se expone el estado de situación de la transposición al derecho interno argentino de los convenios internacionales en materia de seguridad y salud en el trabajo como un indicador de la política socio-laboral adoptada por los sucesivos gobiernos, en la cual la salud y seguridad de los trabajadores tuvo distintas prioridades en la agenda pública.

Organos de la OIT

Conferencia Internacional del Trabajo

Los Estados Miembros⁶ de la OIT se reúnen anualmente en la Conferencia Internacional del Trabajo, que se realiza en Ginebra, Suiza, durante el mes de junio. Cada Estado Miembro está

⁶ Al 2 de mayo de 2014, el número de Estados Miembros de la OIT era 185.

representado por una delegación integrada por dos delegados gubernamentales, un delegado empleador y un delegado trabajador, más sus consejeros técnicos respectivos quienes son designados de acuerdo con sus respectivas organizaciones nacionales más representativas.

El orden del día incluye los informes preparatorios para la adopción de convenios, recomendaciones y/o resoluciones.

Consejo de Administración

Es el órgano ejecutivo de la Oficina Internacional del Trabajo (la Oficina es la secretaría de la Organización). Se reúne tres veces por año, en marzo, junio y noviembre. Toma decisiones sobre la política de la OIT, determina el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo, adopta el programa y presupuesto antes de su presentación a la Conferencia.

Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones – CEACR

Creada en 1926, con el fin de examinar el creciente número de memorias de los gobiernos sobre los convenios ratificados. Actualmente, está compuesta por 20 juristas eminentes, nombrados por el Consejo de Administración por periodos de tres años. Los Expertos proceden de diferentes regiones geográficas y de diferentes sistemas jurídicos y culturas. La función de la Comisión de Expertos es la realización de una evaluación técnica imparcial del estado de la aplicación de las normas internacionales del trabajo.

Comité de Libertad Sindical – CLS

Creado en 1951, con el objetivo de examinar las quejas sobre las violaciones de la libertad sindical, hubiese o no ratificado el país concernido los convenios pertinentes. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden presentar quejas contra los Estados Miembros. El CLS es un Comité del Consejo de Administración y está compuesto por un presidente independiente y por tres representantes de los gobiernos, tres de los empleadores y tres de los trabajadores.

Normas internacionales del trabajo y declaraciones de la OIT

Desde 1919, la OIT ha mantenido y desarrollado un sistema de normas internacionales del trabajo que tiene por objetivo la promoción de oportunidades para hombres y mujeres, con el fin de que éstos consigan trabajos decentes y productivos, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad. En la economía globalizada de la actualidad, las normas internacionales del trabajo constituyen un componente esencial del marco internacional para garantizar que el crecimiento de la economía global sea beneficioso para todos.

Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos preparados por los constituyentes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen principios y derechos básicos en el trabajo. Las normas se dividen en convenios, que son tratados

internacionales legalmente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros, o recomendaciones, que actúan como directrices no vinculantes.⁷ En muchos casos, un convenio establece los principios básicos que deben aplicar los países que lo ratifican, mientras que una recomendación relacionada complementa al convenio, proporcionando directrices más detalladas sobre su aplicación. Las recomendaciones también pueden ser autónomas, es decir, no vinculadas con ningún convenio.

Documentos fundamentales de la OIT

Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo

La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo tiene por objeto lograr que el progreso social vaya a la par con el progreso económico y el desarrollo. Es un instrumento promocional mediante el cual los constituyentes de la OIT - gobiernos, empleadores y trabajadores - reafirman los principios fundamentales consagrados en la Constitución de la Organización. Adoptada en 1998, la Declaración compromete a los Estados Miembros a respetar y promover los principios y derechos comprendidos en cuatro categorías, hayan o no ratificado los convenios pertinentes. Estas categorías son: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. La Declaración establece claramente que estos derechos son universales y que se aplican a todas las personas en todos los países independientemente del nivel de desarrollo económico.

Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa

El 10 de junio de 2008 se adoptó, por unanimidad la “Declaración de OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa”, donde se expresa la visión contemporánea de su mandato internacional, y constituye una decidida reafirmación de sus valores. Ella ocupa el mismo rango de importancia que la “Declaración de Filadelfia” de 1944 y de la “Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y sus Seguimiento” del año 1998.

⁷ No obstante hay fallos judiciales que los hacen “vinculantes”. En Argentina, el fallo de la CSJN en “*Pinturas y Revestimientos Aplicados SA s/ Quiebra*” de fecha 26 de marzo de 2014, dice en la parte que nos interesa: “*Es propicio puntualizar que las recomendaciones de la OIT, aunque carecen de contenido propiamente normativo (por lo que no están sujetas a la ratificación de los estados y no generan per se obligaciones internacionales para éstos), tienen un inapreciable valor a la hora de interpretar y determinar los alcances de las prescripciones de los convenios a los que se refieren en razón de provenir del mismo foro que ha dado vida a éstos. En función de ello, si se toma en cuenta que el precepto convencional, al incorporar la expresión “al menos”, deja abierta la posibilidad de extender el privilegio a otros créditos laborales, es factible admitir -sin mayor esfuerzo interpretativo- que uno de esos ítems sea el resarcimiento por accidente de trabajo que contempla la Recomendación.*”

La salud y seguridad de los trabajadores en el ámbito de la OIT

La cuestión de la salud y seguridad de los trabajadores en el ámbito de la OIT, a nuestro entender tiene tres etapas: 1) Fundacional (1906), 2) Corriente de humanización del trabajo (1974) y 3) “Trabajo Decente” (1999).

Sucesivamente, para cada una de estas etapas señalaremos los grandes campos de acción de la OIT en materia normativa, de formación y cooperación técnica y de mecanismos de control de la aplicación de normas.

De la asociación a la organización

Uno de los primeros antecedentes sobre la salud y seguridad de los trabajadores en el derecho internacional es el Convenio internacional adoptado en Berna en 1906, sobre la prohibición del empleo del fósforo blanco (amarillo) en la industria de las cerillas.⁸

Este convenio fue aprobado por la conferencia internacional que fuera convocada por la entonces “Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores”.

En esa conferencia de 1906 también se adoptó un convenio internacional para reglamentar el trabajo nocturno de las mujeres.

Así las cosas, la prohibición del uso del fósforo blanco y el trabajo nocturno de las mujeres fueron los dos temas que dieron lugar a los primeros convenios internacionales del trabajo.

La preocupación por la salud y seguridad de los trabajadores está marcada desde el mismo nacimiento de la OIT, cuando en el Tratado de Versalles, del 28 de junio de 1919, en su “Parte XIII” se afirma: “*Visto que existen condiciones de trabajo que implican para un gran número de personas la injusticia, la miseria y las privaciones, lo que engendra un tal descontento que la paz y la armonía universales son puestas en peligro, y atento que es urgente mejorar esas condiciones: por ejemplo, en lo que concierne a ... la protección de los trabajadores contra las enfermedades generales o profesionales y los accidentes resultantes del trabajo, ...*”.

Asimismo en el anexo del capítulo Cuarto por el cual se convoca a la primera sesión de la conferencia del trabajo durante 1919, en su orden del día se fijan aspectos vinculados a la salud y seguridad de los trabajadores, tales como los trabajos insalubres en el empleo de mujeres y de niños y la extensión y aplicación de las convenciones internacionales adoptadas

⁸ En Argentina mediante Ley N.º 12.186 (Boletín Oficial 11/09/1935) se autorizó al Poder Ejecutivo, para adherir a la Convención concluida en Berna el 26 de Septiembre de 1906, referente a la prohibición del uso del fósforo blanco (amarillo) en la industria de las cerillas, y a la ratificación de la misma.

en Berna en 1906 sobre la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres empleadas en la industria, y sobre la prohibición del empleo del fósforo blanco (amarillo) en la industria de las cerillas.

La consolidación institucional de la OIT llegará en 1946 al firmar un acuerdo con las Naciones Unidas, por la cual es reconocida como una institución especializada investida de la responsabilidad de tomar medidas apropiadas según los términos de su instrumento fundamental para el cumplimiento de los objetivos previstos en el mismo, la cual la convierte en la primera institución especializada según los términos del artículo 57 de la Carta de las Naciones Unidas (Capítulo 9).⁹

Sin perjuicio de los instrumentos pertinentes para el marco promocional para la salud y seguridad en el trabajo indicados en el anexo de la Recomendación núm. 197, respecto de la primera etapa de la OIT, cabe señalar las normas internacionales del trabajo vinculadas con la salud y seguridad de los trabajadores:

Convenios	Recomendaciones
---	Prevención del carbunco, 1919 (núm. 3)
---	Saturnismo (mujeres y niños), 1919 (núm. 4)
---	Fósforo blanco, 1919 (núm. 6)
Cerusa (pintura), 1921 (núm. 13)	---
Indicación del peso en los fardos transportados por barco, 1929 (núm. 27)	---
Protección de los cargadores de muelle contra los accidentes, 1929 (núm. 28)	(reciprocidad), 1929 (núm. 33) (consulta a las organizaciones), 1929 (núm. 34)
---	Prevención de los accidentes del trabajo, 1929 (núm. 31)
---	Dispositivos de seguridad de las máquinas, 1929 (núm. 32)
Protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (revisado), 1932 (núm. 32)	(reciprocidad), 1932 (núm. 40)
Prescripciones de seguridad (edificación), 1937 (núm. 62)	Prescripciones de seguridad (edificación), 1937 (núm. 53)
---	Colaboración para prevenir los accidentes (edificación), 1937 (núm. 55)
---	Seguridad de los medios de vida, 1944 (núm. 67)
---	Protección de la salud de los trabajadores, 1953 (núm. 97)
---	Servicios de medicina del trabajo, 1959 (núm. 112)
Protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115)	Protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 114)
Protección de la maquinaria, 1963 (núm. 119)	Protección de la maquinaria, 1963 (núm. 118)
Higiene (comercio y oficinas), 1964 (núm. 120)	Higiene (comercio y oficinas), 1964 (núm. 120)
Peso máximo, 1967 (núm. 127)	Peso máximo, 1967 (núm. 128)

⁹ <http://www.ilo.org/public/spanish/support/lib/century/index3.htm>

Prevención de accidentes (gente de mar), 1970 (núm. 134)	Prevención de accidentes (gente de mar), 1970 (núm. 142)
Benceno, 1971 (núm. 136).	Benceno, 1971 (núm. 144)

Otros:

Reglamento tipo de seguridad en los establecimientos industriales, para guía de los gobiernos y de la industria”, 1950.

Corriente de humanización del trabajo

La corriente de humanización del trabajo fue impulsada por la OIT en 1974, al aprobar la Memoria de su Director General "Por un trabajo más humano" con motivo de la 60° Conferencia Internacional del Trabajo, en la cual también se aprobó la “Resolución sobre la acción futura de la OIT en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo”.

A posteriori se instrumentó el 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.

Este nuevo marco teórico sobre la concepción de condiciones y medio ambiente de trabajo, recepta los principios del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Organización de las Naciones Unidas, adoptado en 1966.¹⁰

En el contexto del PIACT, Clerc (1987: XV) en una de las publicaciones más difundidas de OIT, apunta:

La expresión “condiciones y medio ambiente de trabajo” abarca, por un lado, la seguridad e higiene en el trabajo y, por otro, las condiciones generales de trabajo. La primera de estas dos nociones es en general suficientemente clara para todos; la segunda, en cambio, es más vaga y puede abarcar realidades diferentes según los países o las personas de que se trate. Cabe definir las condiciones generales de trabajo como los elementos que determinan la situación que vive el trabajador. Comúnmente se admite que forman parte de ellas la duración del trabajo, la organización y el contenido de éste

¹⁰ Aprobado en Argentina por Ley 23.313 (Boletín Oficial 13/05/1986) y a partir de 1994 tiene jerarquía y rango constitucional (Constitución de la Nación Argentina, art. 75 inc. 22)

y los servicios sociales; se ha considerado oportuno incluir además en esta obra las cuestiones de remuneración, dadas su importancia y su vinculación con las demás condiciones de trabajo.

Es a partir del PIACT que la OIT planteará nuevas actividades en materia de normas internacionales del trabajo para el campo de las condiciones y medio ambiente de trabajo en general y de salud y seguridad en el trabajo en particular, bajo un conjunto de instrumentos tales como convenios y recomendaciones que completan la estrategia normativa.

De la segunda etapa de la OIT, las normas internacionales del trabajo vinculadas con la salud y seguridad de los trabajadores son:

Convenios	Recomendaciones
Cáncer profesional, 1974 (núm. 139)	Cáncer profesional, 1974 (núm. 147)
Medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 148)	Medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 156)
Seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979 (núm. 152)	Seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979 (núm. 160)
Seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)	Seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164)
Servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)	Servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 171)
Asbesto, 1986 (núm. 162)	Asbesto, 1986 (núm. 172)
Seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167)	Seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 175)
Productos químicos, 1990 (núm. 170)	Productos químicos, 1990 (núm. 177)
Prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 174)	Prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 181)
Seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176)	Seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 183)

Otros:

Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

De los instrumentos precedentes debemos destacar dos convenios, que debido al contenido de principios fundamentales en materia de salud y seguridad en el trabajo, hemos de denominarlos “convenios relevantes”, ellos son el n° 155 sobre salud y seguridad de los trabajadores, del año 1981 y el n° 161 sobre servicios de salud y seguridad en el trabajo, del año 1985 (a posteriori se sumará un tercer convenio relevante: el n° 187 sobre el marco promocional para la salud y seguridad en el trabajo, del año 2006).

Reseña de los “convenios relevantes”

Convenio 155, su protocolo 2002 y recomendación 164

Resultan la piedra angular para el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo.

El Convenio 155 es, sin duda alguna, toda una innovación ya que, además de abordar de manera exhaustiva la salud y seguridad en el trabajo y el medio ambiente de trabajo, es un instrumento de enunciación de políticas de Estado con obligaciones precisas, antes que simples enunciaciones teóricas. En él se prescribe la formulación, aplicación y examen periódico de una política nacional con el objetivo primordial de “prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo”.

El convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) contiene disposiciones de carácter general con miras a la implementación de una política nacional coherente en materia de salud y seguridad de los trabajadores y medio ambiente de trabajo (Arts. 4 al 7); y las acciones de los gobiernos a nivel nacional y dentro de las empresas (Arts. 8 al 15), entre ellas la creación de programas para promover la salud y seguridad en el trabajo, y mejorar las condiciones de trabajo y que propicien una cultura de la seguridad mediante la educación y la formación (Art. 14).

El Protocolo de 2002 exige el establecimiento y la revisión periódica de los requisitos y procedimientos para el registro y la notificación de los accidentes y las enfermedades en el trabajo, así como la publicación de las estadísticas anuales conexas.

Su contenido, incluyendo la recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164), es el siguiente:

- Campo de aplicación y definiciones
- Principios de una política nacional
- Esferas de Acción Técnicas (R. 164)
- Acción a nivel nacional
- Acción a nivel empresa
- Disposiciones finales
- Relación con los Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo existentes (R. 164).

EL “Protocolo” tiene la siguiente estructura:

- Definiciones
- Sistemas de registro y notificación
- Estadísticas nacionales
- Disposiciones finales

De las acciones a nivel empresa, previstas en los arts. 16 al 21 del convenio 155, destacamos su art. 20: *“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”*.

El convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161) prevé el establecimiento de servicios de salud en el ámbito de la empresa, a quienes se asignan funciones esencialmente preventivas y que son responsables de aconsejar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca del mantenimiento de un ambiente de trabajo seguro y saludable.

Incluye los títulos siguientes:

- Principios de una política nacional
- Funciones
- Organización
- Condiciones de funcionamiento
- Disposiciones finales

La recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 171) orienta acerca de la implementación de dicho convenio.

Trabajo decente

La problemática de las CYMAT evoluciona hacia el concepto de Trabajo Decente, cuando en 1999, en oportunidad de la Memoria del Director General en la 87ª. Conferencia Internacional del Trabajo, se sostiene que *“El trabajo decente es el punto de convergencia de sus cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; el empleo; la protección social y el diálogo social”*. Es a partir de la protección social, que la OIT planteará una *“Estrategia global de la seguridad y salud en el trabajo”* cuyo primer resultado será el Convenio 187 relativo al Marco promocional de la seguridad y salud en el trabajo, 2006, complementario de los preceptos rectores del Convenio 155, a la vez que marcará el inicio de una etapa acotada de convenios, recomendaciones y repertorios de recomendaciones prácticas generales o propios de cada sector, en cuanto a la actividad normativa.

De la tercera etapa de la OIT, las normas internacionales del trabajo vinculadas con la salud y seguridad de los trabajadores son:

Convenios	Recomendaciones
Seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184)	Seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 192)

---	Recomendación sobre el trabajo en el sector pesquero, 2005 (núm. 196)
Trabajo marítimo, 2006 (Regla 4.3 Protección de la seguridad y la salud y prevención de accidentes y las disposiciones correspondientes del Código (norma A4.3 y pauta B4.3)	---
Marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)	Marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 197)
Trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188). Artículos 31 a 33: Seguridad y salud en el trabajo y prevención de accidentes laborales.	Trabajo en la pesca, 2007 (núm. 199). Párrafos 40 a 49: Seguridad y salud en el trabajo
---	VIH y SIDA, 2010 (núm. 200)
Trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189). Artículo 13: Derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable.	Trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201). Párrafo 19: Seguridad y salud en el trabajo

Reseña del tercer convenio relevante

El convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) tiene por objeto promover una cultura de prevención en materia de salud y seguridad con vistas al logro progresivo de un medio de trabajo seguro y saludable. Exige que los Estados ratificantes desarrollen, en consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativas, políticas, sistemas y programas nacionales de salud y seguridad en el trabajo. La política nacional debe elaborarse conforme a los principios establecidos en el artículo 4 del Convenio 155. A su vez, los sistemas y programas nacionales deben ser concebidos teniendo en cuenta los principios contemplados en los instrumentos pertinentes de la OIT, cuya lista figura en el anexo de la Recomendación núm. 197 sobre el marco promocional para la salud y seguridad en el trabajo, 2006. Los sistemas nacionales deben suministrar la infraestructura necesaria para la implementación de políticas y programas nacionales de salud y seguridad en el trabajo, lo cual incluye la legislación, las autoridades o los órganos adecuados, los mecanismos de control, tales como sistemas de inspección y acuerdos a nivel de la empresa. Los programas nacionales deben incluir medidas de promoción de la salud y seguridad en el trabajo con plazos vinculantes que permitan evaluar los progresos logrados.

Su contenido, incluyendo la recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 197), es el siguiente:

- Definiciones
- Objetivo
- Política nacional
- Sistema nacional

- Programa nacional
- Perfil nacional (R. 197)
- Cooperación e intercambio de información a escala internacional (R. 197)
- Disposiciones finales
- Actualización del anexo “Instrumentos de la OIT pertinentes para el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo (R. 197)

A este conjunto de convenios y recomendaciones debemos agregar una serie de documentos de sugerencias prácticas generales o propias para cada sector, que completan la estrategia normativa de la OIT y se denominan repertorios de recomendaciones prácticas (RRP), entre los cuales cabe destacar:

- Repertorio de recomendaciones prácticas (RRP) sobre Seguridad en la utilización de las lanas aislantes de fibra vítrea sintética, 2000;
- Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184) y su recomendación núm. 192
- RRP sobre Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, 2001 (ILO OSH 2001);
- RRP sobre Factores ambientales en el lugar de trabajo, 2001;
- VIH/SIDA y el mundo del trabajo, 2001;
- Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194);
- RRP sobre Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, 2002;
- RRP sobre Violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla, 2003;
- RRP sobre Seguridad y la salud en las industrias de los metales no ferrosos, 2003;
- RRP sobre Seguridad y salud en la industria del hierro y el acero, 2005;
- RRP sobre Directrices sobre la inspección del trabajo en la silvicultura, 2005;
- Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (sin número)
- Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188) y su recomendación núm. 199

La relación de los factores de riesgo laboral derivados de los componentes de las condiciones y medio ambiente de trabajo, el concepto de Trabajo Decente y la estrategia normativa de la OIT, traerá como novedad el enfoque de sistemas de gestión de la salud y seguridad en el trabajo:

- A nivel nacional: mediante la aplicación de los principios del Convenio 187, que bajo la expresión “sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo” o “sistema nacional” se

refiere a la infraestructura que conforma el marco principal para la aplicación de la política y los programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo;

- A nivel empresa: mediante la aplicación de las directrices ILO OSH 2001, que define al sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo como un “Conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objeto establecer una política y objetivos de seguridad y salud en el trabajo, y alcanzar dichos objetivos”.

Resalto especialmente que la migración de los ejes de la OIT “Por un Trabajo más Humano” (1974) hacia “Trabajo Decente” (1999) fue acompañada por los cambios de las distintas expresiones para referirse a la salud y seguridad en el trabajo, para no perder de vista la cuestión global que hace a su mejoramiento: “la finalidad de la salud en el trabajo consiste en lograr la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todos los trabajos”. (OIT 2003:13)

Asimismo, “en términos más sustantivos, el alcance y la cobertura de las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo han evolucionado dejando de lado la seguridad industrial para centrarse en la seguridad y salud en el trabajo, así como en la adaptación del entorno laboral al trabajador, y han pasado de la protección a la prevención y evaluación de los riesgos”. (OIT 2003:33)

En esta evolución no impide que coexistan términos diversos en la actualidad, pese a que la OIT fue perfeccionando distintas menciones en sus instrumentos hasta desembocar en la “seguridad y salud en el trabajo”, desde aquella Recomendación 112 sobre los servicios de medicina del trabajo (1959), pasando por el Convenio 120 sobre higiene en comercio y oficinas (1964) hasta el Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores (1981).

Hoy la salud y seguridad de los trabajadores, desde un marco transdisciplinar se nutre desde las ciencias médicas hasta de las ciencias sociales, contemplando un vasto arco de proto ciencias y técnicas (ingeniería, higiene, ergonomía, psicología) con el objeto de promover la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo y prevenir los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.

Los convenios de la OIT y el derecho interno

Con fecha 13 de enero de 2014 Argentina ratificó el Convenio relativo a la seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y su Protocolo de 2002 aprobados por Ley 26.693 (B.O.

26/08/2011) y el Convenio relativo al marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo, 1987 (núm. 187) aprobado por Ley 26.694 (B.O. 26/08/2011).¹¹

Estos compromisos asumidos por el gobierno argentino nos llevan a considerar, entre otros aspectos:

- los rasgos sobresalientes de los convenios relevantes de la OIT en materia de salud y seguridad en el trabajo (ya descriptos precedentemente);
- el enfoque estratégico de la salud y seguridad en el trabajo;
- las implicancias de la ratificación de los convenios;
- la situación respecto de los instrumentos de la OIT pertinentes para el marco promocional para la salud y seguridad en el trabajo.

Los pasos previos

En el pasado, Argentina fue calificada como reticente, a la hora de ratificar los convenios de la OIT en materia de salud y seguridad en el trabajo. En la década presente (2003-2013) y sobre todo en el último trienio (2010-2012) el gobierno argentino comenzó a tomar como fuentes jurídico-técnicas dichos convenios en tanto que resultaba viable esbozar y pensar una incipiente política pública de estado sobre salud y seguridad de los trabajadores, a través de una secuencia lógica de consenso.

En esta tesitura, en abril 2010, adoptó la Estrategia Iberoamericana de Salud y Seguridad en el Trabajo (dado que no existía otro referente en la región), al año siguiente en consulta con todos los actores sociales suscribió un acuerdo para la implementación de la “Estrategia Argentina de Salud y Seguridad en el Trabajo 2011-2015 y su Plan de Acción” con fundamento en la anterior pero sobre todo con las metas de la agenda hemisférica de la OIT y el Programa de Trabajo Decente por País para Argentina 2008-2011.

Finalmente, en el marco de la modificación de la Ley sobre Riesgos del Trabajo, su Comité Consultivo Permanente aprobó el 21 de noviembre de 2012 la “Política Nacional de salud y seguridad de los trabajadores y del medio ambiente de trabajo”.

Dicha propuesta de política elaborada por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), había sido puesta en consulta con los actores sociales, en el ámbito de las reuniones para la elaboración del “Perfil Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo en la República Argentina”.

¹¹ Autores como Rafaghelli, Mezio y otros sostienen que una cosa son las obligaciones internacionales como Estado que conlleva la ratificación de un convenio (que comienzan al año del depósito), y otra cosa es la vigencia interna del mismo, que tiene comienzo desde que el Congreso sanciona la ley aprobatoria y el PEN la promulga.

Estas acciones previas conjuntamente con la gestación de los doce Programas Nacionales de Prevención para actividades y sectores en particular, establecidos por la Resolución SRT 770/2012, tendrán sus puntos en común para apuntalar el plan de acción de la “Estrategia Argentina de Salud y Seguridad en el Trabajo 2011-2015”.

Enfoque estratégico de la salud y seguridad en el trabajo (Fuente: Safework)



En síntesis, el enfoque estratégico de la salud y seguridad en el trabajo que ha adoptado Argentina es el siguiente:

- Enfoque de sistema nacional (2009)
- Adhesión a la “Estrategia Iberoamericana de salud y seguridad en el trabajo” (2010)
- Acuerdo sobre la “Estrategia Argentina de salud y seguridad en el trabajo” (2011)
- Aprobación de la “Política Nacional de Salud y Seguridad de los Trabajadores y del Medio Ambiente de Trabajo” (2012)
- Elaboración del “Perfil Nacional” (2012/2013)

ENFOQUE DE SISTEMA NACIONAL

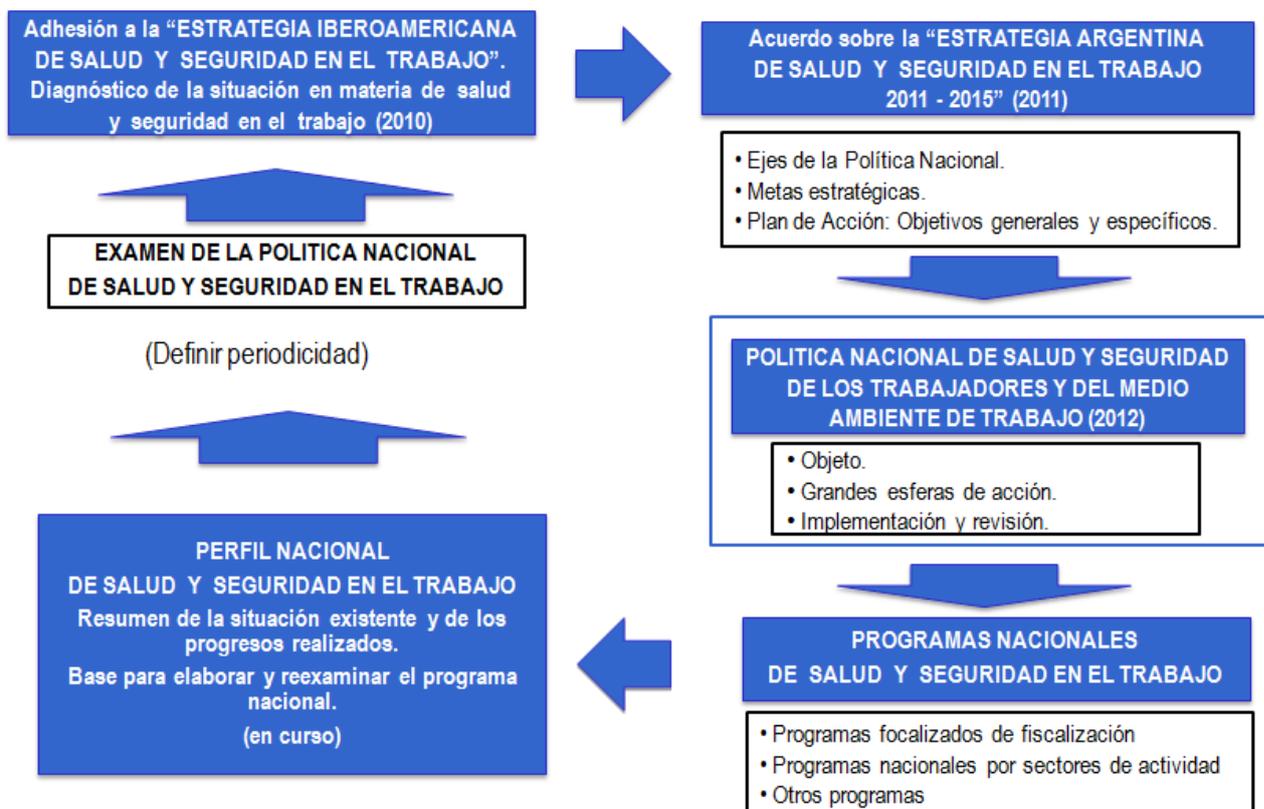
Un círculo de Mejora Continua



ESTRATEGIA ARGENTINA DE SST 2011-2015



Enfoque estratégico de la salud y seguridad en el trabajo adoptado en Argentina



La incorporación al derecho interno de los Convenios 155 y 187

La incorporación al derecho interno de los Convenios 155 y 187 requiere la adaptación de la normativa vigente y por ende el dictado de nuevas normas legales, a saber:

1) Derecho de "retención de tareas"

Convenio 155 - Artículo 13: 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.
(Parte III Acciones a Nivel Nacional)

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". (Ver el texto original del artículo 83, segundo párrafo de

la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo: “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 transgresión en 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”).

2) *Promover la inclusión de las cuestiones de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo en todos los niveles de enseñanza y de formación.*

Convenio 155 - Artículo 14: Deberán tomarse medidas a fin de promover, de manera conforme a las condiciones y a la práctica nacionales, la inclusión de las cuestiones de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo en todos los niveles de enseñanza y de formación, incluidos los de la enseñanza superior técnica, médica y profesional, con objeto de satisfacer las necesidades de formación de todos los trabajadores.

Esta acción requiere una coordinación con el Ministerio de Educación, el Consejo Federal de Educación y otros organismos vinculados.

Ver experiencia de la SRT “Prevención desde la escuela”, orientado a la enseñanza primaria.

3) *Participación de los trabajadores en materia de salud y seguridad en el trabajo.*

Convenio 155 - Artículos 19 y 20.

Recomendación 164 – Punto 12: 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.

En Argentina no existe una legislación uniforme de aplicación nacional en esta materia.

4) *Revisar si las definiciones, términos, expresiones contenidas en los Convenios 155 y 187 de OIT, coinciden con la normativa vigente.*

Protocolo de 2002 del Convenio 155 - Artículo 1 (Definiciones). A los efectos del presente Protocolo:

- a) el término "accidente del trabajo" designa los accidentes ocurridos en el curso del trabajo o en relación con el trabajo que causen lesiones mortales o no mortales;
- b) el término "enfermedad profesional" designa toda enfermedad contraída por la exposición a factores de riesgo que resulte de la actividad laboral;

- c) el término "suceso peligroso" designa los sucesos fácilmente reconocibles, según su definición en la legislación nacional, que podrían causar lesiones o enfermedades a las personas en su trabajo o al público en general;
- d) el término "accidente de trayecto" designa los accidentes que causen la muerte o produzcan lesiones corporales y ocurran en el recorrido directo entre el lugar de trabajo y:
 - i) la residencia principal o secundaria del trabajador;
 - (ii) el lugar en el que el trabajador suele tomar sus comidas; o
 - (iii) el lugar en el que el trabajador suele cobrar su remuneración.

Otras expresiones a incorporar:

- lugar de trabajo,
- salud en relación con el trabajo,
- 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.

En Argentina existe un Glosario vinculado a sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (Ver Resolución SRT 523/2007).

Los instrumentos de la OIT pertinentes para el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo

La Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 197) en su apartado II.2.a orienta que *“Al establecer, mantener, desarrollar de forma progresiva y reexaminar periódicamente el sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo definido en el apartado b) del artículo 1 del Convenio, los Miembros: ... deberían tener en cuenta los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) pertinentes para el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo que figuran en el anexo de la presente Recomendación ...”*.

Dicha recomendación en su apartado III.12 también sostiene que *“Al elaborar y reexaminar el programa nacional, y sin perjuicio de las obligaciones contraídas en virtud de los convenios que hayan ratificado, los Miembros deberían tener presentes los instrumentos de la OIT pertinentes para el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo enumerados en el anexo de la presente Recomendación”*.

Finalmente la recomendación 197 en su apartado V.iii, en el mismo sentido expresa “promover la ratificación, en el caso de los convenios, y la aplicación de los instrumentos de la OIT pertinentes para el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, enumerados en el anexo de la presente Recomendación”.¹²

Un detalle de la situación argentina respecto de los instrumentos de la OIT pertinentes para el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, se describe en el cuadro siguiente:

Convenio	Situación
Inspección del trabajo, 1947 (número 81)	Aprobado por Ley 14.329 (B.O. 01/10/1954). Ratificado 17/02/1955. Incorporado a la legislación argentina por Leyes 25.212 (Anexo II Pacto Federal del Trabajo) y 25.877 de Ordenamiento Laboral.
Protección contra las Radiaciones, 1960 (número 115)	Aprobado por Ley 21.664 (B.O. 10/10/1977). Ratificado 15/06/1978 Incorporado según el siguiente detalle: <u>Equipos generadores de Rayos X</u> - Decreto - Ley 17.557/67: Disposiciones sobre instalación y utilización de equipos destinados a la generación de Rayos X. (B.O. 5/12/67) - Decreto 6320/68: Reglamentación del Decreto-Ley 17.557/67. (B.O. 30/10/68) - Decreto 1648/70: Modificación del Decreto 6320/68. - Resolución 2680/68 de la Secretaría de Salud: Normas Básicas de Seguridad Radiosanitaria. - Resolución 273/86 SS: Modificación de la Resolución 2680/68. <u>Materiales radiactivos, materiales nucleares y aceleradores de partículas, cuyo fin fundamental no sea específicamente la generación de Rayos X</u> - Ley Nacional 24.804 de la Actividad Nuclear (B.O. 25/4/97) - Decreto 1390/98: Reglamentación de la Ley 24.804. Derógase el Decreto 842/58 -Reglamento para el uso de Radioisótopos y Radiaciones Ionizantes- (B.O. 4/12/98) - Decreto 1178/02: Faculta a la Autoridad Regulatoria Nuclear a dictar un nuevo Régimen de Sanciones por Incumplimiento de las Normas de Seguridad Radiológica en las Aplicaciones de la Energía Nuclear a la Medicina, al Agro, a la Industria y a la Investigación y Docencia. Deróganse los Decretos 255/96 y 236/98. (B.O. 5/7/02) - Decreto 506/95: Faculta al Ente Nacional Regulador Nuclear (ENRN) a dictar normas de contenido técnico necesarias para regular y fiscalizar las actividades nucleares que serán de aplicación obligatoria en todo el territorio nacional en materia de seguridad radiológica y nuclear, salvaguardias y protección física. El ENRN asumirá todas las atribuciones y funciones asignadas a la Comisión Nacional de Energía Atómica (CNEA) por Decreto 842/58, Art. 79 del Decreto 5423/57 y Art. 62 del Decreto 351/79, sin perjuicio de la vigencia de las resoluciones adoptadas por CNEA en uso y desempeño de sus atribuciones y

¹² La Recomendación 197 en su apartado VI.16 prevé la actualización del anexo: “El Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo debería revisar y actualizar el anexo a la presente Recomendación. Todo anexo que así se prepare sustituirá al anterior, una vez que haya sido aprobado por el Consejo de Administración y comunicado a los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo”.

	funciones. (B.O. 17/04/1995)
Higiene (comercio y oficinas), 1964 (número. 120)	<i>No ratificado. Ver Ley 19.587, Decreto 351/79 y normas complementarias.</i>
Prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (número. 121)	<i>No ratificado. Ver Leyes 24.557 de Riesgos del Trabajo (B.O. 13/9/95) y 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). Ver descripción del sistema y Anuario Estadístico de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, en www.srt.gob.ar</i>
Inspección del trabajo (agricultura), 1969 (número. 129)	Aprobado por Ley 22.609 (B.O. 24/06/1982). Ratificado 20/06/1985. Incorporado por Leyes 25.212 (Anexo II Pacto Federal del Trabajo y 25.877 de Ordenamiento Laboral.
Cáncer Profesional, 1974 (número. 139)	Aprobado por Ley 21.663 (B.O. 10/10/1977). Ratificado 15/06/1978. Incorporado según el siguiente detalle: - Disposición 1/95 DNSST: Actualízase el listado de sustancias y agentes cancerígenos de la Disp. DNHST 33/90. (B.O. 12/01/1995) - Resolución 415/02 SRT: Dispónese el funcionamiento del Registro de Sustancias y Agentes Cancerígenos. Listado. Inscripción de empleadores en el Registro. (B.O. 28/10/2002) - Res. 310/03 SRT: Modifícase el Anexo I de la Res. 415/2002 por la cual se dispuso el funcionamiento del Registro de Sustancias y Agentes Cancerígenos. (B.O. 04/07/2003)
Medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (número. 148)	<i>No ratificado. Ver Decreto 351/79 y Resolución 295/03 MTESS: Apruébanse especificaciones técnicas sobre ergonomía y levantamiento manual de cargas, y sobre radiaciones. Sustitúyense los Anexos II (Carga Térmica), III (Contaminación Ambiental) y V (Ruidos y Vibraciones) del Decreto 351/79. Déjase sin efecto la Res. MTSS 444/91 (B.O. 21/11/03)</i>
Seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979 (número. 152)	<i>No ratificado. Resulta aplicable la legislación general. Ver Ley 19.587, Decreto 351/79 y normas complementarias.</i>
Seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (número. 155)	Aprobado por Ley 26.693 (B.O. 26/08/2011). Ratificado 13/01/2014. <i>Su incorporación al derecho interno requiere la adecuación parcial de la normativa vigente.</i>
Servicios de salud en el trabajo, 1985 (número. 161)	<i>No ratificado.</i> <i>El inciso a) del artículo 5° de la Ley 19.587 crea los servicios de higiene y seguridad en el trabajo, y de medicina del trabajo de carácter preventivo y asistencial y es reglamentado por el Decreto 1338/96 (Servicios de Medicina y de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Trabajadores equivalentes. Deróganse los Títulos II y VIII del Decreto 351/79, B.O. 28/11/1996), cuyo artículo 11 es modificado por el art. 24 del Decreto 491/97. (B.O. 04/06/1997)</i> <i>Los Decretos 911/96 y 249/07 reglamentan la obligatoriedad de los servicios en Construcción y Minería.</i> <i>Res. 693/2004 SRT: Adóptase el Código Internacional de Ética para los Profesionales de la Salud Ocupacional, aprobado por la Junta Directiva de la Comisión Internacional de Salud Ocupacional (ICOH). (B.O. 09/08/2004).</i>
Asbesto 1986 (número. 162)	<i>No ratificado. En Argentina, el asbesto está prohibido en todas sus</i>

162)	<p>formas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Res. 577/91 MTSS: Normas sobre Amianto y sus Desechos. (B.O. 16/07/1991) - Res. 845/2000 del Ministerio de Salud (MS): Prohíbese en todo el territorio del país la producción, importación, comercialización y uso de fibras de Asbesto variedad Anfíboles (Crocidolita, Amosita, Actinolita, Antofilita y Trimolita) y productos que las contengan. (B.O. 17/10/2000) - Res. 823/01 MS: Prohíbese la producción, importación, comercialización y uso de fibras de Asbesto variedad Crisotilo y productos que las contengan; obligatoriedad de cumplimiento de la Disp. DNSST 1/95 y Res. MTSS 577/91; y establece que las tareas de mantenimiento, refacción y demolición de edificios y estructuras con Asbesto instalado serán reglamentadas oportunamente a través de los organismos con competencia, en esa materia. (B.O. 31/7/01)
Seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167)	No ratificado. Ver Decreto 911/96: Reglamento de Higiene y Seguridad para la Industria de la Construcción. (B.O. 14/08/1996) y normas complementarias.
Productos químicos, 1990 (núm. 170)	<p>No ratificado. Ver:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Res. 369/91 MTSS: Normas para Uso, Manipuleo y Disposición Segura de Difenilos Policlorados y sus Desechos. (B.O. 02/05/1991) - Disp. 2/95 DNSST: Registro de Difenilos Policlorados. (B.O. 12/01/1995) - Res. 497/03 SRT: Funcionamiento del "Registro de Difenilos Policlorados" en la SRT. (B.O. 09/10/2003) - Res. 295/03 MTESS: Apruébanse especificaciones técnicas sobre ergonomía y levantamiento manual de cargas, y sobre radiaciones. Sustitúyense los Anexos II (Carga Térmica), III (Contaminación Ambiental) y V (Ruidos y Vibraciones) del Decreto 351/79. Déjase sin efecto la Res. MTSS 444/91 (B.O. 21/11/03).
Prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 174)	<p>No ratificado. Ver:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Disp. 8/95 DNSST: Créase el Registro Nacional para la Prevención de Accidentes Industriales Mayores. (B.O. 21/04/1995) - Res. 743/2003 SRT: Funcionamiento del registro y actualización del listado de sustancias químicas. (B.O. 26/11/2003)
Seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176)	No ratificado. Ver Decreto 249/07 relativo al Reglamento de Higiene y Seguridad para la Actividad Minera (B.O. 23/03/2007).
Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)	No ratificado. Ver Leyes 25.212 y 25.877.
Seguridad y salud en la agricultura, 2001 (núm. 184)	<p>Aprobado por Ley 25.739 (B.O. 24/06/2003). Ratificado 26/06/2006.</p> <p>Requiere la adecuación parcial del Decreto 617/97: Reglamento de Higiene y Seguridad para la Actividad Agraria. (B.O. 11/07/1997).</p> <p>Ver Ley 26.727: Apruébase el Régimen de Trabajo Agrario. Título VII: De la seguridad y los riesgos en el trabajo (B.O. 28/11/2011).</p>
Protocolo de 2002 del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981	<p>Aprobado por Ley 26.693 (B.O. 26/08/2011). Ratificado 13/01/2014.</p> <p>Su incorporación requiere la adecuación parcial de la normativa vigente.</p>

(núm. 155)	
Marco promocional de la seguridad y salud en el trabajo, 2007 (núm. 187)	Aprobado por Ley 26.694 (B.O. 26/08/2011). Ratificado 13/01/2014. Su incorporación requiere la adecuación parcial de la normativa vigente.

Recomendación	Situación
Inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)	<i>Idem convenio 81</i>
Inspección del trabajo (minas y transporte), 1947 (núm. 82)	<i>Idem convenio 81</i>
Protección de la salud de los trabajadores, 1953 (núm. 97)	<i>Ver Ley 19.587</i>
Servicios sociales, 1956 (núm. 102)	<i>Ver Ley 19.587, Decreto 351/79, normas complementarias y convenios colectivos de trabajo.</i>
Protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 114)	<i>Idem convenio 115</i>
Vivienda de los trabajadores, 1961 (núm. 115)	<i>Ver Res. 46/2011 CNTA: Condiciones Generales de Trabajo para trabajadores agrarios temporarios que se desempeñan en la actividad Semillera. (B.O. 16/08/2011).</i>
Higiene (comercio y oficinas), 1964 (núm. 120)	<i>Idem convenio 120</i>
Prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121)	<i>Idem convenio 121</i>
Inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 133)	<i>Idem convenio 129</i>
Cáncer profesional, 1974 (núm. 147)	<i>Idem convenio 139</i>
Medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 156)	<i>Ver Ley 19.587, Decreto 351/79 y normas complementarias.</i>
Seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979 (núm. 160)	<i>Idem convenio 152</i>
Seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164)	<i>Idem convenio 155</i>
Servicios de salud en	<i>Idem convenio 161</i>

el trabajo, 1985 (núm. 171)	
Asbesto, 1986 (núm. 172)	<i>Idem convenio 162</i>
Seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 175)	<i>Idem convenio 167</i>
Productos químicos, 1990 (núm. 177)	<i>Idem convenio 170</i>
Prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 181)	<i>Idem convenio 174</i>
Seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 183)	<i>Idem convenio 176</i>
Seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 192)	<i>Idem convenio 184</i>
Lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194) <i>En 2010 se aprobó una nueva lista que sustituye el anexo 2002 de esta recomendación.</i> ¹³	<i>Ver Decreto 658/96: Apruébase el Listado de Enfermedades Profesionales, previsto en el artículo 6º, inciso 2 de la Ley 24.557, (posteriormente modificado por Decreto 1167/03). Una de sus fuentes normativas el "listado de agentes de riesgo propuesto por la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO publicado en el "Repertorio de recomendaciones prácticas sobre el registro y la notificación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales" (MERNAD/1994/2-OIT) —excluyéndose, para el caso, algunos agentes para los cuales no existe patología claramente definida".</i> ¹⁴

También desde 2006 se dictaron convenios y recomendaciones tanto de aplicación sectorial como general que vinculan la materia reglada con la seguridad y salud en el trabajo, un detalle de la situación argentina respecto de esos instrumentos, se describe a continuación:

Instrumento	Situación
Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006	Aprobado por Ley 26.920 (B.O. 24/12/2013). Ratificado 28/05/2014. La Regla 4.3 "Protección de la seguridad y la salud y prevención de accidentes" tiene como finalidad: Asegurar que el entorno de trabajo de la gente de mar a bordo de los buques propicie la seguridad y la salud en el trabajo.
Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188)	Aprobado por Ley 26.669 (B.O. 14/04/2011). Ratificado 15/09/2011. Aún no entró en vigor para los países ratificantes. Su incorporación a la legislación argentina requiere adecuar la parte VI. "Atención médica, protección de la salud y seguridad social" (artículos 31 a 37 tratan en materia de seguridad y salud en el trabajo y prevención de accidentes laborales).
Recomendación sobre	Orienta sobre Investigación, difusión de información y celebración de

¹³ Ver en apartado "Algunas particularidades" consideraciones sobre "Trastornos mentales y del comportamiento".

¹⁴ Actualizado por Decretos 1167/2003 y 49/2014.

el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 199)	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 (párrafos 40 a 49).
Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)	Aprobado por Ley 26.921 (B.O. 24/12/2013). Ratificado 24/03/2014. Artículo 13: derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. Ver Ley 26.844 del Régimen de Contrato de Trabajo para el personal de casas particulares y su reglamentación.
Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201)	Párrafo 19 sobre requisitos en materia de seguridad y salud en el trabajo que son específicos del trabajo doméstico.
Recomendación sobre el HIV en el mundo del trabajo, 2010 (núm. 200)	<i>Ver acciones conjuntas con el Ministerio de la Salud.</i>

Asimismo, en 2003, la OIT adoptó un plan de acción para la seguridad y la salud en el trabajo, conocido como “Estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo” (Conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 91.ª reunión, 2003) que, entre otros puntos sobre los instrumentos de la OIT y sus revisiones refiere que *“se debería dar prioridad a la revisión del Convenio sobre la protección de la maquinaria, 1963 (núm. 119), la Recomendación sobre la protección de la maquinaria, 1963 (núm. 118), la Recomendación sobre el saturnismo (mujeres y niños), 1919 (núm. 4), la Recomendación sobre el fósforo blanco, 1919 (núm. 6), el Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921 (núm. 13), el Convenio sobre el benceno, 1971 (núm. 136), y la Recomendación sobre el benceno, 1971 (núm. 144), consolidándolos en un Protocolo del Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170)”*.

La situación argentina respecto de esos instrumentos sujetos a revisión es la siguiente:

Instrumento	Situación
Convenio sobre la protección de la maquinaria, 1963 (núm. 119)	<i>No ratificado.</i> <i>Ver Decreto 351/79; Anexo I, capítulo 15 “Máquinas y herramientas”</i>
Recomendación sobre la protección de la maquinaria, 1963 (núm. 118)	Idem ant
Recomendación sobre el saturnismo (mujeres y niños), 1919 (núm. 4)	Ver Ley 11.317 sobre trabajo de mujeres y menores de edad.
Recomendación sobre el fósforo blanco,	Idem ant

1919 (número 6)	
Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921 (número 13)	Aprobado por Ley 12.232 (B.O. 18/10/1935). Ratificado 26/05/1936. Ley 18.609: Prohíbese el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo y de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos, en los trabajos de pintura interior de toda clase de edificios. Excepciones. Derógase el Decreto 7601/57. (B.O. 25/02/1970).
Convenio sobre el benceno, 1971 (número 136)	No ratificado. Ver Registro de Cancerígenos.
Recomendación sobre el benceno, 1971 (número 144)	Idem ant

Colofón

La Organización Internacional de Normalización (ISO) elaboró la “Guía de responsabilidad social” (ISO 26000:2010). Entre otros objetivos, esta guía desarrolla un instrumento para fomentar una mayor toma de conciencia y observancia de los principios en el ámbito de la responsabilidad social. Está diseñada como un conjunto de principios rectores solamente, y no implica la certificación de terceros. La ISO firmó un Memorando de Entendimiento con la OIT para establecer la cooperación entre las Partes con el fin de garantizar que toda norma internacional ISO en el campo de la responsabilidad social sea coherente y complementaria con la aplicación de las normas internacionales del trabajo, a la vez que ISO reconoce a la OIT como el órgano competente para establecer y supervisar las normas internacionales del trabajo y la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, como instrumento internacional relacionado con la responsabilidad social empresaria.

En tal sentido, la Guía ISO 26000 dentro su apartado 6.4 “Prácticas Laborales” incluye como 6.4.6 “Asunto 4 sobre prácticas laborales: salud y seguridad ocupacional” cuya transcripción parcial se agrega como apéndice del presente.

Cabe destacar que este apartado tomó como fuentes normativas, según se expresa en la bibliografía de la Guía ISO 26000, los convenios y recomendaciones de la OIT en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Apéndice: Guía ISO 26000 de responsabilidad social, apartado 6.4: Prácticas laborales

Transcripción parcial asunto sobre salud y seguridad ocupacional

6.4.6 Asunto 4 sobre prácticas laborales: salud y seguridad ocupacional

6.4.6.1 Descripción del asunto

La salud y la seguridad en el trabajo implica promover y el mantener el nivel más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores y prevenir daños en la salud provocados por las condiciones laborales.

También se refiere a la protección de los trabajadores frente a riesgos para la salud y a la adaptación del ambiente de trabajo a las necesidades fisiológicas y psicológicas de los trabajadores.

La carga financiera y social por enfermedades, lesiones y muertes relacionadas con empleo es elevada para la sociedad. La contaminación accidental y crónica y otros riesgos en el lugar de trabajo que son perjudiciales para los trabajadores también pueden generar impactos en la comunidad y en el medio ambiente. (Para obtener más información sobre los riesgos ambientales, véase el apartado 6.5. Los temas de salud y seguridad se relacionan con equipos, procesos, prácticas y sustancias (químicas, físicas y biológicas) peligrosos.

6.4.6.2 Acciones y expectativas relacionadas

Una organización debería:

- desarrollar, implementar y mantener una política de salud y seguridad ocupacional basada en el principio de que normas sólidas en materia de salud y seguridad y el desempeño de la organización se apoyan y refuerzan mutuamente;
- comprender y aplicar principios de gestión de la salud y la seguridad, incluyendo la jerarquía de controles: eliminación, sustitución, controles de ingeniería, controles administrativos, procedimientos laborales y equipos de protección personal;
- analizar y controlar los riesgos para la salud y la seguridad derivados sus actividades;
- comunicar la exigencia que establece que los trabajadores deberían seguir todas las prácticas de seguridad en todo momento y asegurarse que los trabajadores siguen los procedimientos adecuados;
- proporcionar el equipos de seguridad necesario, incluyendo el equipo de protección personal, para la prevención de lesiones, enfermedades y accidentes laborales, así como para el tratamiento de emergencias;
- registrar e investigar todos los incidentes y problemas en materia de salud y seguridad, con el objeto de minimizarlos o eliminarlos;
- abordar las maneras específicas en los riesgos de salud y seguridad ocupacional afectan de forma diferente a mujeres (como, por ejemplo, a las embarazadas, las que han dado a luz recientemente o las que se encuentran en período de lactancia) y a hombres, o a trabajadores en circunstancias concretas, como, por ejemplo, las personas con discapacidad, los trabajadores sin experiencias o los jóvenes;
- proporcionar protección equitativa en salud y seguridad a trabajadores de tiempo parcial y temporales, así como a los trabajadores sub-contratados;
- esforzarse por eliminar los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo que contribuyen o provocan estrés y enfermedades;
- proporcionar la formación adecuada en todos los aspectos pertinentes a todo el personal;
- respetar el principio de que las medidas de salud y seguridad en el lugar de trabajo no deberían involucrar gastos monetarios por parte de los trabajadores; y
- basar sus sistemas de salud, seguridad y medio ambiente en la participación de los trabajadores afectados (véase el recuadro 9) y reconocer y respetar los derechos de los trabajadores a:
 - obtener información completa y precisa, en el momento oportuno, concerniente a los riesgos de salud y seguridad y de las mejores prácticas empleadas para hacer frente a esos riesgos;
 - consultar y ser consultado, libremente, acerca de todos los aspectos de salud y seguridad relacionados con su trabajo;
 - rechazar un trabajo sobre el que razonablemente pueda pensarse que representa un peligro inminente o serio para su vida o salud o para la vida y la salud de otros;
 - buscar asesoramiento externo de organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como de otras que tengan conocimiento en el tema;
 - informar a las autoridades competentes sobre asuntos de salud y seguridad;

- participar en decisiones y actividades relacionadas con salud y seguridad; incluyendo la investigación de incidentes y accidentes, y
- estar libres de las amenazas de represalias por llevar a cabo cualquiera de las acciones mencionadas.

Recuadro 9 - Comités paritarios de salud y seguridad

Un programa eficaz de salud y seguridad en el trabajo depende del involucramiento de los trabajadores.

Los comités paritarios de salud y seguridad pueden constituir la parte más importante del programa de salud y seguridad de una organización. Los comités paritarios pueden:

- recopilar información;
- desarrollar y divulgar manuales de seguridad y programas de capacitación;
- informar, registrar e investigar accidentes, e
- inspeccionar y dar respuestas a problemas planteados por los empleados o la Dirección.

Los representantes de los trabajadores en estos comités no deben ser designados por la Dirección, sino elegidos por los propios trabajadores. La composición de estos comités debería estar repartida de forma equitativa entre la Dirección y los representantes de los trabajadores y, siempre que fuera posible, debería incluir hombres y mujeres. Los comités deberían tener el tamaño adecuado para que pudieran estar representados todos los turnos, secciones y localizaciones de la organización. No deberían considerarse sustitutos de los comités de empresa o de las organizaciones de los trabajadores.

Algunas particularidades y estructura de los organismos competentes

Para desarrollar las labores vinculadas con la OIT, al igual que con otros organismos internacionales, los organismos competentes establecen una estructura organizativa para que se ocupe de la administración de la agenda laboral internacional en el seno de la misma y de las distintas acciones de caben a esos organismos vinculados con los ámbitos internacionales en materia de salud y seguridad de los trabajadores.

Por caso, los asuntos internacionales en la estructura organizativa de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, están previstos en la Resoluciones SRT 1214/2013 y 3117/2014 (Boletines Oficiales 15/08/2013 y 25/11/2014), mediante las cuales se creó el Departamento de Vinculación Internacional en el ámbito de la Gerencia de Comunicación Institucional y Capacitación de la SRT, asignándosele cinco funciones específicas:

1. Planificar, organizar y realizar las distintas actividades vinculadas a las relaciones que mantiene la S.R.T. con organismos internacionales.
2. Asistir a la Gerencia en todos los temas y acciones relacionados a los asuntos de carácter internacional vinculados a la salud y seguridad en el trabajo en particular y la seguridad social en general, que se establezca con organismos nacionales y extranjeros.

3. Elaborar los proyectos de respuesta al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social con relación a los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) de los que la República Argentina sea signataria y del Mercado Común del Sur (MERCOSUR).
4. Evacuar las consultas que sean cursadas al Organismo por las distintas jurisdicciones y por los actores sociales, relativas a la normativa internacional en materia de Higiene y Seguridad Laboral, de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y del Sistema de Riesgos del Trabajo en general.
5. Elaborar y administrar la información necesaria para la gestión del área.¹⁵

Acciones de los organismos competentes en los ámbitos internacionales

4.1 Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Las labores de los organismos competentes con la OIT, al igual que con otros organismos internacionales, son variadas en tipos y temática, abarcan desde la cooperación técnica en materia de desarrollo normativo y formación, hasta el cumplimiento de los requisitos sobre mecanismos de control, siendo las más sobresalientes, para el caso de la SRT:

En materia de cooperación técnica

Misiones sobre la implementación del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)

La protección de la salud de los trabajadores adolescentes siempre ha sido una preocupación, un vasto cuerpo legal da cuenta de ello, pero lo que no da cuenta la realidad es acerca de la aplicación de esas leyes y reglamentos.

Siempre decimos que para el caso de Argentina, desde hace más de 100 años (por caso la Ley 5291 de 1907), el Estado se ocupa de dictar legislación y formular políticas respecto de la salud de los trabajadores adolescentes.

En 1907 se sanciona la Ley 5291 reglamentando el trabajo de las mujeres y los niños, (B.O. 17/10/1907). Su proyecto de ley fue iniciado por el Diputado Alfredo Palacios (07-09-1906) y cuestionado por la UIA (ver solicitud de la UIA 19-09-1906). Siguiendo a Julio Godio (1998), esta ley brindó un nuevo marco civilizatorio que marcó el comienzo de siglo en la República Argentina de la mano de los avances mundiales.

Posteriormente, en 1924 es derogada por Ley 11.317 (B.O. del 19/11/1924), la cual entre otros puntos, estableció la prohibición de ocupar mujeres y menores de 18 años en tareas calificadas insalubres, peligrosas y penosas. Según Bortoluzzi (1966) “*contiene esta*

¹⁵ Para una evolución del tratamiento de este tema en la SRT, ver San Juan (2013:107).

legislación preceptos protectores de la salud de quienes participan activamente en la vida económica del país, fundados en estados biológicos normales inherentes a circunstancias de edad (menores), sexo (mujeres) y determinada función fisiológica (embarazo, parto y puerperio) que tornan al individuo más vulnerable a los efectos de los elementos nocivos y situaciones desfavorables del trabajo”.

Examen médico y permiso de trabajo

Un hito importante vinculado con la reglamentación de la Ley 11.317 fue el dictado del Decreto 7.251/1949 (B.O. 31/03/1949), cuyo artículo 1° establece: *“El examen médico de los menores de 14 a 18 años de edad, sin distinción de sexos, que soliciten permiso de trabajo será realizado por el Ministerio de Salud Pública de la Nación, previo a todo otro reconocimiento técnico o vocacional”.* Las disposiciones de sus artículos siguientes son muy específicas: *“Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, se realizarán exámenes médicos periódicos, que tendrán lugar una vez al año por lo menos, mediante los cuales se establecerá con preferencia la influencia de las tareas sobre las condiciones psicofísicas del menor. El Ministerio de Salud Pública de la Nación determinará las medidas sanitarias que en cada caso considere aconsejable”.* (Art. 2); *“El examen médico del menor será psicosomático completo y comprenderá, por lo menos: a) Constitución física y psíquica; b) Examen somático general; c) Exámenes especializados: visión, audición, etc.; d) Roentgenfotografía y electrocardiografía; e) Análisis de orina y sangre; f) Examen mental para valorar las condiciones psicofísicas para el trabajo”* (Art.3); *“El Ministerio de Salud Pública de la Nación proveerá gratuitamente al menor una libreta sanitaria donde deberá dejarse expresa constancia de la capacidad orgánica y funcional para la clase de trabajo que desee iniciar o para el que ha sido propuesto”* (Art.4); *“Los menores que por deficiencias orgánicas o funcionales comprobadas en los exámenes médicos, no fueren considerados aptos para el trabajo, podrán recibir tratamientos adecuados en los organismos asistenciales del Ministerio de Salud Pública de la Nación”* (Art. 5) y *“Las faltas o deficiencias puestas de manifiesto en el examen psicotécnico del menor, que puedan ser curadas o corregidas, podrán ser tratadas en los establecimientos que al efecto dispone el Ministerio de Salud Pública de la Nación, o en los establecimientos que en coordinación con la Dirección General de Aprendizaje y Orientación Profesional, se instalaren en el futuro”* (Art. 6).

Adecuando la legislación a los Convenios OIT

En 1970 se dicta el decreto-ley 18.624 (B.O. 20/03/1970), que modifica la Ley 11.317, a los efectos de adecuar la legislación nacional con las disposiciones de los siguientes Convenios Internacionales de Trabajo: N° 33, sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932; N°

79 sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales) N° 90 (revisado), sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948. Los fundamentos del proyecto de decreto ley sostienen *“Estos convenios adoptados por la Organización Internacional del Trabajo, han sido ratificados por la República Argentina mediante las leyes 13.560 y 14.329 y el decreto-ley 11.594/56, respectivamente. La aplicación de los citados Convenios ha dado lugar a diversas observaciones formuladas por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización internacional del Trabajo y por la Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia Internacional del Trabajo. Tales observaciones configuran la falta de cumplimiento de algunas obligaciones internacionales contraídas por nuestro país al ratificar el referido instrumento internacional. Con el objeto de armonizar de manera más acabada la legislación nacional con las disposiciones del precitado Convenio, la Secretaria de Estado de Trabajo, con el asesoramiento técnico de un funcionario de la Oficina Internacional del Trabajo ha preparado el proyecto de ley que se somete a la consideración”*.

Continuando con la década del 70, en el mes de julio se publica la “Política Nacional del Menor y la Familia” elaborada por la Subsecretaría del Menor y la Familia, dependiente del Ministerio de Bienestar Social, cuyo párrafo 94) expresa *“Garantizar el derecho a trabajar del menor, en condiciones dignas, promoviendo una adecuada organización sindical especializada. Reglamentar el trabajo de menores”*.

Una secuencia de acontecimientos publicados en la prensa de la tendencia revolucionaria del peronismo nos ilustra sobre los inconvenientes del *“derecho a trabajar del menor, en condiciones dignas”*:

- El Descamisado denuncia: *“En la empresa Lago Ginebra trabajan 40 menores de edad. Conflicto en industria autopartista que fabrica lámparas”*.¹⁶
- *“Esto se llama explotación de menores. Los niños trabajan fuera de la ley”*.¹⁷ Denuncia sobre *“trabajo infantil doméstico”*, *“Noticias llamó al teléfono que figuraba en este aviso. Por todo trabajo se ofrecía \$ 15.000 a una criatura de doce años”*.¹⁸

¹⁶ Revista “El Descamisado”, Año I N° 34, 8 de enero de 1974, páginas 26 y 27. También en Revista “Militancia Peronista para la Liberación”, Año 2 N° 31, 17 de enero de 1974: *“solidaridad con los menores de 13 a 16 años de Lago Ginebra protestando contra la bárbara explotación de que son objeto”*.

¹⁷ Diario “Noticias sobre todo lo que pasa en el mundo”, Año I N° 5, 25 de noviembre de 1973, página 5.

¹⁸ El diario acompaña su denuncia con un recorte del aviso y con citas de la Ley 18.624: *“Ningún menor de catorce años podrá ser ocupado en caso alguno en el servicio doméstico, ni en explotaciones o empresas comerciales, sean privadas o públicas, de lucro o de beneficencia. Quedan exceptuados de la prohibición establecida en el presente artículo, previa autorización del Ministerio de menores, aquellos ocupados en las empresas en que sólo trabajen los miembros de la misma familia y siempre que no se trate de ocupaciones nocivas, perjudiciales o peligrosas”*.

- “Agrupación de Trabajadores Menores Peronistas de Juventud Trabajadora Peronista. Los menores también se organizan”.¹⁹ Narra cómo a partir del conflicto en el comedor de Bunge y Born nace la Agrupación de Trabajadores Menores Peronistas de JTP que, a partir de entonces, “se dio a la tarea de extenderse y nuclear a otros compañeros que se encuentran en igual situación. De ese modo, con la ayuda de las Unidades Básicas de Juventud. Peronista, los integrantes de la agrupación —que a esta altura suman alrededor de 50—, vienen organizando volanteadas en distintas zonas de Buenos Aires”.

Sin perjuicio de la contradicción entre la política nacional del menor y la realidad, debemos señalar que hacia fines de 1974 fue sancionada la Ley 20.744 del Régimen del Contrato de Trabajo (B.O. 27/09/1974) que además de contener normas de protección a la maternidad, reglamenta el trabajo de “menores”.

Algunas contradicciones subsisten, por caso, la Resolución 532/2013 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, (B.O. 19/06/2013) aprobó el “Plan Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente” una de sus líneas de acción (la N° 10.3) establece “Promover la actualización permanente de la lista de trabajo infantil y adolescente peligroso” a sabiendas que dicho listado no existe.

El listado TIP

Bajo las definiciones del literal d) del artículo 3° del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) -CIT 182- (“el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños”) y en cumplimiento con lo establecido en el numeral 1. del artículo 4° del citado convenio (“Los tipos de trabajo a que se refiere el artículo 3, d) deberán ser determinados por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas y tomando en consideración las normas internacionales en la materia, en particular los párrafos 3 y 4 de la Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999”) por indicación de las autoridades del MTEYSS, y con el objeto de la confección del listado de trabajo infantil peligroso (Listado TIP) en el seno de la SRT se coordinó la labor del grupo de trabajo integrado por representantes del MTEYSS (Dirección de Asuntos Internacionales, Dirección de Estadística y Estudios Laborales, Unidad de Monitoreo de Inspección en Materia de Trabajo Infantil, Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil) y de la Secretaría de Derechos Humanos, con el apoyo y supervisión de la OIT, que en dos oportunidades se constituyó en misión de cooperación técnica (abril y noviembre 2004).

¹⁹ Revista “El Peronista lucha por la Liberación”, Año I N° 6, 28 de mayo de 1974, páginas 10 y 11.

En tal sentido, mediante expediente MTEYSS N° 1-2015-1096023/2004 se tramitó la propuesta de proyecto de decreto que establece el Listado TIP, con informe técnico-legal de la SRT, actualizado con cuestiones de forma vinculadas a la promulgación de la Ley N° 26.390 de elevación de la edad mínima de admisión al empleo.

Las actividades para determinar el Listado TIP, con arreglo a la guía de OIT “Seis pasos para determinar el trabajo infantil peligroso”, desde 2004 fueron:

- Elaboración de un “Inventario de Normas Legales sobre TIP”.
- Consulta a doce organizaciones de empleadores y trabajadores interesadas.
- Reuniones con expertos de OIT sobre TIP, quienes facilitaron la asistencia al “Taller Formación de Formadores sobre TIP”, organizado por OIT-IPEC en Costa Rica y la participación en el “Taller de convalidación del listado para determinar el Trabajo Infantil Peligroso en Paraguay” por invitación de OIT-IPEC Paraguay.
- Presentación del primer borrador del “Listado TIP” elaborado por la SRT conjuntamente con un informe sobre el “Taller Formación de Formadores sobre TIP” al grupo de trabajo.
- Realización de una “Matriz Síntesis de respuestas de las Administraciones del Trabajo Locales sobre TIP” respecto al cuestionario remitido por la SRT y la Dirección Nacional de Relaciones Federales de la Secretaría de Trabajo del MTEYSS.
- Culminación del Listado TIP mediante consenso con todos los organismos participantes del MTEYSS y de la Secretaría de Derechos Humanos.

El listado: Se consideran peores formas de trabajo infantil, aquellos trabajos, actividades, ocupaciones y tareas efectuadas por niños, niñas y adolescentes menores de 18 años de edad que se encuadren en la siguiente enumeración:

1. Los trabajos, actividades, ocupaciones y tareas en que los niños, niñas y adolescentes queden expuestos a abusos de orden físico, psicológico o sexual.
2. Los trabajos, actividades, ocupaciones y tareas que se realizan bajo tierra, bajo el agua, en alturas peligrosas o en espacios confinados.
3. Los trabajos, actividades, ocupaciones y tareas que impliquen la manipulación de elementos cortantes, punzantes, atrapantes, triturantes y lacerantes tales como vidrio, acero, madera, cobre, agujas y maquinaria, equipos y herramientas peligrosas; y aquellos trabajos, actividades, ocupaciones y tareas que conlleven la manipulación o el transporte manual de cargas pesadas y cargas ligeras manipuladas en forma continua.
4. Los trabajos, actividades, ocupaciones y tareas realizados en un medio ambiente en el que los niños, niñas y adolescentes queden expuestos a sustancias, agentes o procesos químicos peligrosos.

5. Los trabajos, actividades, ocupaciones y tareas realizados en un medio ambiente en el que los niños, niñas y adolescentes queden expuestos a ruidos, vibraciones, temperaturas extremas, radiaciones, altas concentraciones de humedad y otros agentes o contaminantes físicos peligrosos y ambientes con ventilación e higiene inadecuadas. Asimismo se les desarrollan tareas en lugares o ambientes laborales que estén tramitando su declaración de insalubridad.
6. Los trabajos, actividades, ocupaciones y tareas realizados en un medio ambiente en el que los niños, niñas y adolescentes queden expuestos a sustancias o agentes biológicos peligrosos.
7. Los trabajos, actividades, ocupaciones y tareas organizados en jornadas y horarios que sobrepasen los legalmente establecidos, y los trabajos nocturnos.
8. Los trabajos, actividades, ocupaciones y tareas en el mar y en aguas interiores, cualquiera sea la actividad o tarea.
9. Los trabajos, actividades, ocupaciones y tareas de fabricación, venta, colocación y manejo de sustancias u objetos explosivos o artículos pirotécnicos.
10. Los trabajos, actividades, ocupaciones y tareas de construcción de obras, mantenimiento de rutas, represas, puentes y muelles y obras similares, específicamente que impliquen movimiento de tierra, manipulación del asfalto, carpeteo de rutas, perfilado y reciclado de carpeta asfáltica y la demarcación.
11. Los trabajos, actividades, ocupaciones y tareas con electricidad que impliquen el montaje, regulación y reparación de instalaciones eléctricas.
12. Los trabajos, actividades, ocupaciones y tareas en producción, repartición o venta exclusiva de bebidas alcohólicas y en establecimientos de consumo inmediato, además de tabaco, artículos pornográficos y fármacos.
13. Los trabajos, actividades, ocupaciones y tareas en los que tanto la propia seguridad como la de otras personas se encuentren a cargo de niños, niñas o adolescentes, como lo son las labores de vigilancia, cuidado de personas menores de edad, de adultos mayores o de enfermos, y el traslado de dinero o de otros bienes.
14. Los trabajos, actividades, ocupaciones y tareas de cuidado, vigilancia, alimentación, extracción de productos del ganado y/o animales que puedan ser vectores de enfermedades y/o atacar al cuidador.
15. Los trabajos, actividades, ocupaciones y tareas de contacto y manejo de animales muertos y plantas venenosas o cortantes.

16. Los trabajos, actividades, ocupaciones y tareas que requieran posiciones corporales inadecuadas, que comprometan el crecimiento y desarrollo del sistema osteomuscular.
17. Los trabajos, actividades, ocupaciones y tareas realizados en la vía pública y en los medios de transporte, con exposición a riesgos de accidentes viales, incluido el manejo de vehículos.
18. Los trabajos, actividades, ocupaciones y tareas realizados en ambientes con maltrato verbal y violencia psicológica, degradación, aislamiento, abandono y privación afectiva.
19. Los trabajos, actividades, ocupaciones y tareas que conlleven cargas de tipo psicológico, exigencias y responsabilidades inadecuadas a la edad y trabajo socialmente valorado como negativo.
20. Los trabajos, actividades, ocupaciones y tareas que impliquen traslado a otras provincias y el tránsito de las fronteras nacionales.
21. Los trabajos, actividades, ocupaciones y tareas que se desarrollan en terrenos en cuya topografía existan zanjas, hoyos o huecos, canales, cauces de agua naturales o artificiales, terraplenes y precipicios o tengan derrumbamientos o deslizamientos de tierra.
22. Los trabajos, actividades, ocupaciones y tareas de modelaje con erotización de la imagen que acarrea peligros de hostigamiento psicológico, estimulación sexual temprana y riesgo de abuso sexual.

Se prevé que el presente listado esté sujeto a revisión cada tres años.

Luego de diversas consultas con otros organismos y áreas, desde el 21 de diciembre de 2012, el expediente se encuentra en la Dirección de Asuntos Internacionales para su visado y remisión a la Secretaría Legal y Técnica de la Presidencia de la Nación.

En la actualidad, la protección del trabajo adolescente, además encontrarse incorporada en la Ley de Contrato de Trabajo, incluida la nueva reforma introducida mediante la Ley 26.390 sobre edad mínima de admisión al empleo.

En el marco de la protección integral de niños, niñas y adolescentes en general y de la protección del trabajo adolescente en particular los desafíos son:

- Dictado del Decreto sobre “listado de trabajos prohibidos para niños, niñas y adolescentes menores de 18 años”. (Listado TIP - Implementación del Convenio N° 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, adoptado por la CIT en 1999 y aprobado por Argentina mediante Ley 25.255 (B.O. 26/7/00). Ratificado con fecha 5 febrero de 2001. Este listado

corresponde a la franja de 16 a 18 años, en la cual está permitido el trabajo de los adolescentes bajo determinadas condiciones de protección.

- Tomar medidas a fin de “promover, de manera conforme a las condiciones y a la práctica nacionales, la inclusión de las cuestiones de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo en todos los niveles de enseñanza y de formación, incluidos los de la enseñanza superior técnica, médica y profesional, con objeto de satisfacer las necesidades de formación de todos los trabajadores” (artículo 14 del Convenio 155 de la OIT ratificado por Argentina).
- Coordinación de Monitoreo de Inspección de Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente (Resolución 1191 MTESS del 6 de octubre).²⁰

Misiones sobre la implementación del Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184)

La República Argentina recibió dos misiones de OIT (abril y noviembre 2004) con el objeto de facilitar la cooperación técnica para la internalización del Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184) -CIT 184-. Se elaboró un primer borrador del proyecto de adecuación del Decreto 617/97 (Reglamento de Higiene y Seguridad para la Actividad Agraria), bajo la asistencia técnica de una experta de OIT, pero quedó pendiente ajustar sus contenidos a la futura modificación de la LRT.

Previo a los comentarios sobre la correspondencia de los contenidos del Decreto 617/97 y del CIT 184, respecto a los ejes centrales que requieren su adecuación a la normativa nacional, en el cuadro siguiente se presenta un resumen de los principales títulos de los mismos:

Decreto 617/97	Convenio 184
TITULO I - CONSIDERACIONES GENERALES	TITULO I - AMBITO DE APLICACIÓN TITULO II - DISPOSICIONES GENERALES
TITULO II - SERVICIOS DE INFRAESTRUCTURA	INSTALACIONES AGRICOLAS (en Título III) SERVICIOS DE BIENESTAR Y ALOJAMIENTO (en Título IV)
TITULO III - MAQUINARIAS, HERRAMIENTAS, MOTORES Y MECANISMOS DE TRANSMISION	TITULO III - MEDIDAS DE PREVENCION Y PROTECCION CUESTIONES DE CARACTER GENERAL: SEGURIDAD DE LA MAQUINARIA Y ERGONOMIA
TITULO IV - CONTAMINANTES	GESTION RACIONAL DE LOS PRODUCTOS QUIMICOS (en Título III)
TITULO V - RIESGOS ELÉCTRICOS	En Título III del Convenio 184

²⁰ Ver Tesis de Luca Montani (doctorando Universidad de Trento, Italia) sobre “Experiencias en la determinación del listado de Trabajos Peligrosos en la Argentina”.

TITULO VI - MANEJO DE MATERIALES	MANIPULACION Y TRANSPORTE DE MATERIALES (en TIII)
TITULO VII - PROTECCIÓN CONTRA INCENDIOS	En Título III del Convenio 184
TITULO VIII - VEHÍCULOS	En Título III del Convenio 184
TITULO IX - EXPLOTACIÓN FORESTAL	Excluido expresamente del Convenio 184
TITULO X - ANIMALES	MANEJO DE ANIMALES Y PROTECCION CONTRA LOS RIESGOS BIOLÓGICOS (en Título III)
TITULO XI - CAPACITACIÓN Y PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES	En Título III del Convenio 184
	TITULO IV - OTRAS DISPOSICIONES: trabajadores jóvenes y trabajo peligroso, trabajadores temporales y estacionales, trabajadoras, organización del tiempo de trabajo, cobertura contra los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

A modo de introducción cabe señalar que la actualización de la legislación no se puede pensar de manera aislada. A ella se le debe sumar el establecimiento e implementación de las medidas de supervisión y control y otros aspectos relacionados con las prácticas laborales, la sensibilización y la formación a empleadores, técnicos de empresas y de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo y trabajadores agropecuarios, que serán necesarios como consecuencia de la formulación y aplicación de un Plan nacional de salud y seguridad en la agricultura.

Los comentarios a continuación, corresponden, a los diversos institutos previstos en el CIT 184 que se deberían incluir en la revisión del Decreto 617/97:

1. Reemplazar el antiguo vocablo de “higiene y seguridad” por el de salud y seguridad en el trabajo.
2. Política Nacional de salud y seguridad en la agricultura: Conforme lo previsto en el artículo 4 del CIT 184, debe formularse y poner en práctica una política nacional (cfr. CIT 155 aprobado por Ley 26.693) y a partir de ella delimitar los derechos y responsabilidades de los actores sociales.
3. Participación de los trabajadores: Incorporar la figura de los comités de salud y seguridad en el trabajo (prevista en el artículo 8 punto 1, literal b del CIT 184) para facilitar la participación de los trabajadores en la puesta en práctica de las medidas de prevención. Este derecho corresponde a todos los sectores productivos, sin embargo a diferencia de otros países de la región, Argentina no cuenta con disposiciones en su reglamento general de higiene y seguridad que consagre este instituto.

4. Servicios de salud en el trabajo: Conforme lo previsto en el artículo 5 del CIT 184, deberían reglamentarse las modalidades para el establecimiento de servicios de salud en el trabajo (cfr. Convenio 161 OIT) aún pendiente de implementación según lo dispuesto por el artículo 5 del Decreto 617/97).
5. Gestión racional de productos químicos: El título sobre “Contaminantes” del Decreto 617/97 debe adecuarse a las disposiciones de los CIT 184 (artículos 12 y 13, además del 14 sobre exposición a agentes biológicos) y 170 (productos químicos), haciendo referencia expresa a las responsabilidades de los proveedores, transporte, almacenamiento, aplicación, tratamiento de desechos, contenedores y su impacto ambiental.

Los comentarios anteriores no son exhaustivos y reflejan solo algunos de los aspectos centrales a incluir en la legislación argentina.

Nuevo Estatuto del Peón Rural

Otras cuestiones que debemos abordar para su transposición, es el estudio entre la Ley N° 26.727 de Contrato de Trabajo Agrario (B.O. 28/11/2011) y el CIT 184, ya que la ley, en su Título VII “De la seguridad y los riesgos en el trabajo”, legisla en cinco artículos temas relacionados. Analizamos seguidamente estos cinco artículos.

Esta Ley 26.727 tiene un Título VII “De la seguridad y los riesgos en el trabajo” que comprende cinco artículos en la materia:

1. Deber de seguridad y derecho de retención de tareas: El artículo 45 (Higiene y seguridad) contiene tres párrafos: el primero de carácter programático que está vigente en otras normas: “El trabajo agrario deberá realizarse en adecuadas condiciones de higiene y seguridad a fin de evitar enfermedades profesionales o accidentes de trabajo”. (cfr. artículo 1° del anexo I del Decreto 617/97)

El segundo párrafo refiere al deber de seguridad del empleador, el cual expresa las tradicionales fuentes de la legislación laboral, tal como la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo (LCT) en su redacción original de 1974: “El empleador deberá hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en esta ley y demás normas reglamentarias o complementarias, 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.

Asimismo, estará obligado a observar las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes sobre higiene y seguridad en el trabajo”.

Finalmente, el tercer párrafo, que resulta el más innovador, es el que regula el derecho de retención de tareas por parte de los trabajadores: “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”.

Decimos innovador, pero en realidad es la reinstauración de un derecho que estaba consagrado en el último párrafo del artículo 75 de la LCT original y que a posteriori fuera derogado por la dictadura militar en 1976.

La figura de 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 y el párrafo del artículo en cuestión recepta en parte lo previsto en el CIT 184 en su artículo 8º, inciso 1, literal c): “Los trabajadores del sector agrícola deberán tener derecho ... 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”.

2. Elementos de seguridad e instrucción del trabajador: El artículo 46 (Elementos de seguridad. Suministro por el empleador) se encuentra vigente de acuerdo a los arts. 1 y 2 del Anexo I del decreto 617/96: “Será obligación del empleador la provisión de elementos de seguridad y protectores personales cuando por razones derivadas de las formas operativas propias del trabajo, fuere necesario su uso. Igual obligación le corresponde respecto de los elementos de protección individual cuando, el trabajador realizare tareas a la intemperie, en caso de lluvia, terrenos anegados u otras situaciones similares, de acuerdo a lo que dispusiere la Comisión Nacional de Trabajo Agrario. Cuando el trabajador debiere realizar tareas peligrosas para su salud, el empleador deberá instruirlo sobre las adecuadas formas de trabajo y suministrar los elementos de protección personal que fueren necesarios”.

Este artículo recepta lo previsto en el CIT 184 en su Título III.

3. Medidas sanitarias precautorias: El artículo 47 (Limpieza de ropa de trabajo. Obligación del empleador) es una innovación respecto del artículo 47 del anexo I del Decreto 617/97: “En aquellas tareas que impliquen la realización de procesos o manipulación de sustancias

tóxicas, irritantes o agresivas en cualquiera de sus formas, la limpieza de la ropa contaminada estará a cargo del empleador”.

Este artículo recepta en parte lo previsto en el CIT 184 en sus artículos 12 y 13 (gestión racional de productos químicos).

4. Gestión de residuos tóxicos: El artículo 48 (Envases de sustancias tóxicas. Almacenamiento) de la Ley 26.727 es un avance respecto de otras normas (ejemplo: artículo 16 del anexo I del Decreto 617/97): “Los envases que contengan o hubieran contenido sustancias químicas o biológicas deberán ser almacenados en lugares especialmente señalizados. El tratamiento de residuos peligrosos deberá efectuarse de conformidad con la normativa vigente y las resoluciones que a tal efecto dicte la Comisión Nacional de Trabajo Agrario en consulta con los organismos competentes”.

Este artículo también recepta en parte lo previsto en el CIT 184 en sus artículos 12 y 13, aunque carece de un enfoque sistémico sobre gestión racional de productos químicos.

5. Reglamentación: El artículo 49 (Condiciones) de la Ley 26.727 dispone que “La Comisión Nacional de Trabajo Agrario establecerá las condiciones de higiene y seguridad que deberán reunir los lugares de trabajo, las maquinarias, las herramientas y demás elementos de trabajo, sin perjuicio de lo previsto en la ley 24.557 y sus normas modificatorias y complementarias, o las que en el futuro la reemplacen, y de la consulta que en esta materia deba realizar a la SRT, en el marco de sus atribuciones”.

Mediante este artículo se recortan las facultades a la SRT que le fueran conferidas mediante el artículo 5° del Decreto 1057/2003 que sustituye el artículo 2° del Decreto 617/97: "Facúltase a la SRT a otorgar plazos, modificar valores, condicionamientos y requisitos establecidos en el anexo, que se aprueba por el presente Decreto, mediante resolución fundada, y a dictar normas complementarias".

Prueba de ello es el dictado por parte de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario de las siguientes resoluciones:

- 11/2011: Condiciones Generales de Trabajo para trabajadores agrarios temporarios, cíclicos y estacionales. (B.O. 11/04/2011)
- 46/2011: Condiciones Generales de Trabajo para trabajadores agrarios temporarios que se desempeñan en la actividad Semillera. (B.O. 16/08/2011)

Finalmente, cabe destacar que en la nueva Ley 26.727, la LCT es fuente de regulación y será de aplicación supletoria en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del Régimen de Trabajo Agrario.

Asimismo, todas las disposiciones de la ley 26.727 son de orden público y por los convenios y acuerdos colectivos celebrados de conformidad con lo previsto por las Leyes 14.250 y 23.546 (t.o. 2004), y por los laudos con fuerza de tales, constituyen mínimos indispensables a partir de los cuales se pueden crear condiciones de trabajo adecuadas sobre Higiene y Seguridad, en concordancia con el CIT 184.

Misión sobre Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

El proyecto SRT – ILO OSH 2001 tuvo por objeto la implementación de sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo por parte de los empleadores. Sus componentes y actividades principales fueron: Adopción de un marco referencial, cooperación técnica, desarrollo de Directrices Nacionales y estímulos para su implementación.

En sus lineamientos estratégicos 2003 – 2008 la SRT sostenía que *"... Al diseñar las actividades preventivas, la visión técnica debe estar actualizada, basada en enfoques científico técnicos. La difusión de los avances en el conocimiento y el mejoramiento continuo debe ser una herramienta fundamental en el desempeño de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo..."*. Bajo este considerando central la SRT mediante la Resolución SRT N° 103/05 adoptó las "Directrices sobre Sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, ILO-OSH 2001" de la OIT, como documento y marco referencial para la implementación de sistemas de gestión por parte de los empleadores. El segundo artículo estableció solicitar la cooperación de la OIT a fin de instrumentar las actividades para que los empleadores adopten las disposiciones necesarias, para implementar sistemas de gestión en sus empresas.

En este contexto, y coincidente con el Día Internacional de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, el 28 de abril de 2005 se firmó una Declaración de reconocimiento y cooperación técnica entre el Director de OIT SafeWork (Programa sobre Seguridad y Salud en el Trabajo de la OIT); el Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y el Superintendente de Riesgos del Trabajo.

La solicitud formal de cooperación a OIT se elevó mediante Nota SRT N° 150/05 de fecha 16 de mayo de 2005, en la cual además se manifestó la intención de convertir a la SRT en un organismo nacional de referencia y desarrollar las siguientes actividades:

- 1) Preparación de las Guías de Implementación y Auditoria de ILO OSH 2001.
- 2) Presentación de las guías en un Taller Nacional.
- 3) Implementación piloto de ILO OSH 2001 en empresas.
- 4) Auditoria de Implementación de ILO OSH 2001.
- 5) Reconocimiento del cumplimiento de las Directrices.

De lo expuesto, dado que la cooperación de OIT SafeWork en este proyecto resultaba indispensable, se solicitó la contribución en los siguientes aspectos:

- 1) Facilitar los contactos necesarios con los expertos internacionales.
- 2) Asistencia técnica para la elaboración de las Guías;
- 3) Financiamiento para la realización de un Taller en Argentina.

Resultados de la cooperación técnica: La misión de cooperación fue encomendada a un consultor designado por OIT, quién brindó asistencia técnica a la SRT, durante los días 5, 8 y 9 de diciembre de 2005, en la elaboración de las Directrices Nacionales. De las labores realizadas y el intercambio de opiniones sobre los documentos propuestos surgieron las siguientes conclusiones:

- 1) La implementación de sistemas de gestión por parte de los empleadores:
 - es de aplicación voluntaria, es decir, la autoridad nacional no obliga al empleador a implementar estos sistemas;
 - no tienen por objeto sustituir ni las leyes o reglamentos nacionales ni las normas vigentes.
- 2) Las Directrices Nacionales, en elaboración por parte de la SRT, serán un conjunto de especificaciones y orientaciones para la implementación de estos sistemas.
- 3) Debido al enfoque sistemático que requiere la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, las cláusulas de las directrices nacionales deben ser implementados en su totalidad, teniendo en cuenta las condiciones y la práctica nacional.
- 4) Las directrices nacionales deben poseer la suficiente flexibilidad para permitir la aplicación directa y específica en el nivel y tamaño de la empresa.
- 5) Dado que el modelo propuesto por OIT no exige certificación, se propone un esquema de reconocimiento por parte de la autoridad nacional, previa auditoría.
- 6) Culminar los borradores de propuesta de las directrices nacionales y elevar los mismos a las autoridades de la SRT y a OIT SafeWork.

En mayo 2006 se elevó a OIT SafeWork el borrador de las "Directrices Nacionales para los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo". En la respuesta y comentarios se subraya la importancia de establecer un marco nacional para los sistemas de gestión, en línea con los criterios de ILO-OSH 2001, y con un vínculo claro con la estrategia y el programa nacional de seguridad y salud en el trabajo. En este sentido, debería:

- a) vincular los sistemas de gestión a la legislación de seguridad y salud en el trabajo (en el caso de actividades peligrosas y/o determinado tamaño de empresa);
- b) establecer un sistema de incentivos, tales como reconocimiento para las empresas que utilizan sistemas de gestión vinculado a una cierta exención gubernamental de Inspección

de seguridad y salud en el trabajo y/o a la reducción de la prima del seguro de accidentes de trabajo; y

c) una combinación de éstas, u otras opciones.

Asimismo, entiende que es importante desarrollar programas de formación y de apoyo, incluyendo posibles subvenciones económicas para el asesoramiento técnico en el establecimiento de los mismos. Sugiere que el anuncio de las directrices nacionales vaya acompañado de un marco nacional y que la consulta prevista con los sindicatos y empresarios a través del Taller Tripartito, cubra también la consulta sobre dicho marco.

En julio 2006 se eleva a las autoridades de la SRT el último borrador de las Directrices Nacionales, en el cual se consideran las sugerencias de OIT y en particular, la necesidad de crear los siguientes anexos:

- Anexo A - Lista de la legislación referenciada en las orientaciones y listado no exhaustivo de la documentación requerida por autoridad de aplicación.
- Anexo B - Listas de verificación para la evaluación del sistema de gestión.

Respecto a los comentarios sobre el marco nacional, se elaboró un borrador de documento para proponer en el Taller Tripartito.

Los resultados de la misión de cooperación se materializaron en dos actos administrativos:

- Resolución 523/2007 SRT: Apruébanse las "Directrices Nacionales para los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo".
- Resolución 1629/2007 SRT: Apruébase el "Reglamento para el Reconocimiento de implementación de los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo".

No obstante, no se han implementado las siguientes acciones:

- Desarrollar una estrategia y un marco nacional que favorezcan el uso eficaz de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo;
- Diseñar programas de formación y de apoyo en materia de sistemas de gestión y subvenciones económicas para el asesoramiento técnico.
- Revisar el "Reglamento para el Reconocimiento de implementación de los sistemas gestión de la seguridad y la salud en el trabajo".

En síntesis, se avizoran nuevos retos en función de las acciones pendientes para favorecer la implementación de sistemas de gestión.

Un relanzamiento del Proyecto SRT – ILO OSH 2001 contemplaría:

1. Para el marco referencial, impulsar la revisión de la Norma IRAM 3800 teniendo en cuenta las Directrices Nacionales aprobadas por Res. SRT 523/07.

2. En cuanto a los aspectos operativos facilitar la participación de las ART, asociaciones profesionales de trabajadores y empleadores, y otras entidades, elaborar una propuesta de modificación del Reglamento de reconocimiento.
3. En este nuevo esquema, la SRT solo tendría funciones de supervisión sobre los administrados y no otorgaría Carta de Reconocimiento alguna.
4. Analizar situación de los empleadores interesados por la implementación de sistemas de gestión y las acciones ulteriores seguidas por la SRT.
5. Definir acciones concretas en el corto plazo, tales como:
 - Modificación del Reglamento de reconocimiento.
 - Reuniones de sensibilización con actores e interlocutores sociales.
 - Lanzamiento de programa piloto con cámaras empresarias, sindicatos y universidades.

Otras actividades

Políticas y Programas Nacionales en Salud y Seguridad en el Trabajo

A fin de facilitar la aplicación de los convenios relevantes sobre salud y seguridad en el trabajo bajo la secuencia del enfoque estratégico de la OIT, los países del Cono Sur fueron invitados a compartir dichas experiencias en el Taller OIT SafeWork sobre “Desarrollo de Políticas y Programas Nacionales en Seguridad y Salud en el Trabajo” (Santiago de Chile, los días 18 y 19 de julio de 2012).

En tal sentido, el 11 de setiembre de 2012, Argentina comenzó a elaborar, en consulta con los actores sociales, los siguientes documentos, vinculados a la internalización de los CIT 155 y 187:

- Perfil Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo de la República Argentina: Su preparación responde al título IV de la Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006, el cual en su punto 13 establece *“Los Miembros deberían preparar y actualizar periódicamente un perfil nacional en que se resuman la situación existente en materia de seguridad y salud en el trabajo, y los progresos realizados para conseguir un medio ambiente de trabajo seguro y saludable. Ese perfil debería servir de base para elaborar y reexaminar el programa nacional”*.
- Propuesta de “Política Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo”: la propuesta de política fue elaborada por el Instituto de Estudios Estratégicos y Estadísticas de la SRT, y puesta en consulta con los actores sociales el 11 de setiembre de 2012, en el marco de las reuniones para la elaboración Perfil Nacional. A posteriori, la “Política nacional de salud y seguridad de los trabajadores y del medio ambiente de trabajo”, fue aprobada por el Comité

Consultivo Permanente de la Ley sobre Riesgos del Trabajo, según Acta del 21 de noviembre de 2012.

Trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica 2006-2015

En la 18ª. Reunión Regional Americana (Lima, Perú, 13 al 16 de octubre de 2014) se presentó el informe nacional sobre salud y seguridad en el trabajo, con el objeto de informar los progresos de Argentina en relación con las metas fijadas en la agenda hemisférica (OIT 2006), cuyo resumen se puede observar en la tabla siguiente:

Políticas formuladas por la Agenda Hemisférica	Políticas ejecutadas por Argentina
<i>Establecer programas nacionales de trabajo seguro/decente, dándose prioridad a los sectores más peligrosos y a las categorías de trabajadores más vulnerables;</i>	Programa "Trabajo Seguro para Todos". Dispone la puesta en marcha y la realización acciones en la Construcción, el Agro y las Empresas del Grupo Básico. (Res. 552/2001 SRT, B.O. 13/12/2001). "Programa para la Reducción de los Accidentes Mortales". (Res. 1721/2004 SRT, B.O. 22/12/2004). "Programa para la Prevención de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales en PyMES". (Res. 1/2005 SRT, B.O. 06/01/2005). "Programa de Rehabilitación para Empresas con Establecimientos que registren Alta Siniestralidad" (Res. 559/09 SRT, B.O. 02/06/09 y Res. 475/2011 SRT, B.O. 14/04/2011).
<i>Poner en marcha sistemas nacionales de información en los que se contemple el registro y notificación de los accidentes y enfermedades profesionales;</i>	Las Res. 1604/2007 SRT (B.O. 19/10/2007) y Res. 840/2005 SRT (B.O. 26/04/2005): Crean los registros y establecen los procedimientos para la notificación de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. ²¹
<i>Coordinación de las medidas de aplicación de la política por parte del Ministerio de Trabajo y las entidades implicadas.</i>	Acuerdos de Cooperación con todas las jurisdicciones provinciales y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. (Administraciones del Trabajo Local -ATL-) ²²
<i>Revisión de la legislación para evitar exclusiones de cualquier tipo.</i>	Se dictó la Ley 26.773: Régimen de ordenamiento de la reparación de los daños derivados de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. (B.O. 26/10/2012)
<i>Puesta en marcha de mecanismos que combinen componentes contributivos con componentes solidarios, a fin de lograr una amplia cobertura.</i>	En estudio.

²¹ <http://www.srt.gob.ar>

²² Para fortalecer y mejorar la fiscalización se suscribieron Acuerdos de Cooperación con todas las jurisdicciones provinciales y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires; se incrementó la plantilla de inspectores de las ATL -hoy cuentan con más de 500-, dotándolas además de equipamiento informático y movilidad, ofreciendo de esta manera una mayor cobertura de fiscalización en las empresas, y se niveló y mejoró las capacidades de los cuerpos inspectivos.

Al respecto, ver Informe del Director General “Las Américas ante los retos del siglo 21: empleo pleno, productivo y trabajo decente”.²³

Personal de Casas Particulares

El 24 de marzo de 2014 Argentina ratificó el Convenio sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), que fuera aprobado por Ley 26.921. (B.O. 24/12/2013).

En materia de salud y seguridad en el trabajo el Convenio 189 en su artículo 13 prevé:

- 1. Todo trabajador doméstico tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. Todo Miembro, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales, deberá adoptar medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores domésticos.*
- 2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán aplicarse progresivamente en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.*

Conjuntamente con las orientaciones dadas en la “Recomendación sobre Trabajadoras y Trabajadores Domésticos”, 2011 (núm. 201) en su párrafo 19, resultan de suma utilidad cuando se reglamenten los artículos 14, 76 y 74 de la Ley 26.844 del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. (B.O. 12/04/2013).

En una primera etapa, mediante Decreto 467/2014 (B.O. 16/04/2014) se reglamentó, entre otros artículos de la Ley 26.844, el artículo 74 sobre Reparación y prevención de riesgos del trabajo:

- a) El empleador de personal de casas particulares deberá tomar cobertura con la ASEGURADORA DE RIESGOS DEL TRABAJO (ART) que libremente elija, en tanto ésta se halle autorizada a brindar cobertura en la jurisdicción que corresponda al domicilio de aquél. La ASEGURADORA DE RIESGOS DEL TRABAJO (ART) no podrá rechazar la afiliación de ningún empleador incluido en su ámbito de actuación.

A tales fines, el empleador deberá suscribir un contrato de afiliación con la ASEGURADORA DE RIESGOS DEL TRABAJO (ART) de su elección. Dicho contrato tendrá vigencia a partir de la fecha que se determine expresamente en el mismo.

La obligación de asegurarse no entrará en vigencia hasta tanto la SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO (SRT), la SUPERINTENDENCIA DE SEGUROS DE LA NACION (SSN) y la ADMINISTRACION FEDERAL DE INGRESOS PUBLICOS (AFIP) dicten la normativa

²³ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_251035.pdf

necesaria para adecuar el sistema establecido a las características de la actividad que se incorpora.

La SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO (SRT) instrumentará el procedimiento de afiliación y traspaso del empleador, pudiendo simplificar los mecanismos aplicables en forma razonable.

- b) El empleador que registre pagos de cuotas al Sistema de Riesgos del Trabajo pero que no haya tomado cobertura con una ASEGURADORA DE RIESGOS DEL TRABAJO (ART) determinada, será asignado a una ASEGURADORA DE RIESGOS DEL TRABAJO (ART) autorizada por la SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO (SRT) en forma sistemática y conforme la normativa que oportunamente dicte la misma, siempre y cuando no se encuentre ingresado en el registro de contratos extinguidos por falta de pago.

En estos casos, el empleador tendrá cobertura de riesgos del trabajo, a partir de la fecha en que se notifique a la Aseguradora la asignación de oficio realizada.

- c) Para la fijación del sistema de alícuotas para el presente régimen, será aplicable lo dispuesto en el último párrafo del artículo 13 de la Ley N° 26.773.

La cuota que se destina al pago de la cobertura del Sistema de Riesgos del Trabajo integra y se adiciona a los aportes y contribuciones obligatorios establecidos por el artículo 21 de la Ley N° 25.239. La cuota tiene carácter de pago anticipado y deberá ser declarada e ingresada por el empleador durante el mes en que se brinden las prestaciones, con las mismas modalidades, plazos y condiciones fijados para los citados aportes y contribuciones obligatorios.

La ADMINISTRACION FEDERAL DE INGRESOS PUBLICOS (AFIP) instrumentará el procedimiento de pago de las cuotas que se destinan a las ASEGURADORAS DE RIESGOS DEL TRABAJO (ART), así como el mecanismo de distribución de los fondos a éstas, en función de la relación "Código Unico de Identificación Laboral (CUIL), Clave Unica de Identificación Tributaria (CUIT), empleador y ASEGURADORA DE RIESGOS DEL TRABAJO (ART)". Dicha relación será remitida periódicamente por la SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO (SRT) a la ADMINISTRACION FEDERAL DE INGRESOS PUBLICOS (AFIP), conforme las novedades que se produzcan en el Registro de Contratos de las ASEGURADORAS DE RIESGOS DEL TRABAJO (ART).

- d) Para establecer la prestación dineraria mensual en concepto de Incapacidad Laboral Temporaria, como así también para establecer el Valor Mensual del Ingreso Base conforme lo previsto en el artículo 12 de la Ley N° 24.557, se deberá considerar la remuneración mensual mínima fijada por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL o por los mecanismos implementados por la Ley N° 26.844 para el Personal de Casas Particulares y para la categoría correspondiente.
- e) La SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO (SRT), junto con las ASEGURADORAS DE RIESGOS DEL TRABAJO (ART), impulsarán acciones tendientes a promover la prevención de los riesgos derivados del trabajo del Personal de Casas Particulares, a la vez que tendrán a disposición en sus páginas WEB material informativo relativo a la prevención de accidentes en el ámbito doméstico.

Se considerarán válidas y fehacientes todas las comunicaciones y notificaciones que se efectúen a través de la ventanilla electrónica para empleadores.

Esta política pública de inclusión socio-laboral mediante la cobertura de reparación y prevención de riesgos del trabajo adoptada en el ámbito del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares (Ley 26.844, Decreto Reglamentario 467/14 y resoluciones complementarias), nos remite a una reflexión del Dr. Raúl Horacio Ojeda, Juez Nacional del Trabajo, en oportunidad de numerar los desafíos normativos en materia de Salud

y Seguridad del Trabajo (SRT, 2013): *“La Democracia ya saldó la deuda con los trabajadores en casas particulares (normas de facto 326/56, firmada por Aramburu) y con los trabajadores rurales (norma de facto 22.248, firmada por Videla y Martínez de Hoz). Es hora de que salde la propia con todos los trabajadores, debatiendo la reforma a la norma de facto 19.587 (firmada por Lanusse), lo que posibilitará continuar con la regulación normativa a las necesidades actuales y reafirmar el cambio de paradigma, a favor de la salud y seguridad de las personas que trabajan”*.

En el cuarto trimestre del año 2013 el mercado de trabajo, según la EPH, respecto de la situación ocupacional de la población urbana total, reflejaba un total de 1.164.000 trabajadores de casas particulares (12,5% de la Población Económicamente Activa) de los cuales solo 200.000 trabajadores de casas particulares se encontraban registrados.

Esta brecha marca el desafío de inclusión para un vasto número de destinatarios de la cobertura obligatoria establecida por Resolución de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) N° 2.224/14 y la Resolución Conjunta de la Superintendencia de Seguros de la Nación. (SSN) 38.579 y SRT 2.265/14.

La Res. SRT 2.224/14 aprueba el modelo de solicitud de Afiliación de Empleadores de Personal de Casas Particulares y el Contrato Tipo de Afiliación de Empleadores de Personal de Casas Particulares con una ART.

Lo novedoso en cuanto a obligaciones del “Empleador” se encuentra en el punto 7.- de la Solicitud de Afiliación el Empleador, con carácter de Declaración Jurada, debe responder respecto de la descripción de tareas y riesgos laborales los siguiente: breve descripción de tareas (del), riesgo eléctrico (si posee sistema de protección para las personas en la instalación eléctrica), riesgo de incendio (si posee algún dispositivo de extinción de incendio, e indicar cual: extintor portátil base CO2, extintor Triclase polvo químico, extintor de Agua, otro), riesgo químico (Indicar que elementos químicos utiliza habitualmente: insecticidas, bencina, raticidas, desinfectantes, detergentes, soda cáustica, desengrasantes, hipoclorito de sodio –lavandina-, amoníaco, ácido clorhídrico –muriático-, otros), instalaciones edilicias (Indicar cuáles de las siguientes situaciones posee en su vivienda: protecciones en borde de losas y balcones –barandas-, si se realizan tareas interiores en altura, a más de 2,00 mts, si se realizan tareas exteriores en altura, a más de 2,00 mts -Fachadas y frentes/contra-frentes-, escaleras con barandas), ropa y elementos de trabajo (entrega indumentaria de trabajo, cuáles: calzado, delantal, pantalón, camisa, vestido, etc., entrega de Elementos de Protección Personal, guantes, etc.)

Asimismo el modelo de contrato establece una serie de obligaciones en materia de prevención: a cargo del empleador: entregar a los trabajadores las credenciales correspondientes e informar y capacitar a los trabajadores en materia de condiciones y medio ambiente del trabajo, de acuerdo con las características y riesgos específicos de las tareas que desempeñen y de sus puestos de trabajo. A cargo de la aseguradora: brindar asesoramiento y ofrecer asistencia técnica al empleador afiliado sobre la seguridad en el empleo y la prevención de accidentes en el ámbito laboral y poner a disposición en sus páginas web material informativo relativo a la prevención de accidentes en el ámbito laboral.

Otras prescripciones de la Res. SRT 2.224/14 son las siguientes: cada Empleador deberá contratar una ART y en caso de ingresar pagos al sistema pero no haber contratado ART, la SRT asignará una aseguradora de oficio, el pago de la alícuota se realizará a través de AFIP junto con el pago de aportes a la Seguridad Social. También prevé una penalización para quienes no cumplen con la obligación, con destino al Fondo de Garantía que administra la SRT.

Por otra parte, la Resolución Conjunta SSN 38.579 y SRT 2.265/14, establece el costo de la alícuota del seguro según la cantidad de horas de trabajo semanales: Hasta 12 hs. \$130, entre 12 y 16 hs. \$ 165 y más de 16 hs. \$ 230. Su vigencia opera a partir del 3 de noviembre de 2014.

Trabajo Marítimo y Pesquero

En el seno de la Secretaría de Trabajo del MTESS se constituyó la Comisión Tripartita para la Aplicación de los Convenios Internacionales sobre el Trabajo Marítimo (CTM) y el Trabajo en la Pesca (C188), de la cual participa la SRT y la Prefectura Naval Argentina. Entre otras tareas de la comisión se encuentra en curso:

- Convenio de cooperación sobre las pautas para las inspecciones por el Estado del pabellón con arreglo al CTM las pautas para los funcionarios encargados del control por el Estado del puerto que realizan inspecciones en virtud del CTM.
- Proyectos normativos de adecuación a dichos convenios, dado que se detectaron lagunas normativas, básicamente en cuestiones tales como derechos y obligaciones de los trabajadores y armadores, evaluación de riesgos, sistema de gestión y comités mixtos, según detalles siguientes:

CTM	Legislación nacional
1. La legislación u otras medidas que se han de adoptar de conformidad con el párrafo 3 de la regla 4.3 deberán	La normativa legal general o específica vigente en Argentina no prevé la obligación

<p>incluir lo siguiente:</p> <p>a) la adopción y la aplicación y promoción efectivas de políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo a bordo de buques que enarbolan el pabellón del Miembro, incluida una evaluación de los riesgos, así como la formación e instrucción de la gente de mar;</p>	<p>de una “evaluación de los riesgos”.</p> <p>La normativa vigente establece la obligación de la formación e instrucción de los trabajadores (Capítulo 21 Anexo I Decreto 351/79)</p>
<p>b) precauciones razonables para prevenir los accidentes del trabajo, las lesiones y las enfermedades profesionales a bordo de los buques, con inclusión de medidas para reducir y prevenir el riesgo de exposición a niveles perjudiciales de factores ambientales y de sustancias químicas, así como al riesgo de lesiones o enfermedades que puedan derivarse del uso del equipo y de la maquinaria a bordo de buques;</p>	<p>El requisito de este literal está contemplado en el Decreto 351/79 y en la Resolución MTESS 295/2003.</p>
<p>c) programas a bordo para la prevención de accidentes del trabajo, lesiones y enfermedades profesionales y para lograr una mejora continua de la protección de la seguridad y la salud en el trabajo, en la que participen representantes de la gente de mar y todas las demás personas interesadas en su aplicación, tomando en cuenta las medidas preventivas, que incluyen el control de ingeniería y de diseño, la sustitución de las tareas colectivas tanto como las individuales por procesos y procedimientos, y la utilización del equipo de protección personal, y</p>	<p>Este requisito está previsto en una norma obligatoria (Decreto 351/79) y en una norma voluntaria (Resolución SRT 523/2007).²⁴</p>
<p>d) requisitos para inspeccionar, notificar y corregir las condiciones inseguras y para investigar y notificar los accidentes del trabajo a bordo.</p>	<p>Establecido en las Leyes 19.587 y 24.557, sus decretos reglamentarios y resoluciones complementarias.</p>
<p>2. Las disposiciones mencionadas en el párrafo 1 de la presente norma deberán:</p> <p>a) tener en cuenta los instrumentos internacionales pertinentes que tratan sobre la protección de la seguridad y la salud en el trabajo en general y sobre riesgos específicos y deberán abordar todas las cuestiones relativas a la prevención de accidentes de trabajo, lesiones y enfermedades profesionales que sean aplicables al trabajo de la gente de mar y, en particular, los relacionados con el empleo marítimo;</p>	<p>Adecuar la normativa argentina a la regla 4.3.</p>
<p>b) especificar claramente la obligación de los armadores, la gente de mar y otras personas interesadas de cumplir las normas aplicables y los programas y políticas en materia de seguridad y salud en el trabajo a bordo de los buques prestando especial atención a la seguridad y la salud de la gente de mar menor de 18 años;</p>	<p>Ver Proyecto de Listado TIP: peores formas de trabajo infantil y adolescente (Expte. MTESS 1-2015-1096023-2004, desde 26/4/2013 en Oficina Jefe de Asesores MTESS)</p>
<p>c) especificar los deberes del capitán y/o de la persona designada por el capitán para asumir la responsabilidad concreta en cuanto a la aplicación y el cumplimiento de las políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo a bordo de los buques, y</p>	<p>Verificar obligaciones del empleador “in fine” establecidas en las Leyes 19.587 y 24.557, sus decretos reglamentarios y resoluciones complementarias.</p>

²⁴ Ver Resolución relativa a la seguridad y salud en el trabajo, adoptada el 22 de febrero de 2006, la cual entre otros puntos, reconoce “*que la seguridad y salud en el trabajo de la gente de mar y los riesgos a que ésta se enfrenta a bordo de los buques están indisociablemente relacionados con la aplicación efectiva del Código Internacional de Gestión de la Seguridad (IGS) de la Organización Marítima Internacional, cuya finalidad es garantizar la gestión segura de los buques*”.

d) 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.	La normativa legal general vigente en Argentina no prevé la obligación de designar o elegir “representantes encargados de las cuestiones de seguridad a efectos de su participación en las reuniones del comité de seguridad del buque”.
3. Las normas mencionadas en el párrafo 3 de la regla 4.3 deberán ser examinadas periódicamente en consulta con los representantes de las organizaciones de armadores y de gente de mar y, de ser necesario, revisadas para tener en cuenta la evolución de la tecnología y de las investigaciones a fin de facilitar una mejora continua de las políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo y de proporcionar un entorno de trabajo seguro a la gente de mar en los buques que enarbolan el pabellón del Miembro.	Adecuar la normativa argentina a la regla 4.3. Convocar a un espacio tripartito de consulta.
4. El cumplimiento de los requisitos de los instrumentos internacionales aplicables sobre los niveles aceptables de exposición a riesgos en el lugar de trabajo a bordo de buques y sobre la elaboración y aplicación de políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo a bordo de los buques será considerada conforme con los requisitos del presente Convenio.	Adecuar la normativa argentina a la regla 4.3.
5. La autoridad competente deberá asegurar que:	Establecido en las Leyes 19.587 y 24.557, sus decretos reglamentarios y resoluciones complementarias.
a) los accidentes del trabajo y las lesiones y enfermedades profesionales sean notificados de manera adecuada teniendo en cuenta la orientación proporcionada por la Organización Internacional del Trabajo respecto de la notificación y registro de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;	
b) se compilen, analicen y publiquen estadísticas completas de tales accidentes y enfermedades y, cuando sea necesario, de que se les dé seguimiento mediante investigaciones sobre las tendencias generales y sobre los riesgos señalados, y	Establecido en las Leyes 19.587 y 24.557, sus decretos reglamentarios y resoluciones complementarias.
c) se investiguen los accidentes del trabajo.	La investigación de los accidentes del trabajo solo es obligatoria para las ART en determinados casos (mortales o graves).
6. La notificación e investigación de las cuestiones de seguridad y salud en el trabajo deberán estar diseñadas para asegurar la protección de los datos personales de la gente de mar, y deberán tener en cuenta la orientación proporcionada por la Organización Internacional del Trabajo sobre este tema.	Establecido en las Leyes 19.587 y 24.557, sus decretos reglamentarios y resoluciones complementarias.
7. La autoridad competente deberá colaborar con las organizaciones de armadores y de gente de mar para adoptar medidas destinadas a señalar a la atención de la gente de mar que trabaja a bordo de sus buques información acerca de riesgos particulares a bordo, por ejemplo, por medios tales como avisos oficiales que contengan instrucciones pertinentes.	Verificar mecanismo de implementación.
8. La autoridad competente deberá exigir que los armadores que procedan a una evaluación de los riesgos en relación con la gestión de la seguridad y la	La normativa legal general o específica vigente en Argentina no prevé la obligación de una “evaluación de los riesgos”.

salud en el trabajo consulten la información estadística apropiada de sus buques y de las estadísticas generales proporcionadas por la autoridad competente.	
--	--

De las tareas llevadas a cabo en la Comisión Tripartita para la Aplicación del CTM, se debe prestar especial atención al proyecto de “Protocolo de Fiscalización del Convenio sobre Trabajo Marítimo”, pues en su Título II (Funciones), Capítulo I (Distribución de Funciones), segundo artículo, literal c), por el cual se ha dispuesto: “*Se conviene la siguiente distribución de los puntos de inspección obligatorios de acuerdo al Certificado de Trabajo Marítimo (Anexo A5-II del CTM 2006): ... c) La fiscalización de: Condiciones de Alojamiento para buques (Regla 3.1), Alimentación y Servicio de Fonda (Regla 3.2 CTM 2006), Salud y seguridad y prevención de accidentes (Reglas 4.3 CTM 2006), Atención médica a bordo (Regla 4.1 CTM 2006) corresponderán a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo*”.

Cabe destacar que las tareas de fiscalización vinculadas a los servicios de bienestar, implican –entre otras- las siguientes tareas:

- Entrenamiento y capacitación de los inspectores de la SRT.
- Dictado de una resolución SRT que establezca las obligaciones de los armadores en materia de servicios de bienestar.

Por otra parte, se avanzó en dos proyectos resoluciones SRT sobre reglamentos de salud y seguridad en el trabajo marítimo (el primero vinculado a las normas del Convenio sobre Trabajo Marítimo, 2006 de la OIT y el segundo a sus pautas).

Asimismo, se participó en la reunión de expertos sobre seguridad y salud en el trabajo marítimo, Ginebra 13-17 de octubre de 2014, en la cual se discutió el “*Documento de orientación sobre la implementación del CTM en materia de la salud y seguridad en el trabajo de la gente de mar*”.²⁵

Este documento revisado, bajo el título “Pautas para la aplicación de las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006” será puesto a consideración del Consejo de Administración de la OIT, en su reunión de marzo 2015.

La finalidad de estas “Pautas” es ayudar a los Estados en la aplicación de las disposiciones relativas a la seguridad y salud en el trabajo del CTM y tienen por objeto proporcionar información práctica complementaria a los Estados del pabellón, a efectos de que se tenga en cuenta en su legislación nacional y en otras medidas para aplicar la regla 4.3 y las disposiciones correspondientes del CTM, así como en otras disposiciones pertinentes en virtud de las reglas 3.1 y 1.1. Cabe destacar que estas pautas pretenden ser un recurso práctico

²⁵ Ver http://www.ilo.org/sector/activities/sectoral-meetings/WCMS_244153/lang--es/index.htm

para que puedan utilizarlas los gobiernos que las consideren útiles. En todos los casos, se debería considerar que las leyes o reglamentaciones nacionales pertinentes, los convenios colectivos u otras medidas encaminadas a aplicar el CTM en un Estado del pabellón, constituyen la expresión oficial de los requisitos del Convenio en dicho Estado.²⁶

Teletrabajo

En el marco del Convenio relativo al Trabajo a Domicilio, 1996 (núm. 177), aprobado por Ley 25.800 (B.O. 2/12/2003) desde la óptica del Teletrabajo, se dictó la Resolución SRT 1552/2012 que aprueba el procedimiento para determinar la cobertura y prestaciones de la Leyes 19.587 y 24.557 a los trabajadores que se desempeñen bajo esta modalidad de trabajo. (B.O. 14/11/2012).

La Salud y la Seguridad en el Teletrabajo a domicilio a la luz de los compromisos internacionales

El Convenio sobre el Trabajo a Domicilio (núm. 177) se ratificó el 31 de julio de 2006. Partiendo de la base de que el teletrabajo representa una parte del trabajo a domicilio y, con motivo de las memorias de aplicación a presentar ante la OIT, caben las siguientes reflexiones acerca de los compromisos contraídos por la ratificación de dicho convenio en materia de salud y seguridad de los trabajadores.

En 2008, año de la primera presentación del formulario de memoria del Convenio 177, desde la óptica del Teletrabajo y en materia de salud y seguridad en el trabajo, la situación era la siguiente:

“Artículo 7: La legislación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo deberá aplicarse al trabajo a domicilio teniendo en cuenta las características propias de éste y deberá determinar las condiciones en que, por razones de seguridad y salud, ciertos tipos de trabajo y la utilización de determinadas sustancias podrán prohibirse en el trabajo a domicilio”.

Para lo cual, el formulario de memoria solicita indicar las medidas adoptadas en cumplimiento del artículo 7º, así como los tipos de trabajos y de sustancias prohibidos en el trabajo a domicilio.

Las medidas adoptadas por la legislación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo aplicada al trabajo a domicilio teniendo en cuenta las características propias de éste, se encuentran en el actual y vigente Régimen de Trabajo a Domicilio instituido por la Ley 12.713 (B.O. 12/11/41), la cual establece en sus artículos 9 y 10 requerimientos sobre medidas de higiene y seguridad, a saber:

²⁶ Ver http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/normativeinstrument/wcms_325321.pdf

“Art. 9.- Los locales donde se realice el trabajo a domicilio deben reunir las condiciones de higiene y seguridad que determine la autoridad competente. Cuando se trate de talleres que no se encuentren en condiciones de higiene y seguridad podrán ser clausurados por la autoridad de aplicación. Cuando el trabajo se realice en la vivienda del obrero ésta no podrá ser clausurada, ni él mismo privado de su trabajo, salvo el caso de enfermedades infectocontagiosas.

Art. 10. - La autoridad competente determinará las medidas que deben adoptarse para evitar el contagio que pueden transmitir las mercaderías elaboradas a domicilio y las personas que por sus funciones están obligadas a denunciar la existencia de enfermedades infectocontagiosas en los lugares en que se realice el trabajo”.

A posteriori, el Decreto 118.755/42 reglamentario de la Ley 12.713 introduce en su capítulo IX, “De las medidas de higiene y seguridad”, cuatro artículos al respecto:

“Art. 22.- En los locales de los talleristas se observarán las disposiciones pertinentes de higiene y seguridad determinadas en los arts. 63 al 81, 84 y 85, del decreto reglamentario de la Ley 9.688.

Art. 23.- Sin perjuicio de las medidas indicadas en el artículo anterior, los inspectores del Departamento Nacional del Trabajo podrán intimar la adopción de medidas de higiene y seguridad que consideren indispensables para los trabajadores y para la salud de los consumidores de los artículos elaborados. De la intimación del inspector, el interesado podrá apelar dentro del tercer día ante el presidente del Departamento Nacional del Trabajo, quien resolverá en definitiva. Tanto el inspector como el presidente de esa dependencia en caso de apelación, fijarán el plazo dentro del cual deben adoptarse las medidas de higiene y seguridad intimadas. Si las medidas no fueren adoptadas, los locales de los talleristas serán clausurados, sin perjuicio de las penalidades de la ley que se reglamenta.

Art. 24.- Cuando el trabajo se realice en la vivienda de un obrero a domicilio y se comprobare la existencia de algún enfermo infectocontagioso, que pueda provocar contagios por medio de los artículos elaborados, el presidente del Departamento Nacional del Trabajo ordenará el secuestro y desinfección de la mercadería y suspenderá la habilitación del obrero hasta que desaparezca el peligro, notificando la medida a los patronos o intermediarios para quienes trabaja el obrero suspendido.

Art. 25.- Toda persona ajena a la familia del obrero a domicilio que tenga conocimiento de que en las habitaciones de éste hay un enfermo infectocontagioso, está obligada a denunciar el hecho al Departamento Nacional del Trabajo.”

Cabe destacar que las referencias normativas del art. 22 a las disposiciones pertinentes de higiene y seguridad determinadas en los arts. 63 al 81, 84 y 85, del decreto reglamentario de la Ley 9.688 (Decreto 11.400/16) deben remitirse a las normas actualmente vigentes en la materia:

- Leyes 19.587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo y 24.557 de Riesgos del Trabajo.
- Decreto reglamentario 351/79 y resoluciones complementarias.

Con relación al artículo 7 del Convenio OIT N° 177 y desde la óptica del Teletrabajo, la Res. SRT 1552/2012 establece el procedimiento para determinar la cobertura y prestaciones de las leyes Nros. 19.587 y 24.557.

Esta norma regula lo siguiente:

- Elementos de prevención que deberá proveer el empleador al teletrabajador: silla ergonómica, matafuegos de 1 kg a base de CFC123, botiquín de primeros auxilios, pad mouse y manual de buenas prácticas.

- Obligación de los empleadores de notificar a su ART la localización de los teletrabajadores, con detalle puntual de datos, frecuencia, lugar y tareas asignadas a los mismos.
- La posibilidad de realizar una visita previa al lugar donde se realiza el teletrabajo, previa notificación y consentimiento del trabajador, evitando así la intromisión en su vida privada.
- La evaluación de las condiciones generales de trabajo estará a cargo de la Coordinación de Teletrabajo del MTEySS.

Ante la solicitud efectuada por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), adoptada en 2009 y publicada en la 99ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2010), detallamos los artículos referidos y las contestaciones efectuadas.

Con relación a lo normado en artículo 4, párrafo 2, c). Igualdad de trato en materia de protección en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, se manifestó que “Las normas específicas de seguridad e higiene han sido determinadas por las autoridades competentes en materia de teletrabajo a domicilio, cuyo texto pertinente obra en la Resolución SRT 1552/2012”.

Con relación a lo normado en artículo 7. Aplicación de la legislación en materia de seguridad y salud a los trabajadores a domicilio se solicitó “Indique si se han adoptado leyes o reglamentos que establezcan las condiciones en que, por razones de seguridad y salud, ciertos tipos de trabajos y la utilización de determinadas sustancias podrán prohibirse en el trabajo a domicilio, tal como establece este artículo del Convenio”. Se manifestó que “No resulta aplicable al teletrabajo a domicilio. No obstante cabe precisar los tipos de trabajos y de sustancias prohibidos en el trabajo a domicilio, en general:

- el uso de alcohol y aceites minerales en lámparas para la iluminación en los establecimientos donde se trabajan maderas o materiales inflamables (Art. 77 del Decreto 11.400/16).
- la introducción y el consumo en los locales o lugares de trabajo de cualquier bebida alcohólica (Art. 84 del Decreto 11.400/16).”

Coincidimos con Julio Grisolia: *“No alcanza con la regulación de la Ley de Trabajo a Domicilio que está en vigencia, porque si bien se podría considerar al teletrabajo una especie del trabajo a domicilio, este modo de prestar servicios presenta desafíos que no*

*siempre pueden ser atendidos por dicha Ley, que está concebida para reglar la situación de los trabajadores que realizan tareas manuales en el propio domicilio”.*²⁷

En tal sentido, se debe seguir bregando por un Proyecto de Ley sobre Régimen Jurídico del Teletrabajo, en pos de un abordaje concreto para la promoción, prevención y protección de la salud y seguridad de los teletrabajadores.

Memorias anuales sobre los convenios ratificados

Una tarea que ocupa anualmente a la Argentina, es responder en tiempo y forma los formularios de las memorias de aplicación de los convenios, solicitudes directas, observaciones e información complementaria, según el siguiente detalle, del último ciclo:

2014

- reparación de los accidentes del trabajo, 1925 (N° 17), incluyendo una solicitud directa.
- sobre el examen médico de la gente de mar, 1946 (núm. 73).

2013

- reparación de los accidentes del trabajo, 1925 (N° 17), incluyendo una observación y solicitud directa.
- seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (Núm. 184), incluyendo una observación y solicitud directa.

2012

- reparación de los accidentes del trabajo en la agricultura, 1921 (N° 12)
- reparación de los accidentes del trabajo, 1925 (N° 17)
- igualdad de trato a los trabajadores extranjeros y nacionales en materia de reparación de los accidentes del trabajo, 1925 (N° 19)
- reparación de las enfermedades profesionales (revisado), 1934 (N° 42)

2011

- examen médico de los menores (industria), 1946 (Núm. 77)
- examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946 (Núm. 78)
- examen médico de los menores (trabajos subterráneos), 1965 (Núm. 124)

2010

- cerusa, 1921 (Núm. 13)
- trabajo subterráneo (mujeres), 1935 (Núm. 45)
- inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)
- protección contra las radiaciones, 1960 (Núm. 115)

²⁷ Ver <http://www.trabajo.gov.ar/downloads/newsletter/teletrabajo/130405/temas2.asp>

- inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)
- edad mínima, 1973 (núm. 138)
- cáncer profesional, 1974 (Núm. 139)
- readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (Núm. 159)
- seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (Núm. 184)

Distribución de los grupos de convenios²⁸ para los fines de la presentación de memorias en los ciclos trienal y quinquenal para Argentina (incluye observaciones y solicitudes de la CEACR)²⁹

2015	2016	2017	2018
Seguridad y salud en el trabajo C013 C045 C115 C139 C159 C184	Protección de los niños y los jóvenes C077 C078 C079 C090 C124	Protección social C012 C017 C019 C042	Inspección del Trabajo C81 y C129
Inspección del Trabajo C81 y C129	Seguridad y salud en el trabajo y otros (<i>Primera Memoria</i>) C155 C187 CTM (MLC) C189	Trabajadores portuarios C027 C032 Protección de los niños y los jóvenes C138 C182	Otros C003 C169 C177

Con el objeto de cumplimentar en tiempo y forma las observaciones y solicitudes directas de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), se constituyó un espacio horizontal dentro de la SRT para aportar soluciones, en el marco del procedimiento de presentación de los formularios de Memorias de aplicación de los convenios OIT, que consta de ocho puntos:

²⁸ Los convenios siguientes no se incluyen en el cuadro dado que no son objeto de memorias en virtud del artículo 22 de la Constitución, los convenios retirados: núms. 31, 46, 51, 61, 66; los que no han entrado en vigor: núms. 54, 57, 70, 72, 75, 76, 93, 109, 188; los convenios sobre los artículos finales: núms. 80, 116. Por otra parte, la supervisión del Convenio núm. 83 se efectúa en el marco del control de la aplicación de los convenios que figuran en anexo de este instrumento. No se solicitan memorias de manera regular sobre la aplicación de convenios retirados. Sin embargo, memorias detalladas en relación con esos convenios pueden ser solicitadas debido a, entre otras cosas, observaciones presentadas por las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Fuente: OIT, Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo (Rev. 2012).

²⁹ http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:14000:0::NO::P14000_COUNTRY_ID:102536

1. Cuando un país ratifica un convenio de la OIT, se ve obligado a presentar memorias regulares sobre las medidas que ha arbitrado para aplicarlo. (*Artículo 22 de la Constitución de OIT*)
2. La SRT, previa consulta con sus áreas sustantivas y de apoyo, presenta los formularios de Memorias de aplicación de los convenios OIT a través del MTESS. (*Res. SRT 1214/2013*)
3. La CEACR de la OIT realiza una evaluación técnica imparcial de las memorias sobre los convenios y del estado de la aplicación de las normas internacionales del trabajo.
4. A la hora de proceder al examen de la aplicación de las normas internacionales del trabajo, la CEACR efectúa dos tipos de comentarios: observaciones y solicitudes directas.³⁰
5. Las observaciones contienen comentarios sobre las cuestiones fundamentales planteadas por la aplicación de un determinado convenio por parte de un Estado y se publican en el informe anual de la Comisión. (*Las reglas de juego, OIT 2009:86*)
6. Las solicitudes directas se relacionan con cuestiones más técnicas o con peticiones de más información y se comunican directamente a los gobiernos concernidos.
7. Las observaciones y solicitudes directas deben ser respondidas en tiempo y forma por la SRT y enviadas al MTESS.
8. Consecuencias: De persistir la insuficiente aplicación de los convenios OIT, por evidencia del número elevado de observaciones y solicitudes directas emitidas por la CEACR, el Gobierno puede ser citado a presentarse ante la Comisión de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo, comisión tripartita que analiza la evolución de problemas normativos y situación de países seleccionados por el Consejo de Administración. En esta comisión se examina y discuten los trabajos de la CEACR y constituye una nueva oportunidad para que los Gobiernos amplíen sus argumentos con relación una observación o una solicitud directa.

Informes varios requeridos por la OIT

Respuesta al Cuestionario OIT del Informe V (1) "La transición de la economía informal a la economía formal" (Quinto punto del orden del día Conferencia Internacional del Trabajo, 103.^a reunión, 2014).

Opinión sobre el documento GB.320/INS/14/4 "Informe del Director General. Cuarto informe complementario: Novedades respecto del Acuerdo entre la OIT y la Organización Internacional de Normalización (ISO), en particular en el ámbito de la seguridad y salud en el

³⁰ http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13200:0::NO:13200:P13200_COUNTRY_ID:102536

trabajo” (14° punto del orden del día de la 320° reunión del Consejo de Administración de la OIT). Ver detalles en el punto 4.3.

Otros ámbitos vinculados a la OIT

G-20

El Grupo de los Veinte (G20) reúne a los líderes de las principales economías avanzadas y emergentes del mundo para hacer frente a los desafíos económicos mundiales. Comprende 19 países y la Unión Europea, y en su seno existe la Reunión de Ministros de Trabajo y de Empleo del G20.

En la Reunión de Ministros de Trabajo y de Empleo del G20, celebrada en Melbourne (10 y 11 de setiembre 2014), se emitió la Declaración Ministerial “Prevención del desempleo estructural, creación de mejores empleos e impulso de la participación”, la cual consta de 24 puntos y 5 anexos.³¹

El punto 17 se denomina “Promoción de lugares de trabajo más seguros” y expresa: *“Mejorar la seguridad y la salud en los lugares de trabajo es una prioridad urgente que protege a los trabajadores y contribuye a incrementar la productividad y el crecimiento. Acordamos continuar tomando medidas que reduzcan los costos humanos y económicos significativos relativos a los lugares de trabajo inseguros y las enfermedades relacionadas con el trabajo. Respaldamos la Declaración adjunta sobre lugares de trabajo seguros y saludables el G20 (Anexo C) y nos comprometemos a implementar, en cuanto sea necesario, sus recomendaciones, en colaboración con los gobiernos, organizaciones internacionales y actores sociales”*.

Anexo C

Declaración sobre lugares de trabajo seguros y saludables del G20

Los lugares de trabajo seguros y saludables son un elemento esencial para un crecimiento fuerte, sustentable e inclusivo. Los accidentes y las enfermedades relacionados con el trabajo dan como resultado la muerte de más de 6.300 trabajadores por día y la pérdida de 4% del PBI global en costos directos e indirectos por año, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Estos accidentes y enfermedades son no sólo una tragedia humana terrible, sino que también contribuyen a la pérdida de días de trabajo, a una disminución en la productividad, a malas relaciones entre las empresas y los trabajadores, y a otras consecuencias que dañan a personas, familias, empresas, comunidades y economías nacionales.

Los miembros del G-20 se comprometen a mejorar las condiciones de salud y seguridad en el trabajo (SST) en nuestras propias economías y en todo el mundo. En este sentido, subrayamos la necesidad de marcos legales de SST adecuados y robustos así como también sistemas

³¹ Traducción publicada en “Revista de Trabajo”, Año 10 – Número 12, MTESS, Buenos Aires, 2014.

efectivos para la observancia y cumplimiento, gestión de la salud y la seguridad, y la recolección de datos. Tomamos nota asimismo del rol vital desempeñado por los actores sociales en la producción de lugares de trabajo seguros y saludables. Alentamos a los países a considerar la ratificación de los convenios relevantes de la OIT y a hacer un uso efectivo de los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT y las Directrices de la OCDE sobre empresas multinacionales.

Nos comprometemos a tomar medidas que mejoren la SST mediante las siguientes medidas a nivel de país y colectivas, teniendo en cuenta el contexto nacional de cada país.

Continuamos con nuestro compromiso de revisar los avances respecto de estas medidas durante futuras presidencias del G20.

1. Procurar asegurarse de que los órganos nacionales de seguridad y salud den respuesta a las necesidades de los trabajadores y empleadores mediante asesoramiento continuo, incentivos efectivos y servicios de asesoramiento relativos a potenciales amenazas, medidas preventivas y protectoras, y gestión y control de riesgos.
2. Fortalecer la legislación y proveer recursos adecuados para la prevención y compensación, capacitación, asistencia en el cumplimiento, y esfuerzos de observancia.
3. Mejorar la recopilación de datos y utilizar los datos empíricos para informar sobre el diseño de programas y apuntar de manera efectiva al cumplimiento y redoblar los esfuerzos.
4. Tomar medidas orientadas para mejorar las condiciones de SST para los trabajadores vulnerables y en sectores de alto riesgo.
5. Generar conciencia, en especial entre las pequeñas y medianas empresas, sobre la importancia de la SST y el impacto positivo que tienen los lugares de trabajo más seguros y saludables en la productividad, la participación de la población activa, el crecimiento económico y el desarrollo sustentable.
6. Compilar y compartir las buenas prácticas entre los miembros del G20 y los países interesados no pertenecientes al G20, y apoyar los estudios sobre los nuevos desafíos resultantes de los avances tecnológicos y los cambios demográficos.
7. Apoyar los esfuerzos voluntarios nacionales e internacionales para implementar intercambios, compartir tecnologías relevantes, y coordinar la cooperación técnica.
8. Generar la colaboración con la OIT para mejorar la SST global y promover la colaboración entre los esfuerzos del G20 a nivel nacional, bilateral y colectivo.
9. Continuar involucrándose estrechamente con los actores sociales en relación con las acciones colectivas y nacionales para mejorar la SST, y
10. Promover las prácticas empresariales responsables y el compromiso efectivo de las cadenas de abastecimiento para mejorar la SST en referencia a las directrices y normas internacionales de la ONU, OIT y OCDE, según sea apropiado.

Se prevé el seguimiento de esta declaración desde la próxima reunión del grupo de Trabajo sobre Empleo, a realizarse en Antalya, Turquía, desde el 26 al 28 de febrero de 2015.

II.- NACIONES UNIDAS. LA SALUD Y SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES DESDE UN ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS

En 2009, con motivo de la celebración del “Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo”, la OIT centró su campaña bajo el lema: “Salud y vida en el trabajo: Un derecho humano fundamental” (OIT, 2009).

El ministro de Trabajo, Carlos Tomada al inaugurar la VI Semana de la Salud y Seguridad en el Trabajo en la Argentina, relacionó la seguridad laboral con los derechos humanos y señaló *"meternos en el tema de la seguridad y la salud en el trabajo significa meternos de lleno en el tema de los derechos humanos"*.³²

Desde esta visión, la materia que nos ocupa deja de ser solo una obligación del empleador, para pasar a considerar la salud y seguridad de los trabajadores desde un enfoque de los derechos humanos, como una obligación del Estado.

Respecto a la campaña de la OIT resulta paradójico, que la salud y seguridad en el trabajo no tenga un lugar en la “Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento” (OIT, 1998), ni en sus convenios fundamentales y prioritarios. Al respecto Montserrat Millet señala: *Han quedado fuera de estos derechos laborales básicos el salario mínimo y la seguridad y salud laboral.* (Millet, 2001:338).

Sin embargo, la salud y seguridad de los trabajadores es preocupación de la OIT en documentos fundacionales, tales como su Constitución de 1919 (“... considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo,... la protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo.”), la Declaración de Filadelfia de 1944, la cual en su punto III expresa: “La Conferencia reconoce la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan: ... g) proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones;”, en instrumentos contemporáneos como la “Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa” en cuyos alcances y principios establece: “ii) adoptar y ampliar medidas de protección social – seguridad social y protección de los trabajadores – que sean sostenibles y estén adaptadas a las circunstancias

³² <http://www.pagina12.com.ar/diario/ultimas/subnotas/20-39635-2009-04-27.html>

nacionales, con inclusión de: ... – condiciones de trabajo saludables y seguras;” (OIT, 2008) y también en la labor prolífica respecto de la elaboración de convenios, recomendaciones y repertorios de recomendaciones prácticas.

En la “Declaración tripartita de principios sobre empresas multinacionales y la política social” (OIT, 1977 y 2008), aún cuando la seguridad y salud en el trabajo no tiene mayor peso específico, se considera como otra declaración de principios y políticas al tratar el tema en sus artículos 37 a 40.

A nivel local, desde 1994, la Salud y Seguridad de los Trabajadores es un derecho humano de rango constitucional, al ser incorporados en la Constitución de la Nación Argentina (Art. 75 inc. 22), tratados, pactos y convenciones tales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el cual en su artículo 7, inciso b) establece: *“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”*.

Previamente, en la Constitución Nacional de 1949, Capítulo III (Derechos del trabajador, de la familia, de la ancianidad y de la educación y la cultura), artículo 37, punto 5°, la salud y seguridad del trabajador fue declarada derecho especial: *“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”*.

En este marco, lejos de adjetivar este derecho como fundamental, básico o especial, la Salud y Seguridad de los Trabajadores, atraviesa las tres generaciones de derechos humanos, en tanto derecho a la vida, derecho social y derecho colectivo.

También, lejos de la declamación, este Derecho debe ser ejercido y efectivizado, sumado a los desafíos que transcurren desde la responsabilidad social a la responsabilidad penal.³³

En la materia que nos ocupa, el compromiso del gobierno argentino ante la ONU respecto de la salud y seguridad de los trabajadores, consiste básicamente en responder en tiempo y forma los informes periódicos ante el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Comité DESC), sobre la aplicación del “Pacto Internacional de Derechos Económicos,

³³ Por caso ver la reciente Ley uruguaya N° 19.196 que establece la responsabilidad penal del empleador cuando incumpliera con las normas de seguridad y salud (publicada D.O. 04/04r/2014 - N° 28939).

Sociales y Culturales” (PIDESC), que fuera incorporado a nuestra legislación mediante Ley 23.313, y a posteriori en la Constitución Nacional.

Todos los antecedentes y respuestas correspondientes al artículo 7, inciso b): *“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”*, se encuentran disponibles en el sitio web de la Oficina del Alto Comisionado de la ONU para los Derechos Humanos.³⁴

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales³⁵

Con la ratificación en 1986 del PIDESC y su posterior incorporación entre aquellos instrumentos internacionales de derechos humanos que gozan de jerarquía constitucional (art. 75, inc. 22, Constitución Nacional), la República Argentina, contrajo la obligación de presentar informes periódicos sobre las medidas adoptadas para dar efectividad a los compromisos contraídos en virtud del pacto.

El PIDESC consagra derechos tales como el derecho a trabajar, el derecho al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, derechos sindicales y el derecho a la seguridad social, entre otros.

Nuestro país presentó su último informe periódico (el tercero) en mayo 2009. La Oficina de la Alta Comisionada de Derechos Humanos de Naciones Unidas informó que el Comité DESC confirmó su decisión de examinar dicho informe en su 47° período de sesiones, los días 23 y 24 de noviembre de 2009 (VERIFICAR).

El Comité DESC es el órgano de expertos independientes que supervisa la aplicación del PIDESC por sus Estados Partes. El Comité se estableció en virtud de la resolución 1985/17, de 28 de mayo de 1985, del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) para desempeñar las funciones de supervisión asignadas a este Consejo en la parte IV del Pacto.

Todos los Estados Partes deben presentar al Comité informes periódicos sobre la manera en que se ejercitan los derechos económicos, sociales y culturales.

El Comité se reúne en Ginebra y normalmente celebra dos períodos de sesiones al año, que constan de una sesión plenaria de tres semanas y un grupo de trabajo anterior al período de sesiones que se reúne durante una semana.

El Comité está compuesto por 18 expertos independientes de diferentes países de reconocida competencia en la materia. Su actual composición.

³⁴ <http://www.ohchr.org/SP/countries/LACRegion/Pages/ARIndex.aspx>

³⁵ Apuntes aportados por Paola Egea.

De conformidad con el artículo 62 del Reglamento del Comité DESC, los representantes de los Estados Partes están invitados a asistir a las sesiones del Comité en que se han de examinar sus informes, a fin de entablar un diálogo efectivo y constructivo entre el Estado y el Comité. Preferiblemente, la delegación que se desplace a Ginebra para la presentación del informe debe ser de alto nivel -para demostrar el compromiso del país con el cumplimiento de los derechos económicos, sociales y culturales- a la vez que deberá contar con expertos técnicos que puedan brindar respuestas a las diferentes preguntas que formule el Comité sobre cualquier materia objeto del informe.

Para el caso argentino, en junio 2011, el Comité remitió una lista de preguntas preliminares a ser tratadas en el diálogo interactivo de la delegación argentina con el Comité DESC durante el examen.

En este sentido, varios artículos del Pacto incluyen los temas de competencia primaria del Ministerio de Trabajo y esto fue reflejado en las lista de preguntas elaboradas por el Comité. Estas son el punto de partida para otras preguntas específicas sobre los derechos laborales y de la seguridad social en la Argentina planteadas en ocasión de la presentación del Informe. Asimismo, el examen del III Informe resultó una oportunidad para explicar los avances en materia de estos derechos desde el 2003 en adelante.

Observaciones en materia de “seguridad e higiene” (artículo 7, inciso b del PIDESC)

La última intervención del gobierno argentino fue en noviembre 2011 al responder la lista de cuestiones solicitadas por el Comité DESC, incluyendo las cuestiones planteadas por los contrainformes de las ONG en los que se planteaban variados temas.

Del examen de los informes presentados por Argentina en virtud de los artículos 16 y 17 del Pacto, las observaciones finales del Comité DESC, respecto del artículo 7, inciso b) fueron: *“16 El Comité expresa preocupación porque el acoso sexual en el lugar de trabajo no está prohibido expresamente en la legislación penal ni en la legislación laboral del Estado parte y porque no ha sido tipificado como delito (art. 7 b).*

*El Comité exhorta enérgicamente al Estado parte a que apruebe y aplique medidas legislativas que prohíban expresamente el acoso sexual en el lugar de trabajo, y a que tipifique esa conducta en la legislación penal y laboral. El Comité recomienda al Estado parte que inicie campañas de sensibilización de la población contra el acoso sexual y que brinde una amplia protección a las víctimas”.*³⁶

Al respecto, de los diversos proyectos de ley presentados en el parlamento caben destacar dos:

³⁶ www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/docs/co/E-C-12-ARG-CO-3_sp.doc

- 1) Expediente 0082-D-2012 “Código Penal. Incorporación del artículo 149 quater y modificación del artículo 119, sobre acoso sexual en las relaciones laborales y académicas”³⁷ y
- 2) Expediente 0995-D-2012 “Prevención y sanción de la violencia laboral y el acoso sexual laboral”.³⁸

Sin tener en cuenta el examen de los informes presentados por Argentina en virtud de los artículos 16 y 17 del PIDESC y las observaciones finales del Comité DESC sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo (en el contexto de la aplicación del artículo 7° inciso b) del pacto), mediante Resolución 1844/2013 el Ministerio de Salud (B.O. 12/11/2013) creó el Programa Nacional de Salud, Derechos Humanos y Riesgos Psicosociales en el Trabajo.³⁹

Situación argentina en el Pacto y situación de la presentación de los informes

El documento E/C.12/52/2 del Comité DESC ilustra acerca de la situación argentina, en su página 3: Entrada en vigor: 8/11/86

<i>Informes examinados</i>				
<i>Ronda de informes</i>	<i>Fecha(s) de examen</i>	<i>Signatura del informe</i>	<i>Acta(s) resumida(s)</i>	<i>Observaciones finales</i>
1	26/1/90	E/1988/5/Add.4	E/C.12/1990/SR.18	E/C.12/1990/3, párrs. 235 a 254
	29/1/90		E/C.12/1990/SR.19	
			E/C.12/1990/SR.20	
1	22/11/94	E/1990/5/Add.18	E/C.12/1994/SR.30	E/C.12/1994/14
	24/11/94		E/C.12/1994/SR.31	
			E/C.12/1994/SR.32	
2	17/11/99	E/1990/6/Add.16	E/C.12/1999/SR.33	E/C.12/1/Add.38
	18/11/99		E/C.12/1999/SR.34	
	19/11/99		E/C.12/1999/SR.35	
			E/C.12/1999/SR.36	
	23/11/11	E/C.12/ARG/3	E/C.12/2011/SR.44	E/C.12/ARG/CO/3
	23/11/11		E/C.12/2011/SR.45	
	24/11/11		E/C.12/2011/SR.46	

Informe que ha de examinarse: Ronda: 4 Fecha en que debe presentarse: 2/12/16.

Reseña de informes de Argentina sobre salud y seguridad de los trabajadores y observaciones finales del Comité DESC (1989-2011)

³⁷ <http://www.diputados.gov.ar/proyectos/proyecto.jsp?id=133620>

³⁸ <http://www.diputados.gov.ar/proyectos/proyecto.jsp?id=134623>

³⁹ <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/220000-224999/222030/norma.htm>

Primer Informe o informe inicial presentado por los Estados partes (Argentina, agosto 1993, documento E/1990/5/Add.18, Período de sesiones sustantivo: 1994)

Respecto de los derechos específicos contenidos en el pacto (Artículo 6) el primer informe refiere en su punto 26: *“En el ámbito específico de la legislación sustantiva que rige en nuestro país, debemos decir que todos sus institutos llevan la premisa básica en su espíritu del derecho al trabajo como un elemento dignificador en nuestra comunidad. Tres, podemos decir, son las grandes ramas que rigen las relaciones laborales, ya sea en su faz individual como en la colectiva”*.

33. La tercera rama es la seguridad e higiene en el trabajo, elementos abarcativos tanto para la seguridad individual como colectiva. Para la República Argentina el derecho a trabajar no sólo es comprensivo de la existencia del empleo y el acceso del trabajador al mismo, sino que es un concepto dinámico abarcativo también de las condiciones en que el mismo se desarrolla. Por eso es que las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo adquieren singular importancia.

34. La Ley N° 19.587 ha consagrado en forma particularizada el ámbito de resguardo que debe contener cada tarea específica de acuerdo a las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que el trabajador desempeña su función. No está de más expresar que el grado de casuística que envuelve a esta legislación y su Decreto N° 351/79, constituye un cuerpo normativo sumamente complejo que ha merecido tenerse en cuenta para otras legislaciones en el mundo, consagrándolo como uno de los cuerpos legales más avanzados en su momento, donde se ha puesto de relieve el aspecto de prevención. También sobre este particular se extenderá en el punto específico.

El punto 192 del informe enumera las ocho principales normas en la República Argentina en relación con la seguridad y la higiene en el trabajo.

Los puntos 193 y 194 describen las funciones de la entonces Dirección Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (DNSST), dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y su apertura departamental.

El punto 195 refiere al ámbito de actuación de la DNSST y clasifica sus actividades de carácter preventivo y “represivo”.

Los puntos 196 y 197 reseñan las disposiciones, principios legales y jurisprudenciales del ámbito de aplicación y precisa que en la Argentina no existen sectores de la actividad laboral a los que no se aplican plenamente las medidas relativas a la seguridad y la higiene en el trabajo.

Los puntos 198 y 199 mencionan las estadísticas anuales de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y la distribución del año 1988 por tipo de incapacidad:

Mortales 88

Incapacidad permanente 728

Incapacidad temporal 84.105

Otros casos 32.592

Total 117.513

El punto 200 consigna el índice de incidencia: 150 accidentes por cada 1.000 trabajadores.

Con relación a la frecuencia: 72 accidentes por cada millón de horas trabajadas.

Finalmente el punto 201 detalla las enfermedades profesionales declaradas en el año 1988.

Se observa que la afección auditiva causada por el ruido concentró el 76,18%.

<u>Enfermedades</u>	<u>Número</u>	<u>Porcentaje</u>
Neumoconiosis causadas por polvos minerales esclerógenos	6	0,66
Enfermedades broncopulmonares causadas por el polvo de algodón	3	0,33
Asma profesional	15	1,65
Enfermedades causadas por el cromo	2	0,22
Enfermedades causadas por el plomo	61	6,69
Enfermedades causadas por el sulfuro de carbono	1	0,11
Afección auditiva causada por el ruido	694	76,18
Enfermedades causadas por las vibraciones	69	7,57
Enfermedades de la piel	26	2,85
Enfermedades infecciosas o parasitarias	20	2,20
Otras enfermedades	14	1,54
Total	911	100,00

Observaciones finales del Comité DESC. (E/C.12/1994/14. 19/12/1994)

Principales cuestiones preocupantes: 18. El Comité, aunque es consciente de los intentos del Gobierno por incrementar la sensibilidad sobre la higiene en el lugar de trabajo a través de campañas públicas, advierte que esas campañas no han sido eficaces y que la higiene y la seguridad en el lugar de trabajo se encuentran frecuentemente por debajo de las normas establecidas.

Propuestas y recomendaciones:

21. El Comité insta al Gobierno a que analice los motivos de la falta de eficacia de sus iniciativas en materia de seguridad e higiene en los lugares de trabajo y a que haga más esfuerzos para mejorar todos los aspectos de la higiene y la seguridad medioambiental y laboral.

22. En relación con los programas de estabilización, el Comité, aunque reconoce el gran éxito de la privatización y de la descentralización en el plano macroeconómico, advierte que esas medidas no están siendo adecuadamente supervisadas y que, por consiguiente, están causando la violación de los derechos económicos, sociales y culturales.

*Observaciones finales del Comité DESC. (E/C.12/1/Add.38. 08/12/1999*⁴⁰

Introducción. 2. El Comité celebra el segundo informe periódico presentado por la Argentina y las respuestas presentadas por escrito a la lista de cuestiones del Comité (E/C.12/Q/ARG/1), así como el diálogo constructivo que tuvo lugar entre sus miembros y la delegación del Estado Parte. A pesar de ello, el Comité lamenta el retraso con que el Estado Parte presentó sus respuestas escritas a la lista de cuestiones, lo que impidió que se tradujeran a tiempo y que todos los miembros del Comité pudieran utilizarlas a cabalidad.

D. Principales motivos de preocupación

22. Le inquietan la privatización de las inspecciones laborales y los sistemas de vigilancia y nota que las campañas públicas no son una buena alternativa para la inspección eficiente a cargo de la autoridad pública. Al Comité también le preocupa que a menudo las condiciones de trabajo, en especial en la construcción, no reúnan las normas establecidas.

Sugerencias y recomendaciones

37. El Comité insta al Gobierno a mejorar la eficacia de las medidas que ha tomado en la esfera de la seguridad y la higiene en el trabajo, en particular en la construcción, a hacer más para mejorar todos los aspectos de la higiene y la seguridad ambientales e industriales, y a asegurar que la autoridad pública vigile e inspeccione las condiciones de higiene y seguridad industriales.⁴¹

42. El Comité pide que el Estado Parte dé una amplia difusión nacional a las presentes observaciones finales y que en su tercer informe periódico, que deberá presentar el 30 de junio de 2001, le informe de todas las medidas adoptadas para ponerlas en ejecución.

Tercer informe periódico (E/C.12/ARG/3. 6 de mayo de 2009)

En el apartado 3. Riesgos del trabajo, brinda información sobre accidentes, riesgos y condiciones de trabajo.

⁴⁰ Buscar Segundo Informe o informe inicial presentado por los Estados partes (Argentina, agosto 1993, documento E/1990/5/Add.18, Período de sesiones sustantivo: 1994).

⁴¹ Citada por la CSJN en la causa Aquino, Isacio c/ Cargo Servicios Industriales SA.

Los puntos 316 a 318 describen el nuevo régimen de prevención y reparación de los accidentes y enfermedades del trabajo (Ley 24.557 de riesgos del trabajo –LRT- del año 1995)

319. La salud y seguridad laboral de los trabajadores es responsabilidad primaria de los empleadores; sin perjuicio de esto, la prevención de los riesgos, la adopción de medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales es un deber y un compromiso de todos los actores sociales involucrados en el esquema de la LRT.

Los puntos 320 a 325 detallan los objetivos de la LRT, el costo del seguro, las contingencias cubiertas y el otorgamiento de prestaciones.

Informe alternativo para el comité DESC 46º período de sesiones / evaluación sobre argentina

Organizaciones dedicadas a la defensa y protección de los derechos humanos en Argentina⁴² presentaron un informe de las problemáticas sobre los derechos económicos, sociales y culturales.

Asociación por los Derechos Civiles (ADC), Centro de Derechos Humanos de la Universidad Nacional de Lanús (CDHUNLa), Centro de Estudios Legales y Sociales (CELS), Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA), Foro Ciudadano de Participación por la Justicia y los Derechos Humanos (FOCO), Fundación Ambiente y Recursos Naturales (FARN), Fundación InterAmericana del Corazón Argentina, Fundación para el Desarrollo de Políticas Sustentables (FUNDEPS), Fundación Sur Argentina, Grupo 14 bis y Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores Argentinos (CTA).

Las preguntas sugeridas al estado argentino sobre prevención y reparación de daños en el trabajo (3.3) van precedidas de los siguientes argumentos

En el año 1996, cuando en Argentina estaban en pleno auge las políticas neoliberales de achicamiento del estado y flexibilización laboral, se sancionó la ley 24.557 modificando el hasta entonces vigente sistema de prevención y reparación de daños en el trabajo. Si bien la mayoría de sus disposiciones han sido declaradas inconstitucionales por el máximo tribunal de justicia de nuestro país, la Corte Suprema de Justicia, esta ley sigue rigiendo las relaciones laborales en la materia.

⁴² Asociación por los Derechos Civiles (ADC), Centro de Derechos Humanos de la Universidad Nacional de Lanús (CDHUNLa), Centro de Estudios Legales y Sociales (CELS), Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA), Foro Ciudadano de Participación por la Justicia y los Derechos Humanos (FOCO), Fundación Ambiente y Recursos Naturales (FARN), Fundación InterAmericana del Corazón Argentina, Fundación para el Desarrollo de Políticas Sustentables (FUNDEPS), Fundación Sur Argentina, Grupo 14 bis y Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores Argentinos (CTA).

La ineficacia de la prevención se verifica en la alta tasa de accidentes y de enfermedades de etiología laboral, muchas de las cuales no son siquiera atendidas por el sistema. Por otro lado, no existen mecanismos administrativos efectivos para hacer cumplir a las operadoras del sistema, las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo, sus obligaciones.

Estas operadoras sistemáticamente niegan asistencia suficiente y de calidad a los trabajadores, los cuales reciben el alta médica cuando los recursos terapéuticos, sobre todo si son de alto costo, no han sido agotados. Además los miembros de las Comisiones Médicas carecen de estabilidad y son financiadas con fondos provenientes de las operadoras, el baremo destinado a la evaluación de enfermedades con etiología laboral es más restrictivo que el que se utiliza para determinar incapacidades previsionales y el sistema no prevé la existencia de asesoramiento médico y jurídico obligatorio e independiente.

Las incapacidades que se reconocen son usualmente tan bajas que los jueces suelen aumentarlas de manera sensible, todo lo cual aumenta además la litigiosidad del sistema. Por otro lado, las indemnizaciones que depara el sistema, si bien han sido mejoradas sensiblemente, siguen estando lejos de constituir una indemnización suficiente desde que, entre otros motivos, no reconoce la indemnización del daño moral sufrido y mantiene el pago de ciertas indemnizaciones en forma de renta con agravio al derecho de propiedad del trabajador.

En definitiva, el sistema resulta discriminatorio para el trabajador por su sola condición de tal.

Preguntas para el Estado:

- 1. ¿Qué medidas está tomando el Estado para garantizar una efectiva prevención en materia de higiene y seguridad en el trabajo?*
- 2. ¿Cómo ha evaluado el desempeño de las ART teniendo en cuenta el estado de la jurisprudencia y la alta tasa de siniestralidad existente?*
- 3. ¿Qué medidas tiene pensado diseñar para superar la contradicción que se presenta entre el fin de lucro de las ART y el carácter asistencial de su función?*
- 4. ¿Qué medidas tiene pensado establecer para re-regular las Comisiones Médicas, especialmente en lo que hace a la estabilidad de sus integrantes, la modificación del baremo y la asistencia por un defensor médico del trabajador que comparece ante ellas?*
- 5. ¿Qué medidas piensa tomar respecto del sistema indemnizatorio de la ley, especialmente en lo referente a las carencias de las dispuestas y al sistema de pago en renta de algunas de ellas?*

Las respuestas del Estado fueron:

1. La salud y seguridad de los trabajadores es una política de Estado

La República Argentina es el primer país americano en acordar tripartitamente la implementación de una estrategia nacional de salud y seguridad en el trabajo en el marco de la “Estrategia Iberoamericana de Salud y Seguridad en el Trabajo”. El 26 de abril ppdo. el Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, el Superintendente de Riesgos del Trabajo, los titulares de la Confederación General del Trabajo (CGT) y la Central de los Trabajadores de la Argentina (CTA) y las organizaciones empresarias representadas por la Unión Industrial Argentina (UIA), la Confederación Argentina de la Mediana Empresa (CAME) y la Confederación General Empresaria de la República Argentina (CGE-RA) suscribieron un acuerdo para desarrollar acciones conjuntas para la implementación de la “Estrategia Argentina de Salud y Seguridad en el Trabajo 2011 - 2015” y de su “Plan de Acción”.

La estrategia y el acuerdo suscripto constituyen la piedra angular para el desarrollo de una política de Estado, en tal sentido, hemos iniciado el camino indicado por nuestra Presidenta de la Nación Argentina, quien mediante el Decreto N° 75/2011 declaró al año 2011 como el “Año del Trabajo Decente, la Salud y Seguridad de los Trabajadores”.

Reforzar las Instituciones de Inspección y Control de las obligaciones preventivas.

Uno de los primeros aspectos centrales para garantizar una efectiva prevención en materia de higiene y seguridad en el trabajo, es la acción inspectiva. Desde el seno del Consejo Federal del Trabajo (CFT) la SRT ha provisto recursos para fortalecer a todas las Administraciones del Trabajo Local (quienes poseen el poder de policía en el ámbito laboral, a partir del Pacto Federal del Trabajo). En la tabla siguiente se ilustra la evolución de los recursos provistos por la SRT y como resultados, el incremento de la acción inspectiva en materia de Higiene y Seguridad en las Empresas:

Montos Convenios (en \$)				Cantidad de Inspectores			
2007	2008	2009	2010	2007	2008	2009	2010
1.354.880	5.735.000	7.896.000	10.264.800	127	150	187	259

Cantidad de Inspecciones			
2007	2008	2009	2010
2746	8367	19259	20723

Datos e indicadores sobre la disminución de la accidentabilidad

Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (AT/EP)

Datos totales	2008	2009	Diferencia porcentual 09-08
Total de casos notificados	694.077	635.566	- 8,4

Total de AT/EP notificados	566.015	505.825	- 10,6
Total de AT/EP notif. con baja	505.747	452.377	- 10,6
Total de trabajad. fallec. notif.	952	830	-12,8
Total de trabajad. fallec. por AT/EP	572	481	-15,9
Prom. anual de trabajad. cubiertos	7.742.004	7.848.698	1,4
Prom. anual empleadores afiliados	741.606	687.932	7,8%

Indicadores

Datos totales	2008	2009	Diferencia porcentual 09-08
Incidencia de AT/EP	65,3	57,6	-11,8
Incidencia de AT/EP en fallecidos	73,9	61,3	-17,1
Índice de letalidad por AT/EP	101,1	95,1	-5,9
Índice de pérdida por AT/EP	1.843,3	1.616,4	-12,3
Duración media de las bajas por AT/EP	28,2	28,3	0,5

Fuente: SRT, <http://www.srt.gov.ar/data/fdata.htm>

Acción normativa

En mayo 2009, la SRT modificó la normativa en cuanto al relevamiento de agentes de riesgo estipulados en la Ley 19.587 mediante la Resolución SRT 463/09.

Por la misma se determinó que en los “Contrato de Afiliación” que celebraban la ART y el empleador, éste debía efectuar una declaración jurada acerca de los “agentes de riesgos” que estuvieran presente en cada uno de sus Establecimientos, debiendo la ART verificar la verosimilitud de dicho relevamiento. Esta verificación debía ser acompañada de un Plan de visitas al establecimiento, por parte de la ART, en virtud del riesgo declarado. Al mismo tiempo la SRT elaboró un “Plan de visitas de inspección” para corroborar el cumplimiento de lo normado, bajo un modelo de Gestión de triple control, por parte de la ART, de la Administradora de Trabajo Local, y de la SRT, en ejecución desde junio 2009.

Además, la SRT a través de Programas de focalización de Empresas con Alta Siniestralidad, firmó la Resolución SRT 559/09, donde se incluyeron las Empresas con Establecimientos con más de 50 trabajadores que superaran el índice de siniestralidad para ese sector o actividad, estableciendo 4.777 Empresas dentro de dicho Programa, en el que se aunaron esfuerzos con las Provincias para incrementar la capacidad y frecuencia inspectiva en materia de Higiene y Seguridad. Dicho esfuerzo mancomunado permitió una reducción del 17% del índice de siniestralidad y una reducción del 30% del índice de mortalidad en ocasión del trabajo.

2. Evaluación del desempeño de las ART

La SRT implementó un sistema sancionatorio a las Aseguradoras que incurrieran en incumplimientos en los distintos ámbitos de fiscalización de su competencia. Producto de

este sistema sancionatorio, con una clara tipificación de las faltas en las que incurren las Aseguradoras, se evito la reiteración de las faltas e incumplimientos cometidos. Las Administradoras de Trabajo Local realizaron sus tareas de fiscalización sobre los Empleadores que incurrieran en incumplimientos a la Normativa Vigente en Higiene y Seguridad, ello permitió, ejercer un doble control, por parte de la SRT y por parte de los Gobiernos Provinciales, sobre las Aseguradoras y sobre los Empleadores, al verificar dichos incumplimientos.

Producto de este trabajo mancomunado entre Nación y Provincias permitió reducir los índices de siniestralidad y mortalidad en ocasión del trabajo como se manifestara en el punto anterior.

3. Medidas para superar la contradicción entre el fin de lucro y el carácter asistencial

La SRT ha implementado el Control de las Prestaciones que deben brindar las ART a través del Programa de Auditoria a pie de cama, donde Auditores de la SRT fiscalizan y supervisan las prestaciones en Especie que se deben brindar en tiempo y forma. Se estableció tipificación de faltas y sistema sancionatorio sobre las ART que incumplieran en el otorgamiento de las mismas, cabe aclarar que en el primer año de ejecución del Programa se quintuplicaron las sanciones punitivas, y a partir de allí las ART comenzaron a corregir dichos incumplimientos. A modo de ejemplo, la no realización de una Resonancia Magnética Nuclear de rodilla implicaba la aplicación de una multa que triplicaba el valor de dicha práctica.

En concreto, la contradicción entre el fin de lucro de las ART y el carácter asistencial de su función, queda superada por la acción fiscalizadora de la SRT, para que las prestaciones se otorguen en tiempo y forma.

Por otra parte, el Poder Ejecutivo Nacional (PEN) tuvo la iniciativa de incluir en el Decreto N° 1694/09 una manda para el diseño de una norma, actualmente ante Presidencia, para facilitar la creación de Mutuas (ART sin fines de lucro).

4. Medidas para regular las Comisiones Médicas

Sin perjuicio de las medidas previstas en el anteproyecto de ley de reforma a la Ley 24.557, los Profesionales de las Comisiones Medicas ingresan por Concurso Público de oposición y antecedentes, realizando actividades de índole pericial, manteniendo estabilidad laboral y la responsabilidad que les compete como Funcionarios Públicos, avalada por los Niveles Jerárquicos de la SRT en el ámbito de la Gerencia Médica. En cuanto al Baremo se está trabajando en el Modelo Único, y que sea también implementado por la Justicia. Parte de la Judicialización del Sistema es porque peritos de parte y

abogados trabajan con Baremos como el del Dr. Santiago Rubinstein o el de Personal Civil de las Fuerzas Armadas entre otros, que no están contemplados en el ámbito de la Ley de Riesgos del Trabajo, siendo tan exigua su aplicación que la sumatoria de incapacidades de distintos aparatos o articulaciones superan el 100% de Incapacidad, siendo que el 100% de incapacidad representa el fallecimiento de un trabajador.

En la Argentina no existen normas que impidan la asistencia de un defensor médico del trabajador para comparecer ante las Comisiones Médicas.

5. Medidas respecto del sistema indemnizatorio

A través del Decreto 1694/09 se triplicaron los montos indemnizatorios, medida que achicó la brecha entre la indemnización y el reclamo inherente.

El sistema indemnizatorio actual no presenta un sistema de carencias, salvo en la reparación del denominado daño moral.

El sistema de pago en forma de renta fue declarado inconstitucional por la CSJN en autos “Milone c/Asociart”.

Colofón tercer informe

Del intercambio de información, incluyendo el contrainforme de las ONGs, solo quedó en firme la observación ya comentada sobre acoso sexual.

El informe E/C.12/ARG/CO/3 del Comité DESC concluye en su punto 28. El Comité pide al Estado parte que presente su cuarto informe periódico, preparado de conformidad con las directrices revisadas del Comité para la presentación de informes, aprobadas en 2008 (E/C.12/2008/2), a más tardar el 2 de diciembre de 2016.

Esta compilación sirve para contemplar las distintas etapas por las que transitó el Estado argentino, siendo necesario comparar los diversos instrumentos jurídicos internacionales referentes a la observancia y promoción de determinados derechos humanos detallados en el "Informe sobre la Situación de los Derechos Humanos en Argentina", elaborado por la CIDH en 1980 y los que se encuentran ratificados en la actualidad (ver anexo).

Derechos humanos y cláusulas democráticas

A la par de considerar, desde una óptica superadora, a los derechos laborales como derechos humanos, destacamos que todos los procesos de integración latinoamericana incorporaron declaraciones referidas a derechos humanos y cláusulas democráticas en sus protocolos:⁴³

Proceso	Derechos Humanos	Cláusula Democrática
---------	------------------	----------------------

⁴³ Se obvia mencionar a la Asociación Latinoamericana de Libre Comercio (ALALC) y a la Asociación Latinoamericana de Integración (ALADI), dado que sus acuerdos carecen de dichos institutos protectores.

Mercado Común Centroamericano (MCCA)	Protocolo de Tegucigalpa a la Carta de la Organización de Estados Centroamericanos. Sistema de la Integración Centroamericana. (1991) Art. 3.	Tratado Marco de Seguridad Democrática en Centroamérica (1995)
Acuerdo de Integración Subregional Andino (luego CAN)	Carta Andina para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos (2002)	Protocolo Adicional al Acuerdo de Cartagena "Compromiso de la Comunidad Andina por la Democracia". (2000)
Asociación de Libre Comercio del Caribe (CARIFTA, luego CARICOM)	Charter of Civil Society for the Caribbean Community (1992). Article II: Respect for Fundamental Human Rights and Freedoms.	Charter of Civil Society for the Caribbean Community (1992). Article VI: Political Rights.
Mercado Común del Sur (Mercosur)	Protocolo de Asunción sobre Compromiso con la Promoción y Protección de los Derechos Humanos del MERCOSUR (20 de junio de 2005).	Protocolo de Ushuaia sobre Compromiso Democrático en el MERCOSUR, la República de Bolivia y la República de Chile. (24 de julio de 1998).
Alianza Bolivariana para los Pueblos de Nuestra América (ALBA)	Resolución sobre la Reforma del Sistema Interamericano de Derechos Humanos. (2013)	Declaración de Apoyo al Proceso de Transformaciones en Democracia de Bolivia (2008) y sobre Honduras (2009)
Unión de Naciones Suramericanas (UNASUR)	La Declaración de la VI Reunión Ordinaria del Consejo de Jefas y Jefes de Estado y de Gobierno de UNASUR (2012) en su punto 38 expresa "Su satisfacción por la creación del Grupo de Trabajo para estudiar una propuesta para el tratamiento y promoción de los Derechos Humanos en UNASUR".	Protocolo Adicional al Tratado Constitutivo sobre Compromiso con la Democracia (26 de noviembre de 2010). Se aplica en caso de ruptura o amenaza de ruptura del orden democrático, de una violación del orden constitucional o de cualquier situación que ponga en riesgo el legítimo ejercicio del poder y la vigencia de los valores y principios democráticos de los Estados Miembros.
Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños (CELAC)	Declaración de Caracas (2011) puntos 11 y 23.	Declaración Especial sobre la Defensa de la Democracia y el Orden Constitucional (2011).
Alianza del Pacífico	Artículo 2 - Democracia y Estado de Derecho. Las Partes establecen como requisitos esenciales para la participación en la Alianza del Pacífico los siguientes: ...c. la protección, la promoción, respeto y garantía de los derechos humanos y las libertades fundamentales.	Artículo 2 - Democracia y Estado de Derecho. Las Partes establecen como requisitos esenciales para la participación en la Alianza del Pacífico los siguientes: a. la vigencia del Estado de Derecho, de la Democracia y de los respectivos órdenes constitucionales.

III.- OTROS AMBITOS: DE LA NORMALIZACION INTERNACIONAL A LA INTEGRACION REGIONAL

Organización Internacional de Normalización (ISO)

26000

Durante el período 2005-2010, con la Coordinación de Responsabilidad Social Empresaria (RSE) del MTEYSS, compartimos la membresía del Subcomité RS1-Gobierno del Comité de Estudio en IRAM e ISO de la Guía ISO 26000 sobre Responsabilidad Social. Entre otros objetivos, esta guía *“pretende promover un entendimiento común en el campo de la responsabilidad social. Pretende complementar otros instrumentos e iniciativas relacionadas con la responsabilidad social, y no reemplazarlos”*.

Asimismo, define como responsabilidad social, la responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades (productos, servicios y procesos) ocasionan en la sociedad y el medioambiente, mediante un comportamiento transparente y ético que: contribuya al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad; tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas; cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento; y esté integrada en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones. (Estas relaciones se refieren a las actividades de una organización dentro de su esfera de influencia).

En 2010, a solicitud de Coordinación de RSE y de la Dirección Asuntos Internacionales del MTEYSS se elevó un Dictamen Técnico del borrador de la Guía ISO DIS 26000 sobre el título 6.4.6.4 “Salud y Seguridad en el Trabajo”⁴⁴ y un informe sobre el proceso de consultas de la Guía ISO DIS 26000, solicitado por la Cancillería.

En cuanto a otros instrumentos internacionales, se efectuó un análisis de los párrafos 37 a 40 sobre salud y seguridad en el trabajo de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT, y se participó en el MultiForum Cono Sur 2009 “Promoviendo Prácticas Laborales Responsables durante el Período de Crisis”, organizado por la OIT y el MTEYSS.

También se participó en diversas actividades formativas promovidas por la Coordinación de RSE, en Seminarios con disparadores sobre el rol de las empresas multinacionales en el desarrollo de capacidades de las PyMEs en materia de salud y seguridad en el trabajo, en el

⁴⁴ Ver transcripción en el Colofón Apéndice ISO 26000 del Capítulo I de la presente publicación.

Taller de Nuevos Contenidos de la Negociación Colectiva, módulo RSE y en el Seminario de Formación de Proveedores.

Finalmente, entre otros aspectos relacionados con cuestiones prácticas y concretas, se desarrollaron una serie de acciones vinculadas al diseño, ejecución y monitoreo de la Estrategia Argentina de salud y seguridad en el trabajo, tales como: promoción de políticas públicas de Responsabilidad Social vinculadas a la salud y seguridad de los trabajadores, programas de Buenas prácticas de vida saludable en las organizaciones y propuesta de “Ventanilla sobre promoción del Trabajo Decente y Responsabilidad Social para Empleadores”.

45001

Retomando lo expresado en el Capítulo I de la presente publicación, a raíz del “Acuerdo entre la OIT y la ISO” se emitió opinión sobre el documento OIT GB.320/INS/14/4 “Informe del Director General. Cuarto informe complementario: Novedades respecto del Acuerdo entre la OIT y la ISO, en particular en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo”, 14° punto del orden del día de la 320° reunión del Consejo de Administración de la OIT (13 al 27 de marzo de 2014). Con el objeto de elaborar la posición del gobierno argentino se informó:

Sobre el Proyecto de decisión

“13. *El Consejo de Administración:*

- a) *decide prorrogar un año la aplicación a título experimental del Acuerdo OIT-ISO firmado el 6 de agosto 2013, tomando nota en particular de que aún se están definiendo las condiciones de colaboración en el ámbito de los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (OSH-MS), y examinar la aplicación del acuerdo en su 323.ª reunión de marzo de 2015, y”*

De acuerdo con este párrafo.

- “b) proporcionar orientación sobre las prioridades y los desafíos que hay que tener en cuenta para proseguir la aplicación experimental del Acuerdo OIT-ISO, y sobre elementos específicos para evaluar su eficacia”*

Se solicitó que este párrafo finalice con el texto siguiente: “*utilizando como referencia las normas internacionales del trabajo, en particular las «Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001)», dado que, entre otros principios, promueve: «La participación de los trabajadores es un elemento esencial del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo en la organización»”.*

Sobre las actividades llevadas a cabo por la SRT:

- Tal como se informara en oportunidad de la 319° reunión del Consejo de Administración de la OIT, en Argentina se integró un Grupo Tripartito (CGT – UIA – SRT) con el objeto de participar en las labores que se llevan a cabo en el Subcomité IRAM de Sistemas de gestión de salud y seguridad ocupacional y Comité Espejo Argentino del Proyecto ISO/PC 283 (Norma ISO 45001), en el seno del organismo normalizador argentino: Instituto Argentino de Normalización y Certificación (IRAM). A la fecha se realizaron 5 reuniones.
- La SRT promovió un proyecto de Convenio Marco entre SRT e IRAM para la cooperación y asistencia técnica, con el objeto de formalizar su participación en el Subcomité Sistemas de Gestión de Salud y Seguridad Ocupacional y en otros organismos de estudio.
- En la distribución de los proyectos de Cláusulas de la ISO 45001 para analizar y comentar, a la SRT le correspondió la N° 6 “Planificación” sobre la cual nos expedimos ante ISO por correo electrónico del 29 de noviembre de 2013 con copia al Grupo Tripartito y al experto de OIT.

Como conclusiones preliminares sostenemos que existen dos líneas de acción:

I.- En la agenda internacional: Para mejorar la influencia del Grupo Tripartito Argentino en el proyecto de ISO 45001 “Requisitos para Sistemas para la Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional” se necesita una vinculación de mayor periodicidad con los expertos de OIT para compatibilizar criterios, y que dicha vinculación no esté sujeta a las fechas de reunión del Consejo de Administración de la OIT.

Cabe destacar que Argentina firmó una “Declaración de reconocimiento y cooperación técnica en materia de sistemas de gestión de salud y seguridad en el trabajo” entre el Director de OIT SafeWork (Programa sobre Seguridad y Salud en el Trabajo de la OIT); el MTEYSS y la SRT. (Convenio MTESS N° 35 de fecha 28 de abril de 2005).

II.- En la agenda local: Supeditado al nuevo régimen tarifario que prevé la Ley 26.773 modificatoria de la Ley de Riesgos del Trabajo, elaborar propuestas sobre el “Marco nacional de los sistemas de gestión de salud y seguridad en el trabajo”.

Cabe citar que el Acuerdo OIT - ISO se puso en tensión, al igual que el delicado equilibrio para llegar a un consenso sobre los contenidos de la futura norma, en el momento de poner a

votación el borrador del comité (CD) dado una serie de críticas de OIT al CD ISO 45001, luego acompañadas por la Confederación Sindical Internacional.⁴⁵

Parte de los fundamentos para que el CD 45001 no avance, tal como lo anticipara el sector gubernamental argentino, es la participación de los trabajadores: *“El CD no especifica requisitos para implementar mecanismos que aseguren la participación de los trabajadores en el sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo. En particular, el CD en cuestión, no establece ámbitos de consulta tales como comités paritarios de salud y seguridad en el trabajo. Debemos destacar que diversas cláusulas y sub-cláusulas del CD contienen requisitos sobre consulta y participación de los trabajadores, pero si las mismas no van acompañadas de mecanismos concretos dichos requisitos resultan abstractos”*.

Los comentarios y la votación sobre el primer borrador del CD estuvieron vigentes hasta el 18 de octubre de 2014. Los resultados fueron los siguientes:

- 29 votos de aprobación
- 17 votos de desaprobación
- 1 voto de abstención

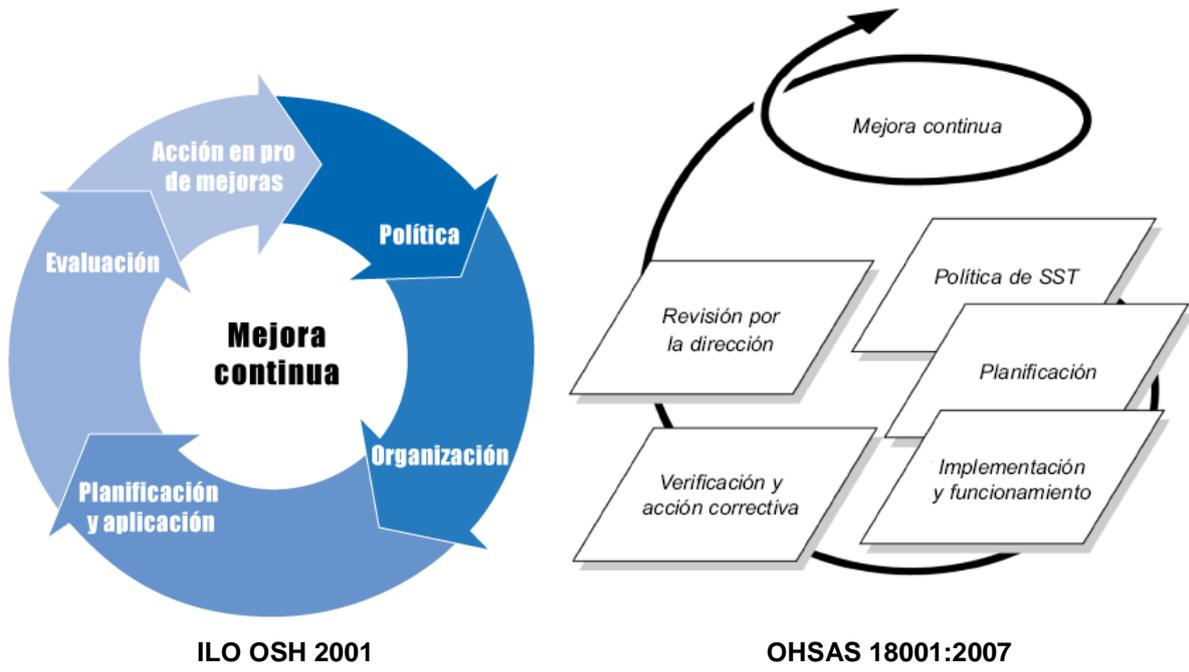
La Directiva ISO / IEC Parte 1, 2.5.6 establece que *“la aprobación por mayoría de dos tercios de la Miembros P del comité o subcomité técnico de votación pueden ser consideradas como suficientes para el proyecto del comité para ser aceptado para el registro como un borrador de proyecto”*. Como no se alcanzó este nivel de mayoría, el CD no está aprobado para pasar a la etapa de “DIS” (Draft International Standard - Borrador de Norma Internacional).

Por lo tanto el comité de proyecto (PC 283) deberá revisar las observaciones presentadas y preparar un nuevo proyecto, antes de considerar los próximos pasos a seguir en el desarrollo de esta norma. (La aprobación y publicación de esta norma está programada para 2016).

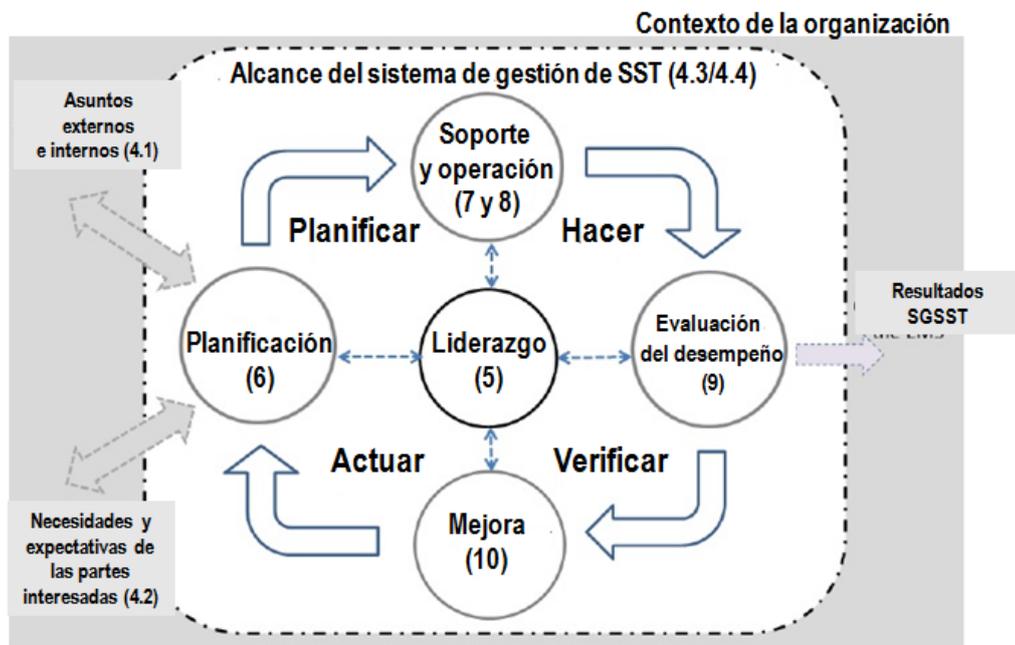
La próxima reunión del grupo de trabajo (WG) ISO 45001 estaba prevista para diciembre de 2014 en Kigali, Ruanda, pero por razones de dominio público se trasladó a Trinidad y Tobago, del 19 al 24 de enero 2015.

⁴⁵ <http://www.ituc-csi.org/la-iso-no-pasa-el-examen>

Representación gráfica de los sistemas de gestión de salud y seguridad en el trabajo



NUEVO ENFOQUE BASADO EN EL CICLO P-D-C-A



Los números entre paréntesis se refieren a las cláusulas de **ISO 45001**

Análisis FODA

FORTALEZAS El acuerdo OIT - ISO elimina un doble “standard” en tanto se respeten: <ul style="list-style-type: none">- los principios y normas generales de prevención consensuados tripartitamente.- la participación de los trabajadores como elemento esencial del sistema de gestión.	OPORTUNIDADES <ul style="list-style-type: none">• Elaboración tripartita de un “Marco nacional de los sistemas de gestión de salud y seguridad en el trabajo”.• Proceso de certificación vinculado al nuevo régimen tarifario de la LRT y al alineamiento de la Res. SRT 523/07 con la <u>ISO 45001</u>.
DEBILIDADES Muy bajo grado de “sobre cumplimiento” de la normativa de higiene y seguridad por parte de los empleadores argentinos (258 CUIITS en Nivel 4 sobre 533.452).	AMENAZAS Convertir la ISO 45001 en un nuevo modelo tecnocrático en mano de los consultores, integrando sistemas en torno de intereses diversos que deconstruyen la identidad de los destinatarios.

Organización de los Estados Americanos (OEA)

La OEA creada en 1948 reúne a los 35 Estados independientes de las Américas y constituye el principal foro gubernamental político, jurídico y social del Hemisferio. Además, ha otorgado el estatus de Observador Permanente a 69 Estados, así como a la Unión Europea (UE).⁴⁶

En el seno de la OEA funciona desde 1963 la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT), siendo la conferencia sectorial más antigua de la organización y foro primordial de discusión y decisión política sobre las prioridades y acciones a seguir en materia laboral a nivel hemisférico.

De las labores realizadas por la CIMT en materia de salud y seguridad de los trabajadores en la última década cabe destacar los tres talleres hemisféricos de Seguridad y Salud Ocupacional.

El primer Taller trató como tema central las experiencias nacionales y subregionales y fue realizado en San Salvador, El Salvador, el 29 y 30 de abril de 2004. En este evento se patrocinó la experiencia del Centro Regional de Seguridad y Salud Ocupacional (CERSSO) como programa consolidado para ser transferido críticamente a otros contextos regionales.⁴⁷

Para esta “transferencia crítica” se promovió un debate bajo los siguientes interrogantes:

⁴⁶ Mayor información: http://www.oas.org/es/acerca/quienes_somos.asp

⁴⁷ El CERSSO fue un proyecto regional para Centroamérica (Bélice, Guatemala, Honduras, El Salvador, Nicaragua, Costa Rica), Panamá y República Dominicana, que tuvo por objetivo colaborar en la disminución de los accidentes y enfermedades vinculadas al trabajo en cada uno de los países participantes.

1. *Cómo implementar iniciativas de Seguridad y Salud Ocupacional (SSO) en las subregiones?*
2. *Cómo reforzar el tema de SSO en los procesos de integración?*
3. *Cómo llevar el tema de SSO a la reunión del Grupo de Trabajo II en seguimiento a la XIII Conferencia Interamericana de Trabajo?*
4. *Qué conclusiones se llevan a la Reunión conjunta, de setiembre 2004, entre los Ministros de Trabajo de la Troika y los Ministros de Salud?*

Las respuestas surgidas del debate llevado a cabo por representantes de la CAN y el MERCOSUR, no dieron margen para la “transferencia crítica” hacia esas subregiones en función de los aspectos siguientes:

1. Cualquier proceso de transferencia debe tener en consideración los contextos sociales, históricos, económicos y culturales en relación con la salud y seguridad en el trabajo (SST), dado que se constata un desarrollo heterogéneo a nivel nacional y sub-regional. Por tanto, se considera prematuro analizar la posibilidad de transferir críticamente la importante experiencia del CERSSO. Asimismo en las subregiones de América del Sur existe un desarrollo significativo del tema de la SST en forma conjunta en las experiencias documentales, normativas, iniciativas técnicas y de inspección de trabajo en SST, las cuáles se vienen concretando desde hace una década.
2. El reforzamiento del tema de SST tiene una doble dimensión. De un lado la efectivización de los derechos de los trabajadores y de otra parte, la dimensión económica como incremento de la productividad y de la competitividad. Este marco establece la conveniencia de posicionar el tema como prioritario en los procesos de integración. Bajo los siguientes ejes:
 - Sistemas de información sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales como prioridad, a continuación avanzar en los perfiles demográficos, laborales y de desarrollo económico.
 - Formación a través de la cooperación horizontal y los medios sugeridos en el Taller.
 - Educación, información y capacitación en SST a diferentes niveles
 - Asistencia técnica Sur/Sur y Sur/Norte.
3. Desarrollar un proceso de consulta con nuestros Ministros para la aprobación de los Acuerdos que involucran a los países y subregiones de América del Sur. Proceso que deberá culminar con la presentación en la OEA en el Grupo de Trabajo II y posterior seguimiento en la XIII CIMT.

4. Necesidad de la coordinación intersectorial entre los Ministerios de Trabajo y de Salud para reforzamiento de actividades en SST, prevención, promoción de la salud y desarrollo sostenible. Desarrollo de acciones prioritarias en temas críticos comunes como son: trabajo informal, trabajo infantil, atención a las nuevas y viejas epidemias de riesgos profesionales. En este marco del debate, los representantes de la CARICOM solicitaron a la Secretaria Técnica de la XIII CIMT que analice la posibilidad de una “transferencia crítica” del CERSSO a su región.

Con estos antecedentes, la discusión continuó en oportunidad de la segunda reunión de los grupos de trabajo de la XIII CIMT, realizada del 11 al 13 de abril de 2005, en Buenos Aires, Argentina.

Al abordar la cuestión de la SST desde la óptica del MERCOSUR, la SRT informó: *“En MERCOSUR existe una fundación nacional (FUNDACENTRO – Brasil) especializada en SST que junto con los ETM subregionales y el CINTERFOR OIT (Uruguay) pueden servir de apoyo en la región, y además existe una Directriz MERCOSUR que aborda una política común para los cuatro países de la región. Se sugiere tratar un nexo entre MERCOSUR y FUNDACERSSO a fin de lograr que las tareas que se realizan en Centroamérica tengan una extensión hemisférica contemplando la visión del MERCOSUR que es complementaria del proyecto de FUNDACERSSO, al partir desde un enfoque integrado, como los son los sistemas nacionales de SST y al darle mayor participación a los trabajadores en esta materia que nos ocupa. Un punto de partida es revisar el estado de los compromisos que surgen de la “Recomendación preliminar de San Salvador” consensuada en el marco del “Taller de Seguridad y Salud Ocupacional sobre experiencias nacionales y subregionales” realizado en San Salvador, El Salvador, el 29 y 30 de abril de 2004. Estrategia y propuesta de actividades: Siendo el tema de la SST de tanta importancia, sería oportuno considerar “institucionalizar” actividades como el Taller Interamericano de SST, a modo que se lleve a cabo anualmente, siendo su sede itinerante y propuesta por los países miembros, año con año, especializándose en un determinado tema ó sector (sistemas nacionales de SST, construcción, etc.).*

Para el año 2006 surge proponer la realización de un Taller, en un país del Conosur, en el transcurso del mes de abril”.

Siempre en el ámbito de la OEA y la CIMT, el “XVII Congreso Mundial sobre Salud y Seguridad en el Trabajo”⁴⁸ también resultó propicio para el debate acerca de los procesos de integración regional y los tratados de libre comercio en las Américas. En tal sentido se organizó un taller sobre "Seguridad y salud de los trabajadores en el mundo globalizado: implicaciones de los acuerdos de libre comercio en América", realizado el 19 de setiembre, donde se trató la perspectiva regional en materia de libre comercio en las Américas y las consecuencias en la seguridad y salud de los trabajadores; las experiencias y resultados en el NAFTA (Tratado de libre comercio en América del Norte), la CARICOM (Comunidad del Caribe), el MERCOSUR, la CAN (Comunidad Andina de Naciones) y el CAFTA (Tratado de libre comercio en Centroamérica).

El segundo taller hemisférico también se realizó en San Salvador, El Salvador, el 16 y 17 de mayo de 2006, bajo el lema “Los desafíos de la salud y seguridad ocupacional frente a los mandatos de la IV Cumbre de las Américas y las experiencias subregionales”.

En su documento final se abandonó la idea de la “transferencia crítica” del CERSSO y se plantearon tres líneas estratégicas:

- 1 - Abordaje de los sistemas de gestión de Salud y Seguridad Ocupacional
- 2 - Mecanismos para fortalecer los sistemas de información en Salud y Seguridad Ocupacional.
- 3 - VIH en el ambiente laboral

Sin realizar seguimiento de esas líneas se realizó el tercer y último taller hemisférico, en Cuzco, Perú, los días 21 y 22 de octubre de 2008.

Para el tratamiento de diversos temas se integraron tres paneles:

- 1 - Promoción de la seguridad y la salud en el trabajo y de protección de los trabajadores: garantizando trabajo decente;
- 2 - Ampliación y fortalecimiento de los esquemas de prevención y control de riesgos ocupacionales;
- 3 - VIH/SIDA en el lugar de trabajo.

En un intento de seguimiento

Se enviaron a la OEA los documentos se formularon una serie de preguntas con vistas al IV Taller Hemisférico, pero este no prosperó. Como no prosperó el CERSSO, aunque se trabajó

⁴⁸ Organizado por la OIT, AISS y NSC durante 18-22 de setiembre de 2005, Orlando, USA.

en la idea de convertirlo en una Fundación Regional tripartita autosostenible, de la cual hacia octubre 2008 no quedaban ni vestigios.⁴⁹

Con esta pérdida de rumbo, fue perdiendo visibilidad la salud y seguridad de los trabajadores, salvo para los consultores que pululan en derredor de la OEA y la OPS, los cuáles ante cada reunión de los grupos de trabajo enviaban preguntas para responder, de los tenores siguientes:

Segunda reunión de los grupos de trabajo de la XVII CIMT, 16 al 18 de abril de 2013, Nassau, Bahamas, panel 3 SST: Presentación general sobre situación actual y seguimiento de los Talleres RIAL en la materia, a cargo de la OPS y espacio abierto de diálogo bajo las siguientes preguntas orientadoras:

1. Existe en su país una Estrategia Nacional de SSO? De ser así, ¿cuáles son sus principales elementos?, de lo contrario, ¿hay planes para desarrollarla?
2. Qué arreglos de coordinación interagencial e intersectorial en materia de SSO se están desarrollando en su país? ¿Cuáles son las principales lecciones aprendidas, desafíos y recomendaciones?
3. Cómo están funcionando los órganos tripartitos y, más ampliamente, las alianzas entre gobiernos, trabajadores, empleadores, organizaciones de la sociedad civil y profesionales para mejorar la SSO?
4. Qué tan desarrollado está el sistema de información en SSO en su país? ¿Cuáles son sus principales características o componentes? ¿Existe un registro unificado? ¿Se utiliza para definir intervenciones y políticas?
5. Qué esfuerzos se están haciendo para llegar a la economía informal?

Además de no existir una retroalimentación sobre las respuestas a las preguntas orientadoras y teniendo presente que los Talleres Hemisféricos se discontinuaron, el seguimiento a los mismos, a cinco años vista resulta extemporáneo.

Una cuestión a comentar, antes de proseguir con las preguntas inoportunas que se formulan, son los inconvenientes de los grupos de trabajo de la CIMT para dar seguimiento a la Declaración y Plan de Acción de Medellín (noviembre 2013), es la falta de especificidad y complejidad de aspectos vinculados a la salud y seguridad de los trabajadores, en esos instrumentos.

⁴⁹ http://www.sedi.oas.org/ddse/espanol/cpo_trab_SSO_peru.asp

Por caso, recién en febrero 2014, al definir los temas prioritarios de los grupos de trabajo, para el tema que nos ocupa se decidió para el Grupo de Trabajo 2: “Salud y Seguridad Ocupacional con énfasis en sectores de alto riesgo”.⁵⁰

En tal sentido, como sostuviéramos en agosto 2014, al elevar el informe para la Reunión de los Grupos de Trabajo de la XVIII CIMT en Barbados – Set. 17-19, 2014, el tipo de preguntas que se formulan no orientan acerca del cumplimiento y/o avance del “Plan de Acción de Medellín”, sino todo lo contrario. Pareciera que apuntan a generar términos de referencia para consultores externos:

¿Qué iniciativas o estrategias de prevención en materia de salud y seguridad ocupacional desarrollan los Ministerios de Trabajo actualmente?

¿Existe coordinación entre los Ministerios de Trabajo y los Ministerios de Salud (o el sector salud en general) para desarrollar y/o implementar iniciativas en materia de SSO? Por favor describa el tipo de coordinación y los resultados obtenidos.

Siguiendo el ejemplo de las preguntas, nos hemos tomado el detalle de informar sobre los resultados de SST respecto de los objetivos planteados en la agenda OIT sobre “Década de Promoción del Trabajo Decente en las Américas”, el cual no tuvo devolución, siquiera desde la OIT.

Un presente a puro sentimiento

La participación contribuye a mejorar las cosas en el seno de la CIMT, por ello hemos elaborado un documento “Salud y seguridad ocupacional en sectores de alto riesgo”, para elevar como propuesta de tema a tratar en la Reunión de los Grupos de Trabajo 2015 y Primera Preparatoria de la XIX CIMT (Colombia, abril-mayo 2015) y asimismo, en el marco de la cooperación internacional, solicitar que dicho documento sea incorporado al “Portafolio de Programas Consolidados en el área de Trabajo”⁵¹ y al Portafolio de Programas de la Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL), tema: Seguridad y salud en el trabajo.⁵²

En concreto, estamos dispuestos a promover soluciones que resuelvan la falta de tripartismo y de impacto, y que eviten la superposición, nuestra propuesta concreta es alinear los objetivos

⁵⁰ Reunión de planeación de la CIMT, Feb. 27-28, 2014, Washington.

⁵¹ http://www.oas.org/ddse/documentos/cd_ok14cimt/espanol/3so_frameset.htm

⁵² <http://www.rialnet.org/programas/Busqueda.aspx>

existentes para cumplir los mandatos de la declaración y del plan de acción de Medellín en materia salud y seguridad de los trabajadores.

XVIII CONFERENCIA INTERAMERICANA DE MINISTROS DE TRABAJO (CIMT)

11 al 12 de noviembre de 2013 Medellín, Colombia

DECLARACIÓN DE MEDELLÍN DE 2013: 50 AÑOS DE DIÁLOGO INTERAMERICANO PARA LA PROMOCIÓN DE LA JUSTICIA SOCIAL Y EL TRABAJO DECENTE: AVANCES Y DESAFÍOS HACIA EL DESARROLLO SOSTENIBLE

(Aprobada durante la sesión de clausura celebrada el 12 de noviembre de 2013)

Transcripción de la parte pertinente a salud y seguridad en el trabajo:

“11. Somos conscientes del impacto de las enfermedades profesionales en la fuerza laboral del Hemisferio, y reconocemos que existe la necesidad de contar con investigación continua sobre sus causas y efectos. En colaboración con el sector de la salud, fortaleceremos las estrategias nacionales tripartitas sobre salud y riesgos del trabajo para promover una cultura de prevención y desarrollar sistemas de información y programas de salud de los trabajadores que permitan que los países respondan mejor a los fenómenos del VIH y el SIDA en los lugares de trabajo y al lamentable impacto de las adicciones a sustancias y las enfermedades no transmisibles tales como el cáncer, la diabetes, la hipertensión y los trastornos mentales sobre los trabajadores y los lugares de trabajo. También fortaleceremos los sistemas de inspección y las políticas que conduzcan al bienestar de los trabajadores y mejoren los sistemas de salud y seguridad ocupacional; así como las competencias y la participación efectiva de los trabajadores en la gestión de dichos sistemas a fin de contribuir a su éxito;”

PLAN DE ACCIÓN DE MEDELLÍN 2013:

(Aprobada durante la sesión de clausura celebrada el 12 de noviembre de 2013)

Transcripción de la parte pertinente a salud y seguridad en el trabajo:

“GRUPO DE TRABAJO 2: FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LA PROMOCIÓN DEL DIÁLOGO SOCIAL

7. El Grupo de Trabajo 2 dará seguimiento a la Declaración de Medellín en lo relativo al fortalecimiento de los Ministerios de Trabajo, como base para el cumplimiento de la legislación laboral, la protección de los trabajadores y de los empleadores y la promoción de relaciones laborales armónicas. En ese contexto, el Grupo de Trabajo 2 tratará los siguientes temas:

- Fortalecimiento de la capacidad de gestión de los Ministerios de Trabajo
- Desarrollo, cumplimiento y promoción de la legislación laboral y vigencia efectiva de los principios y derechos fundamentales en el trabajo
- Estrategias para la prevención y erradicación del trabajo infantil, especialmente en sus peores formas
- Diálogo social
- Libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva
- Estrategias para combatir la discriminación en el empleo y la ocupación
- Estrategias para combatir todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio
- Políticas y sistemas de inspección laboral
- Salud y seguridad ocupacional y bienestar del trabajador en la promoción de una fuerza laboral saludable.
- Cooperación internacional en materia laboral

8. El Grupo de Trabajo 2 desarrollará, según la disponibilidad de recursos, las siguientes actividades y podrá incluir nuevas áreas que considere necesarias:

...

g. Desarrollar iniciativas para enfrentar el empleo precario y otras formas de empleo inseguro, particularmente en lo que se refiere a trabajadores con baja remuneración, a tiempo parcial, temporales, domésticos; aquellos contratados directamente a través de agencias e indirectamente a través de contratistas, subcontratistas, y otros empleadores tercerizados; así como otros trabajadores que no cuenten con seguridad laboral u otras protecciones básicas. Se debe considerar la legislación, la regulación, las iniciativas y alianzas para atender la desacertada clasificación de trabajadores como contratistas independientes.

...

k. Apoyar las políticas nacionales de salud y seguridad ocupacional, con énfasis en la prevención. La prevención eficaz requiere el fortalecimiento de los sistemas de inspección del trabajo y el establecimiento de programas de prevención efectivos. En colaboración con el sector salud examinar el desarrollo de programas de bienestar del trabajador a través de compartir información y otras acciones apropiadas. El esfuerzo de colaboración entre los gobiernos, empleadores, trabajadores y otras partes interesadas de la sociedad civil, debe seguir siendo consolidado teniendo en cuenta que la salud y la seguridad en el lugar de trabajo es una responsabilidad compartida, en los niveles que corresponden a los distintos actores”.

La Carta Social de las Américas

Fue adoptada en 2012 por la 42^a. Asamblea de la OEA, su estructura es la siguiente:

- Capítulo I Justicia Social, Desarrollo con Equidad y Democracia
- Capítulo II Desarrollo Económico Inclusivo y Equitativo
- Capítulo III Desarrollo Social, Igualdad de Oportunidades y no Discriminación
- Capítulo IV Desarrollo Cultural, Diversidad y Pluralidad
- Capítulo V Solidaridad y Esfuerzo Conjunto de las Américas.

En materia sociolaboral destacamos el séptimo párrafo de su preámbulo: *“Concientes de que los Estados Miembros, inspirados en los principios de solidaridad y cooperación interamericana, se han comprometido a adoptar y ejecutar acciones para erradicar el hambre y el analfabetismo, ofrecer educación de calidad, ampliar el acceso a los servicios de salud y a los servicios públicos, fortalecer la cohesión e inclusión social eliminar la discriminación, crear oportunidades de trabajo decente y digno, promover la distribución equitativa del ingreso, fomentar la plena participación de los pueblos en las decisiones relativas a su propio desarrollo y promover y proteger los derechos humanos”* y el artículo 3° (del capítulo II) *“La promoción del trabajo decente, la reducción del desempleo y del subempleo y la atención a los desafíos del trabajo informal, son elementos esenciales para alcanzar el desarrollo económico con equidad. El respeto de los derechos de los trabajadores, la igualdad de oportunidades en el empleo y la mejora de condiciones de trabajo son elementos esenciales para lograr la prosperidad. La cooperación y el diálogo social entre representantes de los gobiernos, los trabajadores, empleadores y otras partes interesadas promueven una buena gestión y una economía estable. El respeto de la*

Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento, de 1998, ayuda a fomentar una fuerza de trabajo de calidad que impulsa el progreso económico y social crecimiento sostenido y equilibrado y la justicia social para los pueblos del hemisferio”.

Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños (CELAC)

La CELAC está integrada por los 33 Estados Soberanos de América Latina y el Caribe,⁵³ fue constituida el 23 de febrero de 2010 luego del proceso de convergencia del Grupo de Río y de la Cumbre de América Latina y el Caribe sobre Integración y Desarrollo.

Para la Cumbre CELAC – Unión Europea (UE) realizada en enero 2013 se emitió opinión sobre el punto 5 del Plan de Acción CELAC – UE respecto que la promoción de inversiones de calidad social entre la UE y los países de América Latina y el Caribe, el cual refiere a garantizar condiciones de trabajo dignas, seguras y saludables. De esta forma, no basta solo con promover la generación de empleo, sino también atender de manera prioritaria las condiciones en que este empleo se lleva a cabo, generando una propuesta integral que pone en práctica los valores y principios compartidos en la comunidad CELAC-UE respecto al desarrollo humano.

En este sentido, el establecimiento, fusión o adquisición de empresas en ambos continentes debe estar regido por los principios contenidos en los Convenios de la OIT, que deben ser refrendados y especificados para el caso eurolatinoamericano y caribeño a través de un instrumento ad hoc.

La propuesta para el Plan de Acción es elaborar una "Estrategia Conjunta de Latinoamérica, el Caribe y la Unión Europea sobre Seguridad y Salud en el Trabajo" y la instauración de un grupo de trabajo técnico destinado a elaborar dicho instrumento que permita la creación de una instancia permanente de intercambio de información estadística, metodologías y procedimientos inspectivos, así como de experiencias relevantes y buenas prácticas en la materia; el otorgamiento de cooperación y asistencia técnica recíproca y la formulación de investigaciones conjuntas.

El trabajo de elaboración de esta estrategia, en caso de materializarse, podría contar con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo y la participación de la Agencia Europea

⁵³ Antigua y Barbuda, Argentina, Bahamas, Belice, Bermuda, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Rep. Dominicana, Dominica, Ecuador, El Salvador, Grenada, Guatemala, Guyana, Haití, Honduras, Jamaica, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Santa Lucía, San Cristóbal y Nieves, San Vicente y las Granadinas, Surinam, Trinidad y Tobago, Uruguay, Venezuela.

para la Seguridad y Salud en el Trabajo, EU-OSHA, y sus contrapartes en las subregiones latinoamericanas y caribeña o aquellas que se determine al interior de CELAC.

A posteriori, en 2012, se recibió en la SRT una nueva consulta para la declaración CELAC-UE respecto a preparar una hoja de ruta sobre Salud y Seguridad en el Trabajo para América Latina y el Caribe y la Unión Europea. La SRT consideró oportuno apoyar el párrafo propuesto: *“Preparar una Hoja de Ruta de la Seguridad y Salud en el Trabajo para América Latina, el Caribe y la Unión Europea. El desarrollo de este plan de trabajo podría ser apoyado por la OIT con la participación de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, EU-OSHA, y sus homólogos de los países de América Latina y el Caribe, subregiones o los determinados por la CELAC”*, sin perjuicio de fijar una agenda mínima para orientar dicha “Hoja de Ruta” que considere inicialmente cuáles son los puntos o denominador común en materia de seguridad y salud en el trabajo, existentes tanto en América Latina y el Caribe, como en la Unión Europea, en los siguientes aspectos:

Plano normativo:

- Directiva del Consejo 89/391/CEE, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (directiva marco), y sus directivas específicas;
- Decisión 584/04 del Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores que adopta el “Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo” y sustituye la decisión 547;
- Modelo de “Ley sobre salud y seguridad y medio ambiente de trabajo” aprobado en 1996 por los Ministros de Trabajo de la CARICOM, basado en un proyecto de cooperación técnica con la Organización Internacional del Trabajo (OIT)
- Proyecto de Directrices de Seguridad y Salud en el Trabajo del MERCOSUR.
- Otras experiencia subregionales impulsadas por la OIT.

Plano operativo:

- “Estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo (2007-2012)” y su revisión intermedia, UE.
- “Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo 2010-2013”.
- “Estrategia Sindical en Salud Laboral para las Américas”, Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA)”.

Los mandatarios aprobaron la Declaración de Santiago de la Cumbre CELAC-UE, 27 de enero de 2013, 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".

Nuestros aportes al desarrollo de una "Hoja de Ruta CELAC-UE sobre Salud y Seguridad en el Trabajo", parte de una serie de contenidos mínimos basados en los principios y normas de los Convenios de la OIT en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Del estudio comparado entre los diversos instrumentos regionales expuestos precedentemente (a lo largo de los distintos capítulos)⁵⁴, el desarrollo de una "Hoja de Ruta CELAC-UE sobre Seguridad y Salud en el Trabajo" debe ser abordada desde la especificidad propia de las relaciones laborales que propicie el diálogo social junto a los actores sociales del mundo del trabajo.

Entre otros contenidos mínimos para la hoja de ruta proponemos:

1. Formular e implementar una política nacional de salud y seguridad en el trabajo, bajo el enfoque estratégico que establezca un sistema y un programa nacional.
2. Fomentar espacios de consulta tripartita en los que participen activamente los representantes de las organizaciones de trabajadores, de empleadores y del sector gobierno.
3. Realizar actividades de información, asesoramiento y formación para fortalecer la toma de conciencia en materia de derechos y obligaciones de salud y seguridad en el trabajo.
4. Promover la implementación de sistemas de gestión de salud y seguridad en los lugares y ambientes de trabajo y la cooperación entre la dirección, los trabajadores y sus representantes, como elemento esencial de las medidas de prevención.
5. Fortalecer los servicios de inspección de salud y seguridad en el trabajo.
6. Constituir servicios de salud y seguridad en el trabajo, que gocen de plena independencia profesional, tanto respecto del empleador como de los trabajadores y de sus representantes.
7. Dotar de procedimientos de recopilación y análisis de los datos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
8. Definir mecanismos regionales de cooperación horizontal para el intercambio de experiencias.
9. Brindar apoyo para mejorar las condiciones en las micro, pequeñas y medianas empresas, y en la economía informal.
10. Revisar periódicamente los principios enunciados en esta hoja de ruta.

⁵⁴ Un resumen del "Estudio comparado de los instrumentos regionales de salud y seguridad en el trabajo" encontrará en la presente publicación.

Por otra parte, en materia sociolaboral, de la Declaración Final de las Jefas y los Jefes de Estado y de Gobierno de América Latina y el Caribe, 29 de enero de 2014 (II Cumbre CELAC en La Habana),⁵⁵ destacamos los párrafos siguientes:

1. *Reiteramos ... la protección y promoción de todos los derechos humanos, el Estado de Derecho en los planos nacional e internacional ...*
11. *Ratificamos nuestra voluntad de promover el crecimiento, el progreso, la inclusión social y el desarrollo sostenible de nuestros Estados, formulando y desarrollando planes, políticas y programas nacionales con metas cuantificables y calendarios, dirigidos a la universalización del disfrute y ejercicio de los derechos económicos, sociales y culturales, con atención prioritaria a las personas en condición de pobreza extrema y sectores en situación de vulnerabilidad como las poblaciones indígenas, afrodescendientes, mujeres, niños, personas con discapacidad, adultos mayores, jóvenes y migrantes.*
12. *Saludamos el éxito de la III Conferencia Global sobre el Trabajo Infantil, y reiteramos nuestro compromiso con la eliminación de las peores formas del trabajo infantil antes de 2016, así como con la erradicación del trabajo infantil en el más corto plazo posible.*
13. *Saludamos la adopción de la Declaración y Plan de Acción de Caracas de las autoridades de Desarrollo Social para la Erradicación del Hambre y la Pobreza. Seguiremos trabajando en planes, políticas y programas nacionales para reducir progresivamente las desigualdades de ingreso que están en la base misma del hambre, la pobreza y la exclusión social mediante, entre otras, políticas fiscales progresivas, de creación de empleos formales permanentes, de protección, de asistencia y seguridad social, de establecimiento de salarios mínimos y su elevación progresiva, las cuales se concretarían según las capacidades de cada miembro de la CELAC, aumentando gradualmente la inversión social.*
27. *Reafirmamos nuestra voluntad y compromiso para seguir avanzando en la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio.*
28. *Ratificamos la importancia crucial del proceso intergubernamental de formulación de la Agenda de Desarrollo Post 2015, que deberá ser abierto, transparente e inclusivo. Subrayamos que la nueva agenda de desarrollo deberá formularse sobre la base del respeto irrestricto de los principios consagrados en la Carta de las Naciones Unidas, y a la luz de los principios consagrados en el Documento Final de Rio+20, "El Futuro que Queremos"; así como los diferentes enfoques, visiones, modelos e instrumentos que los países han determinado para alcanzar el desarrollo sostenible, en función de sus circunstancias y prioridades nacionales. Debiendo cuidar que el proceso sea universal y lo suficientemente flexible para responder a las prioridades, condiciones y necesidades de los países en desarrollo y tomando en cuenta las necesidades especiales de los diferentes países, incluyendo los países menos desarrollados, los países sin litoral, los pequeños Estados insulares en desarrollo y los llamados países de renta media.*
29. *Reconocemos la urgente necesidad de que la nueva Agenda de Desarrollo incluya explícitamente como un objetivo, con indicadores y plazos de cumplimiento específicos, los medios de implementación que garanticen su cumplimiento, entre los que figuran recursos financieros nuevos, adicionales y previsibles, el desarrollo y la transferencia de tecnología, la creación de capacidades en los países en desarrollo.*
30. *La nueva Agenda debe partir de la experiencia en la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, para definir armónicamente los Objetivos de Desarrollo Sostenible; excluir cualquier condicionalidad; y eliminar las brechas al interior de las sociedades, entre regiones y a escala global. Asimismo, deberá reforzar el compromiso de la comunidad internacional, de que las personas sean el centro de sus preocupaciones, que promueva el crecimiento económico sostenido e inclusivo, el desarrollo social participativo y la protección del medio ambiente.*

⁵⁵ http://celac.cubaminrex.cu/sites/default/files/ficheros/doc_3_1_declaracion_espanol_2.pdf

78. *Expresamos además nuestro apoyo al proceso preparatorio de la II Cumbre CELAC-UE, a celebrarse en Bruselas en el año 2015. Encargamos a los Coordinadores Nacionales y los Altos Funcionarios del Diálogo CELAC-UE, según corresponda que finalicen la negociación del acuerdo internacional para el establecimiento de la Fundación EULAC, con vistas a la II Cumbre CELAC-UE.*

Finalmente, los días 28 y 29 de enero se realizó la III Cumbre de Jefes y Jefas de Estado y de Gobierno de la CELAC, en Costa Rica. En la misma se aprobaron una Declaración Política conjunta (Declaración Política de Belén), un Plan de Acción de la CELAC 2015 y 25 Declaraciones Especiales.⁵⁶

De los 94 puntos de la Declaración Política de Belén, destacamos: “8. *Propiciar la generación de oportunidades de empleo y trabajo decente y productivo, en el marco de un crecimiento con inclusión social, como condiciones necesarias para salir de la pobreza y disminuir la desigualdad en la región*”.

Asimismo del “Plan de Acción de la CELAC 2015” reproducimos el capítulo TRABAJO:

1. *Avalar la creación del eje sectorial de Trabajo CELAC, cuya propuesta fue presentada en la Reunión de Ministros de Trabajo de la Comunidad, que tuvo lugar en Lima, Perú el 14 de octubre de 2014, al margen de la XVIII Reunión Americana de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).*
2. *En este contexto, realizar la I reunión del grupo de trabajo CELAC en materia de Trabajo durante el primer semestre del 2015 para elaborar un Plan de Acción CELAC en esa materia, en sede a definir.*
3. *Reiterar la necesidad de realizar un estudio sobre los mecanismos existentes para fortalecer las competencias laborales y de certificación, especialmente en el segmento de la población joven, así como la mejora de la oferta y calidad de enseñanza técnica y profesional, conforme a los requerimientos productivos de cada país y sub-región, a partir de sus estrategias nacionales de desarrollo productivo e industrial.*

Organización Iberoamericana de la Seguridad Social (OISS)

La OISS es un organismo internacional, de carácter técnico y especializado, que tiene como finalidad promover el bienestar económico y social de los países iberoamericanos y de todos aquellos que se vinculan por el idioma español y portugués mediante la coordinación, intercambio y aprovechamiento de sus experiencias mutuas en Seguridad Social y, en general, en el ámbito de la protección social.

En 1954 quedó aprobada la “Carta Constitucional de la OISS”.

Su involucramiento en materia de salud y seguridad en el trabajo, a nuestro entender obedece básicamente a que la OIT paulatinamente fue dejando un espacio en la región.

Con este organismo, Argentina a través de la SRT administra una agenda propia en los aspectos siguientes:

⁵⁶ <http://www.celac2015.go.cr>

- Participar y disertar en los Congresos de Prevención de Riesgos Laborales en Iberoamérica,, denominados “PREVENENCIA” que se realizan desde 2006.
- Realizar acuerdos de cooperación, tales como el convenio con la OISS y con la Universidad Pompeu Fabra (Barcelona) para el diseño y realización de una Encuesta Nacional en conjunto con el MTEYSS y el convenio con la OISS y el Centro Interamericano de Estudios de la Seguridad Social para implementar un plan de capacitación integral para los agentes del Estado Nacional Argentino, en el marco del Programa de regularización de las condiciones de Salud y Seguridad en el Trabajo en Organismos Públicos, instituido por la Resolución SRT 1.068/10.
- Promover la adhesión a instrumentos tales como el “Sistema armonizado de indicadores básicos de siniestralidad y salud laboral en Iberoamérica” (SIARIN-Salud Laboral)⁵⁷ y la “Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo”.

De este último punto cabe destacar la incorporación como pauta de la política de Estado de la “Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo 2010-2013”, a través de la firma de un Acuerdo para su implementación con el MTEYSS y la SRT con la Confederación General del Trabajo (CGT), Central de los Trabajadores de la Argentina (CTA), la Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas (CSA) y la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) protocolizado mediante Convenio MTEYSS N° 36 de fecha 27 de abril de 2010. A posteriori dicho acuerdo se materializó en la “Estrategia Argentina de Salud y Seguridad en el Trabajo 2011 - 2015”.

La misma, conjuntamente con el correspondiente “Plan de Acción”, fue rubricada por los titulares de la CGT y la CTA, por las organizaciones empresariales representadas por: la Unión Industrial Argentina, la Confederación Argentina de la Mediana Empresa y la Confederación General Empresaria de la República Argentina y autoridades del Gobierno Nacional: MTEYSS y SRT. La estrategia fija metas a cumplir, como así también responsables de su ejecución y mecanismos de control para su evaluación.

Se prevé la adhesión a la nueva “II Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020”, que fuera presentada en octubre 2014, a través de la firma de un Acuerdo para su implementación con el MTEYSS y la SRT con la CGT, CTA, CSA y OISS. Esta “II Estrategia Iberoamericana”, según la OISS prevé ser una estrategia aún más comprometida y coherente, que permita dar pasos concretos en el marco de los textos

⁵⁷ <http://www.oiss.org/estrategia/siarin/documentos.php>

internacionales, a diferencia de su antecesora, solo presenta once objetivos, los cuales no son discriminados en generales y específicos.

A los efectos de facilitar su comprensión, en el cuadro siguiente se comparan los contenidos de la “Estrategia Argentina” con los de la “II Estrategia Iberoamericana”.

I Estrategia Argentina - Objetivos generales	II Estrategia Iberoamericana - Objetivos
1. Incrementar la cobertura de la protección de la seguridad y salud en el trabajo a trabajadores no incluidos en el sistema de riesgos del trabajo.	1. Reducir la informalidad / Potenciar la generación de empleo con protección social.
2. Fortalecer el sistema de Riesgos del Trabajo adecuando su contenido a los fallos dictados por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, reduciendo la litigiosidad y otorgando previsibilidad para las prestaciones previstas en el mismo.	---
3. Avanzar en el protagonismo de los agentes sociales en la Seguridad y Salud en el Trabajo.	4. Favorecer la participación y corresponsabilidad de los agentes sociales en los procesos de seguridad y salud laboral.
4. Avanzar en la mejora de la cultura preventiva.	9. Potenciar la educación y el desarrollo de la cultura preventiva.
5. Mejorar los sistemas de información y registro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.	3. Mejorar el registro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y disponer de indicadores de siniestralidad armonizados.
6. Incrementar la cooperación y la colaboración regional en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.	11. Avanzar en el desarrollo de normas técnicas y estándares de calidad ... (A CARGO DE LA OISS)

I Estrategia Argentina - Objetivos específicos	II Estrategia Iberoamericana - Objetivos
1. Conocer la situación de la Seguridad y Salud de los Trabajadores.	2. Avanzar en el diagnóstico de la seguridad y salud en el trabajo.
2. Reforzar el marco normativo de Seguridad y Salud en el Trabajo.	6. Avanzar en el control de la seguridad y salud en el trabajo en las relaciones de subcontratación. 8. Incorporar a la planificación estratégica de los riesgos laborales políticas de género y de protección de los menores. 10. Promover la formulación de políticas públicas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
3. Reforzar los Órganos Técnicos de Seguridad y Salud en el Trabajo.	---
4. Reforzar las Instituciones nacionales de Inspección y Control de las obligaciones preventivas.	5. Fortalecer las estructuras de Regulación, Inspección, Control y Vigilancia de la seguridad y salud ocupacional.
5. Avanzar en el estudio de la multicausalidad de los accidentes de trabajo y en el conocimiento de las Enfermedades Profesionales.	7. Avanzar en el desarrollo de la vigilancia preventiva de la salud de los trabajadores como instrumento preventivo, con el objetivo finalista de conseguir sistemas integrales de prevención de riesgos laborales.

6. Promover programas de apoyo a la empresa para facilitar el cumplimiento de las obligaciones preventivas.	---
7. Mejorar la capacitación de los agentes implicados en la seguridad y salud.	---
8. Promover políticas públicas de Responsabilidad Social.	---

Estructura de la “II Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020”

Objetivos	Retos / medidas / actividades
1. Reducir la informalidad / Potenciar la generación de empleo con protección social.	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo campañas públicas sensibilización • Incorporación a legislación de recomendaciones y convenios internacionales; ETC., TOTAL: 6
2. Avanzar en el diagnóstico de la seguridad y salud en el trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Realización periódica de encuestas • Potenciar investigación accidentes y enfermedades • Promover diagnósticos tripartitos ETC., TOTAL: 9
3. Mejorar el registro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y disponer de indicadores de siniestralidad armonizados.	<ul style="list-style-type: none"> • Mecanismos de notificación correcta. • Procedimientos para identificación de accidentes • Adhesión al SIARIN ETC., TOTAL: 9
4. Favorecer la participación y corresponsabilidad de los agentes sociales en los procesos de seguridad y salud laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo programas formativos especializados • Participación de universidades, entidades seguros... ETC., TOTAL: 13
5. Fortalecer las estructuras de Regulación, Inspección, Control y Vigilancia de la seguridad y salud ocupacional.	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción legislación/sanciones al incumplimiento • Dotar de autoridad pública a estos órganos ETC., TOTAL: 10
6. Avanzar en el control de la seguridad y salud en el trabajo en las relaciones de subcontratación.	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de legislación específica • Implementación de sistemas de gestión preventiva ETC., TOTAL: 5
7. Avanzar en el desarrollo de la vigilancia preventiva de la salud de los trabajadores como instrumento preventivo, con el objetivo finalista de conseguir sistemas integrales de prevención de riesgos laborales.	<ul style="list-style-type: none"> • Normativa específica sobre vigilancia de la salud • Protocolos sanitarios específicos • Medidas de protección colectivos más sensibles ETC., TOTAL: 6
8. Incorporar a la planificación estratégica de los riesgos laborales políticas de género y de protección de los menores.	<ul style="list-style-type: none"> • Normativa específica sobre estos colectivos • Promoción de la responsabilidad del empleador • Campañas sobre actividades de mayor riesgo ETC., TOTAL: 8
9. Potenciar la educación y el desarrollo de la	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporación a todos los niveles educativos

cultura preventiva.	<ul style="list-style-type: none"> • Difusión de buenas prácticas preventivas • Promoción incentivos a empresas • Campañas de sensibilización en idiomas diversos ETC., TOTAL: 11
10.Promover la formulación de políticas públicas de Seguridad y Salud en el Trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción de Estrategias y Planes de Acción nacionales. • Características: tripartismo, diagnóstico objetivo, objetivos concretos, esquemas seguimiento. ETC., TOTAL: 7
11.Avanzar en el desarrollo de normas técnicas y estándares de calidad ... (A CARGO DE LA OISS)	<ul style="list-style-type: none"> • GIPRO para certificar • Elaboración de normas técnicas en materias: subcontratación, coordinación empresas en mismo centro, ... ETC., TOTAL: 11

Conferencia Interamericana de la Seguridad Social (CISS)

Es un organismo internacional, técnico y especializado de carácter permanente, que fue fundado en 1942 con el objetivo de fomentar el desarrollo de la seguridad social en los países de América y el Caribe.

Está integrada actualmente por instituciones de seguridad social de 36 naciones. La membresía se divide en miembros titulares, asociados, vinculados y adherentes, según su responsabilidad en cuanto a la normatividad, administración, gestión, supervisión, estudio o investigación de la seguridad social. Hoy, son más de 70 instituciones formando una verdadera red de cooperación regional a lo largo y ancho del hemisferio.

En el marco de la CISS, la SRT ocupó la Vicepresidencia (periodo 2005 – 2008) y Presidencia de la Comisión Americana de Prevención de Riesgos de Trabajo (periodo 2008 – 2011). En tal carácter participó ante las reuniones y asambleas generales de la CISS (Bahía 2008, “La visión en América Latina sobre la Declaración de Seúl”, Guatemala 2009 “Problemática de la Formación de Recursos Humanos en Seguridad y Salud en el Trabajo en América Latina” y Panamá 2010 “Outsourcing, Seguridad y Salud en el Trabajo”.

En el ámbito de la CISS y de su “Comisión Americana de Salud, Seguridad y Bienestar Social” (CASSBS), cuya presidencia está a cargo de la SRT por el periodo 2014 – 2016 se propone la discusión y consenso de un documento sobre “Salud, Seguridad y Bienestar Social en las Américas”.

Unión de Naciones Suramericanas (UNASUR)

El Tratado de la UNASUR fue suscripto en Brasilia, República Federativa del Brasil, el 23 de mayo de 2008 por los presidentes de Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Chile, Ecuador, Guyana, Paraguay, Perú, Suriname, Uruguay y Venezuela. Conforme lo establecido en el artículo 1° del tratado, los Estados Parte deciden constituir la UNASUR como una organización dotada de personalidad jurídica internacional.

Seguidamente, su artículo 2° define que la UNASUR *“tiene como objetivo construir, de manera participativa y consensuada, un espacio de integración y unión en lo cultural, social, económico y político entre sus pueblos, otorgando prioridad al diálogo político, las políticas sociales, la educación, la energía, la infraestructura, el financiamiento y el medio ambiente, entre otros, con miras a eliminar la desigualdad socioeconómica, lograr la inclusión social y la participación ciudadana, fortalecer la democracia y reducir las asimetrías en el marco del fortalecimiento de la soberanía e independencia de los Estados”*.

Entre los 21 objetivos específicos del Tratado de la UNASUR (artículo 3) destacamos su inciso j: *“acceso universal a la seguridad social y a los servicios de salud”*, como asimismo la posterior creación de los Consejos Suramericanos de Salud y de Desarrollo Social.

Hasta el momento la UNASUR no dispone de órganos socio-laborales, pero la declaración de los Ministros de Trabajo de los Estados Parte del MERCOSUR, de fecha 30 de noviembre de 2012, entre otros puntos expresa: *“5. Promover la realización de una reunión de Ministros de Trabajo en el marco de UNASUR, con el fin de fomentar el desarrollo de la dimensión sociolaboral en ese ámbito”*.

Considerando que este espacio reúne países de tres bloques subregionales: Comunidad Andina, Comunidad del Caribe y MERCOSUR, la futura realización de una reunión de Ministros de Trabajo de la UNASUR promueve un marco propicio para aportar 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.

La declaración de los Ministros de Trabajo de los Estados Parte del MERCOSUR, de fecha 30 de noviembre de 2012, entre otros puntos expresa: *“5. Promover la realización de una reunión de Ministros de Trabajo en el marco de UNASUR, con el fin de fomentar el desarrollo de la dimensión sociolaboral en ese ámbito”*.

Promovemos un marco propicio para aportar, 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, ver “Sistemas de prevención y reparación de accidentes de trabajo en los países de la Unión de Naciones Suramericanas (UNASUR)”⁵⁸ en el capítulo “Estudios comparados”.

Otras instancias de la UNASUR que merecen destacarse son:

- Foro de Participación Ciudadana: La Decisión 2/2013 UNASUR/CJEG (Consejo de Jefas y Jefes de Estado y de Gobierno) aprueba las directrices para el funcionamiento del Foro de Participación Ciudadana.
- Ciudadanía Suramericana: La Decisión 8/2012 UNASUR/CJEG inicia la construcción de la Ciudadanía Suramericana a partir de su dimensión migratoria.
- Agenda de Acciones Sociales Prioritarias: La Decisión 9/2012 UNASUR/CJEG adopta e instruye la implementación del documento “Agenda de Acciones Sociales Prioritarias de UNASUR”.

Mercado Común del Sur (MERCOSUR)⁵⁹

Los avances de los órganos sociolaborales del MERCOSUR en materia de salud y seguridad en el trabajo, deben ser mensurados por hechos concretos:

- Creación de un grupo ad hoc tripartito para avanzar en una política regional de salud y seguridad en el trabajo (Acta Subgrupo de Trabajo N° 10 "Asuntos laborales, empleo y seguridad social" -SGT 10- N° 2/12, Porto Alegre, Brasil, noviembre 2012)
- Acuerdo sobre el artículo 25 “Salud y seguridad en el trabajo” en el proceso de revisión de la Declaración Sociolaboral (Acta Comisión Sociolaboral –CSL- N° 1/13 y su Anexo III, Montevideo, Uruguay, mayo 2013)
- Ejes para una propuesta de “Plan Regional de salud y seguridad de los trabajadores en el MERCOSUR” iniciativa argentina presentada ante la reunión de Coordinadores Nacionales de los órganos sociolaborales del MERCOSUR (Acta y su Anexo IV, Caracas, Venezuela, noviembre 2013).

En el plano nacional, para apuntalar tales decisiones, se realizaron reuniones con los miembros titulares y alternos del sector trabajador y empleador que integran la flamante sección nacional del grupo ad hoc sobre salud y seguridad en el trabajo (marzo y setiembre 2013). En dichos encuentros se intercambiaron opiniones acerca de las cuestiones siguientes:

- Contenidos del documento referencial sobre salud y seguridad en el trabajo a incluir en el proceso de revisión de la Declaración Sociolaboral.

⁵⁸ Artículo publicado en Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social N° 19 (Octubre 2013) pág. 1972, A. Perrot

⁵⁹ El 12 de agosto de 2012, la República Bolivariana de Venezuela adquirió la condición de Estado Parte del MERCOSUR.

- Aporte y propuestas sobre el proyecto de plan regional de salud y seguridad en el trabajo
- Material de interés al respecto, tales como estudios comparados de la legislación vigente en la materia, etc.⁶⁰

En este aspecto, desde 2008 la SRT ha impulsado y comprometido con todos los proyectos de este magno proceso de integración regional, tales como:

- Participación en los operativos del “Plan Regional de Inspección del Trabajo del Mercosur”, aprobado por la Res. GMC (Grupo Mercado Común) 22/09.
- Aportes sobre “Indicadores armonizados de entorno de trabajo seguro” formulados en el seno del Observatorio del Mercado de Trabajo del MERCOSUR.
- Establecer la salud y seguridad de los trabajadores como una variable de la calidad del empleo en las discusiones de los Equipos Técnicos de Formación Profesional y del Plan Regional de Facilitación de la Circulación de Trabajadores.

En síntesis, nuestros esfuerzos continúan encaminados a que todos los trabajadores tengan los mismos derechos en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Hacia un “Plan regional de salud y seguridad de los trabajadores en el Mercosur”

El proyecto de “Plan Regional de salud y seguridad de los trabajadores en el MERCOSUR”⁶¹ que se elevó como proyecto de resolución para aprobación del GMC, tiene un correlato inmediato de acciones:

- 1) La creación de la comisión ejecutora del plan, en el ámbito del SGT 10, para coordinar, planificar y evaluar todas las acciones contempladas en el plan.
- 2) La elaboración de los programas de ejecución y monitoreo del plan, cuyo objetivo general es desarrollar acciones de aplicación progresiva, tendientes a promover y proteger la salud y seguridad de los trabajadores en el MERCOSUR, a partir de tres dimensiones temáticas: normativa, formativa e inspectiva.

Lo anteriormente expuesto requiere nutrir a las acciones concretas de antecedentes que marquen un norte respecto de la ejecución del plan.

En primer lugar los planes y programas nacionales que están llevando a cabo los Estados Partes. Entre otros cabe mencionar:

⁶⁰ Al respecto se circuló un informe con el estudio comparado “Una aproximación a los sistemas de salud y seguridad de los trabajadores en los países de la Unión de Naciones Suramericanas (UNASUR) y del MERCOSUR”.

⁶¹ Acta y Anexo IV de la reunión de Coordinadores Nacionales de los órganos sociolaborales del MERCOSUR, Caracas, Venezuela, noviembre 2013, antes citada.

- La “Estrategia Argentina de Salud y Seguridad en el Trabajo 2011-2015 y su Plan de Acción” y “Política Nacional de salud y seguridad de los trabajadores y del medio ambiente de trabajo”, ratificada y aprobada en el seno del Comité Consultivo Permanente de la Ley sobre Riesgos del Trabajo, 21 de noviembre de 2012.
- El “Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo” de Brasil elaborado por la comisión tripartita (2012) precedido por la “Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo” aprobada por Decreto N° 7602/11.
- La gestión de la prevención y protección contra los riesgos, implementada en Uruguay mediante Decretos 291/007 y 83/ 1996.
- Otros similares en Paraguay y Venezuela, en el marco de los el Programa de Trabajo Decente por País.

En segundo lugar los diversos instrumentos internacionales y regionales en curso:

- La “Agenda Hemisférica 2006-2015” de la OIT sobre trabajo decente en las Américas (2006);
- La “Estrategia Iberoamericana de Salud y Seguridad en el Trabajo” de la OISS (2010)
- La “Estrategia Sindical en Salud Laboral para las Américas” de la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas - CSA- (2012)

Expectativas

Desde el 7 de mayo de 1992, cuando se crearon, entre otras comisiones de trabajo, la Comisión N° 5 de Salud y Seguridad en el Trabajo, surgen las primeras expectativas sobre un plan de trabajo que comprenda el análisis comparativo de las legislaciones, la identificación de asimetrías, la presentación de propuestas y la remisión al GMC para su consideración e instrumentación.⁶²

Por otra parte, la Comisión N° 8 (Principios) del ex-SGT11 recomendó la ratificación, por los cuatro Estados miembros, de un mismo elenco mínimo de convenios internacionales del trabajo. Esta nómina, negociada tripartitamente, incluía 34 convenios de la OIT⁶³, de los cuales ocho correspondían a salud y seguridad en el trabajo:

- Cerusa, 1921 (núm. 13)
- Protección de los trabajadores contra las radiaciones ionizantes,1960 (núm. 115)

⁶² Primeras actividades sobre la cuestión sociolaboral: Reunión de Ministros de Trabajo, para coordinar las políticas laborales de los Estados Partes (Decisión CMC 16/91), creación del SGT N° 11 “Asuntos Laborales” (luego “Relaciones Laborales, Empleo y Seguridad Social” según Res. GMC 11/92) para el análisis de los asuntos laborales (Res. GMC 11/91) y la representación de los trabajadores y empleadores en el SGT 11 (Res. GMC 12/92).

⁶³ <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/mercolab/sala1.htm>

- Protección de la maquinaria, 1963 (núm. 119)
- Benceno, 1971 (núm. 136)
- Cáncer profesional, 1974 (núm. 139)
- Seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)
- Asbesto, 1986 (núm. 162)
- Seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167)

Al respecto cierta expectativa se centraba en dichos convenios, tal como señala Iriarte de Lofiego: *"la normativa supranacional debería comenzar con la ratificación de los Convenios de la OIT y su correspondiente aplicación. Debe completarse el Tratado de Asunción con un Protocolo específico que determine los principios generales y comunes sobre todo lo relativo a las relaciones laborales supranacionales"*.⁶⁴

Lo cierto es que para esa época estaba claro que no había supranacionalidad ni cesión de soberanía en materia sociolaboral, ni aún se había aprobado la Declaración Sociolaboral.

La puesta en marcha del "Plan Regional de salud y seguridad de los trabajadores en el MERCOSUR", con la participación activa de los trabajadores y empleadores, brindará el marco adecuado para cumplir con las expectativas que nos legara el párrafo primero del artículo 17 "Salud y seguridad en el trabajo" de la Declaración Sociolaboral (1998): *"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"*.

Luego de más de veinte años de existencia de este proceso de integración, las cuestiones sobre salud y seguridad en el trabajo vuelven a cobrar mayor visibilidad en función de los resultados de las últimas reuniones del SGT 10 que, en síntesis, reiteramos:

- Comisión Operativa Coordinadora del Plan Regional de Inspección del Trabajo

Cabe resaltar las definiciones sobre el documento referencial de salud y seguridad en el trabajo (proyecto de directrices a aprobar por el Grupo Mercado Común). Brasil presentó Nota Informativa N° 51/12/DSST/SIT/MTE con análisis del documento referencial.

El sector gubernamental argentino, en noviembre 2012, propuso someter al SGT 10 la sugerencia de crear un espacio específico para la discusión de las materias relacionadas con la salud y seguridad en el trabajo. Sin perjuicio de esta propuesta, el documento referencial será objeto de nueva discusión durante la Presidencia Pro Tempore de Uruguay a fin de esclarecer algunos puntos, dado que Brasil sugiere retirar del documento el artículo 11 del

⁶⁴ Iriarte de Lofiego, María Alba (1993), Legislación sobre salud del trabajador en los cuatro países integrantes del MERCOSUR y Chile.

proyecto, el cual establece “Las legislaciones nacionales deberán prever que las empresas extranjeras instaladas en los países del MERCOSUR deben cumplir, las mismas condiciones de salud y seguridad que las empresas del MERCOSUR. Los estados partes procurarán que cuando estas empresas dispongan de estándares superiores en sus casas matrices o filiales estos sean aplicados en los países del MERCOSUR.”.

La República Argentina ejerció la Presidencia Pro Témpore del MERCOSUR durante el segundo semestre de 2014, con el firme propósito de avanzar en la profundización de la agenda de integración regional. La Cumbre del Mercosur se realizó el 16 y 17 de diciembre en Paraná, Entre Ríos. Comunicados y Declaraciones en <http://www.mercosur.int/>

Por otra parte, se realizaron las reuniones de los órganos sociolaborales del MERCOSUR, durante los días 9 al 12 de diciembre, en la ciudad de Buenos Aires.

En el transcurso de las mismas, el Subgrupo de Trabajo 10 (SGT10) “Relaciones laborales, empleo y seguridad social” aprobó el “Plan regional de salud y seguridad de los trabajadores en el MERCOSUR” y lo elevó al Grupo Mercado Común (GMC) para que mediante Resolución GMC formalice su entrada en vigencia.⁶⁵

Los resultados de las otras reuniones fueron los siguientes:

- Comisión Operativa Coordinadora del Plan Regional de Inspección del Trabajo del MERCOSUR, se propuso la vinculación con el Banco de Buenas Prácticas en Inspección del Trabajo del Foro Iberoamericano de Ministros de Trabajo. La SRT podrá aportar sus diversas experiencias en la materia.
- Observatorio de Mercado de Trabajo del MERCOSUR: Se impulsará el desarrollo de indicadores armonizados de entorno de trabajo seguro.
- Mesa de diálogo para el tratamiento del empleo y la integración productiva (SGT 14 - GANEmple, Grupo de Alto Nivel MERCOSUR para el Crecimiento del Empleo), se decidió realizar un Plan Estratégico MERCOSUR para la preservación y generación del Empleo, el cual –conforme las Decisiones 4/06 y 19/07 del Consejo del Mercado Común (CMC)- deberá considerar la salud y seguridad en el trabajo, entre sus metas.
- Comisión Sociolaboral del MERCOSUR, el proceso de revisión de la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR culminará en junio 2015. Su artículo 25, relativo a la “Salud y Seguridad en el Trabajo” ya fue aprobado (Acta N° 1/13 y su Anexo III, Montevideo, Uruguay, mayo 2013) y su texto preliminar es:

Salud y Seguridad en el Trabajo

⁶⁵ Ver Anexo.

Todos los trabajadores tienen derecho a una protección adecuada en lo que se refiere a las normas de protección del trabajo y del ambiente de trabajo.

- 1- Las instituciones gubernamentales responsables del sistema de salud y seguridad en el trabajo deberán crear canales permanentes de consulta con las representaciones de trabajadores y de empleadores que permitan la participación efectiva de los mismos en la elaboración, planificación, implementación y evaluación de políticas nacionales de salud y seguridad en el trabajo.*
- 2- El sistema de salud y seguridad en el trabajo deberá:*
 - a) disponer de mecanismos de notificación obligatoria de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que permitan la elaboración de estadísticas anuales sobre la materia, debiendo estar disponibles para el conocimiento del público interesado;*
 - b) prever medidas de orientación, educación, formación e información en materia de salud y seguridad en el trabajo, disponibles para trabajadores, empleadores y especialistas del área, así como a sus representados, incluyendo los riesgos presentes en los locales de trabajo y las medidas preventivas adecuadas;*
 - c) promover la participación de trabajadores y empleadores, en el ámbito de las empresas, con el objetivo de prevenir accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, de manera de hacer compatible permanentemente el trabajo con la preservación de la vida y la promoción de la salud del trabajador;*
 - d) crear mecanismos de prohibición, sustitución o de controles adecuados siempre que fueran utilizadas sustancias cancerígenas; (Uruguay propone “sustancias nocivas para la salud de los trabajadores”)*
 - e) desarrollar deberes y derechos que mantengan informados a los trabajadores sobre los riesgos presentes en los diversos procesos de trabajo y las medidas adoptadas para su control o eliminación.*
- 3- La legislación y las prácticas nacionales deberán:*
 - a) establecer mecanismos que garanticen a los trabajadores la utilización de máquinas y equipamientos seguros.*
 - b) Desarrollar procedimientos para que las empresas no utilicen operaciones y procesos de trabajo que generen accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; y.*
 - c) garantizar que los trabajadores puedan rehusarse a desarrollar sus actividades laborales siempre que haya condición de riesgo grave e inminente.*
- 4- En la adopción de medidas de protección contra los riesgos ocupacionales, el sistema de salud y seguridad en el trabajo deberá crear condiciones que privilegien las acciones de carácter colectivo. Cuando las medidas colectivas no fueran suficientes para la eliminación de los riesgos, o en cuanto estuvieren siendo implementadas o en situaciones de emergencia, las empresas deberán suministrar a los trabajadores, gratuitamente, equipos de protección individual adecuados a los riesgos y en perfecto estado de conservación y funcionamiento, e instruirlos para su uso.*
- 5- Las empresas instaladas diversos países del MERCOSUR deberán cumplir las mismas condiciones de salud y seguridad para sus trabajadores previstas en esta Declaración”.*

Desde otra óptica, una cuestión a destacar fue el Primer Encuentro MERCOSUR Obrero, realizado en Caracas los días 14 y 15 de febrero de 2014. Una “ayuda memoria” del mismo fue incorporada como anexo VII del acta 01/2014 del Grupo Mercado Común (GMC).⁶⁶

También agregamos en los anexos de la presente publicación, a modo de apéndice documental la información siguiente:

- Artículo 17 “Salud y seguridad en el trabajo” de la Declaración Sociolaboral (1998)

⁶⁶ Ver Anexo.

- Decisiones aprobadas por el Consejo del Mercado Común N° 32/06 “Condiciones Mínimas del Procedimiento de Inspección” y N° 33/06 “Requisitos Mínimos del Perfil del Inspector del Trabajo.
- Indicadores armonizados de entorno de trabajo seguro” formulados en el seno del Observatorio del Mercado de Trabajo del MERCOSUR (2011)

Confederación Sindical de las Américas (CSA)

En su declaración de principios⁶⁷ se define como *“heredera histórica del movimiento sindical autónomo, independiente, democrático, clasista, plural, solidario y combativo, con un enfoque socio político, que tiene como eje la construcción de procesos de desarrollo económico y social humanitario, sostenible y solidario, ajustados a las necesidades de los diferentes pueblos y sociedades”*. En su capítulo I expresa: *“Las organizaciones del Continente Americano afiliadas a la Confederación Sindical Internacional (CSI) han acordado constituir el día 27 de marzo de 2008 la Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas, como regional de la CSI y que será conocida también por su la sigla CSA”*. En su artículo 3, objetivos fundamentales, establece *“En las Américas: ... La participación coordinada con sus afiliadas para incidir con solidez y coherencia ante los Estados, para la implementación de políticas públicas, que promuevan y garanticen la equidad social y el desarrollo humano de todas las personas sin distinción alguna a lo largo de todo su ciclo de vida, por ende, pugnará porque en el más breve plazo sean erradicados de manera sostenible los lastres sociales de: ... VII. La inseguridad laboral que año con año causa pérdidas humanas irreparables; ...”*

“Estrategia Sindical en Salud Laboral para las Américas”

Emanada de la CSA, es una herramienta que sirve de referente para la acción sindical en la región en la defensa de lugares de trabajos sanos y seguros; proceso de construcción colectiva que ha contado con la cooperación de las organizaciones sindicales españolas Comisiones Obreras (CCOO) y la Unión General de Trabajadores (UGT), a partir de sus respectivos institutos ISTAS e ISCOD.

La CSA puso a consideración de sus afiliadas la Estrategia Sindical en Salud Laboral para las Américas, la cual es fruto de un proceso de construcción colectiva, donde participaron 29 centrales afiliadas a la CSA, y las organizaciones españolas mencionadas en calidad de “cooperantes”.

⁶⁷ Estatuto de la CSA, adoptado en el Congreso de Fundación, marzo de 2008, Panamá, revisado en el II Congreso, abril de 2012.

Los objetivos generales de la ESSLA son:

- Fortalecer la acción sindical en materia de salud laboral de manera articulada y coordinada.
- Generación de empleo con derechos laborales y protección social
- Combatir las desigualdades en salud laboral
- Promover políticas de Estado en Salud laboral con consenso tripartito.
- Fortalecimiento del tripartismo y el Diálogo Social en Salud laboral en la sociedad y la empresa.
- Fortalecimiento, mejora y avance de la Cultura Preventiva
- Incrementar la cooperación y la colaboración regional en materia de Salud laboral.

Y los objetivos específicos de la ESSLA son:

- Impulsar Planes Nacionales en Salud Laboral
- Conocer mejor para actuar
- Hacer visible lo invisible
- Instituciones públicas nacionales de inspección y control fuertes y eficaces para el cumplimiento de las obligaciones preventivas
- Más y mejor inspección del Trabajo
- Reforzar los órganos técnicos de Salud Laboral
- Promover estrategias de Salud y Seguridad en el trabajo en las relaciones de tercerización y de subcontratación
- Llevar la protección en salud y seguridad laboral a todos los lugares de trabajo
- Mejorar la capacitación de los agentes implicados en la salud laboral

Su prólogo enmarca la necesidad de esta estrategia en base a que, la aplicación del modelo neoliberal y el impacto de la crisis, han causado un deterioro importante en los indicadores socioeconómicos y han reducido considerablemente el papel del Estado y la participación de las organizaciones sociales. Este avance sobre las misiones y funciones del Estado, ha menoscabado los sistemas de seguridad social e iniciado un proceso de privatización en salud, pensiones y riesgos profesionales. De la misma forma, refleja que son las políticas que en este momento están aplicándose en Europa, causando graves efectos sociales sobre el empleo, la protección social y los derechos sociolaborales de las trabajadoras y los trabajadores. En materia de salud laboral, implican menores niveles de protección y reducción de las políticas preventivas hasta ahora vigentes.

Todos estos elementos impactan directamente en las condiciones de vida y de trabajo de las y los trabajadores. Por lo tanto, es especialmente importante priorizar la acción sindical sobre

un aspecto tan sensible como es la salud laboral. Es en este escenario en el que se asumió la elaboración de una estrategia.

Desde el Congreso fundacional de la CSA, marzo del 2008, la salud laboral ha sido considerada piedra angular para el desarrollo sostenible. En su Programa de Acción establece que *“La salud laboral se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad”*.

Igualmente, en la Plataforma Continental Sindical en Seguridad Social (PLACOSS) se *“defiende que la salud laboral constituye uno de los determinantes sociales en materia de desigualdad en salud, por lo tanto la Salud y Seguridad en el Trabajo deben asumirse como un área de atención especial dentro del marco de la Protección Social”*.

La importancia de la “Estrategia Sindical en Salud Laboral para las Américas” radica en que ella es una herramienta esencial para la acción sindical en defensa de la salud y vida de las trabajadoras y trabajadores de la región.

Para su redacción se ha considerado la “Estrategia Iberoamericana de Salud y Seguridad en el Trabajo de 2010-2013”, aprobada en la Cumbre de Lisboa de Jefes de Estado y de Gobierno, y que debe ser desarrollada en cada país de la Región a través del Dialogo Social tripartito en igualdad de condiciones; así como la Agenda Hemisférica y la Declaración Socio-Laboral del MERCOSUR de 1998.

Entre los diversos objetivos planteados en la “Estrategia Sindical en Salud Laboral para las Américas”, destacamos:

3.4 Promover políticas de Estado en Salud Laboral con consenso tripartito,

Desde el movimiento sindical se considera que cualquier política que se establezca en materia de Salud laboral, incluyendo las que devienen de los compromisos internacionales como los Convenios de la OIT, la Estrategia Iberoamericana en Salud y Seguridad en el Trabajo (EISST), la Agenda Hemisférica de Trabajo Decente (AHTD) entre otras, deben estar orientadas al cuidado de la salud y la vida de los trabajadores (dentro y fuera de los lugares de trabajo) tanto en el ámbito preventivo y reparador, en coherencia con la promoción del Trabajo Decente.

4.1 Impulsar planes nacionales en salud laboral

Exigir la aplicación de la Estrategia Iberoamericana de Salud y Seguridad en el Trabajo en todos los países de la Región, con la plena participación de las centrales sindicales nacionales mediante mecanismos de diálogo social tripartito.

De la misma manera, remarcar el exhaustivo plan de acción y seguimiento, donde uno de los puntos establece que en el ámbito de los países se deberá exigir la aplicación de la Estrategia Iberoamericana de Salud y Seguridad en el Trabajo en toda la Región, con la plena

participación de las centrales sindicales nacionales mediante mecanismos de diálogo social tripartito.

Convenios Bilaterales de Cooperación

Los rasgos sobresalientes de estos convenios son el intercambio de experiencias y evaluación de resultados, entre otros puntos, de salud y seguridad en el trabajo.

La cooperación técnica se brinda a través de distintos mecanismos y fuentes de financiamiento, tales como el Fondo Argentino de Cooperación Sur-Sur y Triangular - FO.AR, de la Dirección General de Cooperación Internacional del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto, en coordinación con la Dirección de Asuntos Internacionales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y otros organismos, el fondo RIAL de la CIMT – OEA, Foros Binacionales de Asuntos Laborales, Empleo y Seguridad Social, etc..

Las modalidades pueden ser la constitución de una misión “in situ” o la recepción de funcionarios y especialistas en nuestro suelo.

Los temas habituales que tratan o se solicitan en la cooperación son:

- Marcos normativos, política nacional y estrategias de salud y seguridad en el trabajo;
- Esquemas de salud y seguridad en el trabajo en el sector de la construcción y otras actividades.
- Intercambio de indicadores en materia de accidentabilidad laboral;
- Diálogo social, relaciones laborales y otras instancias en materia de salud y seguridad en el trabajo.
- Capacitación de funcionarios e inspectores;
- Actualizar y retroalimentar los conocimientos y competencias.
- Promover la mejora del desempeño en las actividades de inspección y otras.

De la cooperación técnica en el marco del FO.AR, cabe destacar:

- Misión en el Ministerio de Trabajo del Estado Plurinacional de Bolivia, en la ciudad de La Paz, los días 10 al 14 de noviembre de 2014,⁶⁸ con el objeto de facilitar capacitación en salud y seguridad en el trabajo a sus funcionarios a través de un taller como primera actividad, que continuará con una aplicación teórico-práctica en terreno. Dado que uno de los objetivos específicos del taller fue identificar las necesidades, fortalezas y debilidades en el ámbito laboral, de los funcionarios vinculados al área de salud y seguridad en el

⁶⁸ Link: <http://www.mintrabajo.gob.bo/PrincipalPublicaciones.asp?target=761>

trabajo, se previó los siguiente: 1) el dictado de ocho módulos, I: Enfoque estratégico de la salud y seguridad en el trabajo adoptado por la República Argentina en el marco de los instrumentos normativos internacionales; II: Descripción y alcance de la normativa legal en materia de salud y seguridad en el trabajo en la Argentina; III: Implementación práctica del sistema nacional de salud y seguridad en el trabajo en Argentina: política nacional, estrategia y programas de prevención; IV: Acciones de Formación impulsadas desde la Superintendencia de Riesgos del Trabajo; V: La cuestión de la inspección federal y provincial en materia de SST; VI: Aspectos sociotécnicos relevantes I (Higiene en el Trabajo); VII: Aspectos sociotécnicos relevantes II (Seguridad en el Trabajo) y VIII: Aspectos sociotécnicos relevantes III (Factores psicosociales y otros) y recapitulación de los temas presentados. 2) Elaboración de un documento conjunto con las autoridades y referentes estableciendo los puntos concretos de colaboración para la segunda misión.

- Misión en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la República de El Salvador, en la ciudad de San Salvador, los días 26 al 30 de agosto de 2013,⁶⁹ para realizar un diagnóstico en SST. Para ello en primer lugar se realizó una exposición sobre “El enfoque estratégico de la salud y seguridad en el trabajo adoptado por la República Argentina”, y una descripción de la normativa legal en materia de salud y seguridad en el trabajo en Argentina, del sistema nacional de salud y seguridad en el trabajo, política nacional, estrategia y programas de prevención. Para la detección de las necesidades en la materia se propuso un intercambio de opiniones con los funcionarios salvadoreños participantes - jefaturas de las diferentes Direcciones del Ministerio- en pos de fortalecer y modernizar los servicios. Formalmente la misión culmina con la solicitud de cooperación mediante otras actividades, tales como: brindar conocimiento teórico y práctico sobre temas relacionados con la prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo y herramientas técnicas en general y Riesgos Psicosociales en particular. Al recibir la solicitud se efectúa un anticipo del informe de misión donde se destacan las fortalezas detectadas y las cuestiones a fortalecer.

Otras actividades previstas para los proyectos de intercambio:

⁶⁹ Link: http://www.mtps.gob.sv/index.php?option=com_content&view=article&id=1607%DElegacion-del-mtps-de-argentina-visita-nuestro-pais&catid=1%noticias-ciudadano&Itemid=77

- Elaboración y presentación de los informes y memorias ante los organismos internacionales. Areas consultadas, sistematización; regularidad de los mismos y las distintas complejidades en los distintos sistemas de control. Cooperación sobre:
 1. Mejoramiento de la gestión administrativa para la elaboración de los informes requeridos para dar cumplimiento a los requerimientos del sistema internacional. Elaboración de un Protocolo de consulta a las oficinas intergubernamentales vinculadas con la información requerida, sus particularidades y seguimiento del proceso y de sus decisiones.
 2. Mejoramiento del tratamiento institucional de las consultas tripartitas efectivas previstas en el Convenio 144 de la OIT.
 3. Buenas Prácticas en el desarrollo de los procesos; en la eficacia de las respuestas, en competencia y distribución de las tareas de asuntos internacionales.
- Experiencias vinculadas a las relaciones laborales que contemplan instancias de diálogo en materia de salud y seguridad en el trabajo.
- Circulación del boletín periódico “Vinculación Internacional de los compromisos en materia de salud y seguridad de los trabajadores”, conteniendo todas las novedades, noticias y artículos de la agenda internacional. Se circuló el número 1 en enero 2015.
- Participación en congresos internacionales;
- Materiales bibliográficos en línea o soporte papel, tales como libros, manuales de buenas prácticas de salud y seguridad en el trabajo, textos legales, folletos y otros.

ESTUDIOS COMPARADOS

Una aproximación a los sistemas de salud y seguridad de los trabajadores en los países de la Unión de Naciones Suramericanas (UNASUR)

Este estudio, constituyó un avance del proyecto de investigación “Sistemas de prevención y reparación de accidentes de trabajo en los países de la UNASUR” correspondiente a la programación científica 2012 – 2013 de la UNTREF.

El Tratado de la UNASUR fue suscripto en Brasilia, República Federativa del Brasil, el 23 de mayo de 2008 por los presidentes de Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Chile, Ecuador, Guyana, Paraguay, Perú, Suriname, Uruguay y Venezuela. Conforme lo establecido en el artículo 1º del tratado, los Estados Parte deciden constituir la UNASUR como una organización dotada de personalidad jurídica internacional.

Seguidamente, su artículo 2º define que la UNASUR *“tiene como objetivo construir, de manera participativa y consensuada, un espacio de integración y unión en lo cultural, social, económico y político entre sus pueblos, otorgando prioridad al diálogo político, las políticas sociales, la educación, la energía, la infraestructura, el financiamiento y el medio ambiente, entre otros, con miras a eliminar la desigualdad socioeconómica, lograr la inclusión social y la participación ciudadana, fortalecer la democracia y reducir las asimetrías en el marco del fortalecimiento de la soberanía e independencia de los Estados”*.

Entre los 21 objetivos específicos del Tratado de la UNASUR (artículo 3) destacamos su inciso j: *“acceso universal a la seguridad social y a los servicios de salud”*, como asimismo la posterior creación de los Consejos Suramericanos de Salud y de Desarrollo Social.

Dado que por el momento la UNASUR no dispone de órganos socio-laborales⁷⁰ y considerando que este espacio reúne países de tres bloques subregionales: Comunidad Andina (CAN), Comunidad del Caribe (CARICOM) y Mercado Común del Sur (MERCOSUR) el presente artículo resulta un aporte desde el campo del estudio comparado de la legislación del trabajo y de la seguridad social.

Asimismo dicho estudio propicia un marco oportuno para efectuar un análisis crítico de los instrumentos supranacionales e intergubernamentales de prevención desarrollados al presente, tales como la Decisión 584/04 del Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores que

⁷⁰ La declaración de los Ministros de Trabajo de los Estados Parte del MERCOSUR, de fecha 30 de noviembre de 2012, entre otros puntos expresa *“5. Promover la realización de una reunión de Ministros de Trabajo en el marco de UNASUR, con el fin de fomentar el desarrollo de la dimensión sociolaboral en ese ámbito”*.

adopta el “Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo” y sustituye la decisión 547; el modelo de “Ley sobre salud y seguridad y medio ambiente de trabajo” aprobado en 1996 por los Ministros de Trabajo de la CARICOM, basado en un proyecto de cooperación técnica con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el proyecto de Directrices de Seguridad y Salud en el Trabajo del MERCOSUR.

De estos instrumentos precedentes, cabe destacar que sus disposiciones generales están basadas tres convenios internacionales del trabajo (CIT) que rigen los principios fundamentales en materia de salud y seguridad en el trabajo, por lo cual se denominan “convenios relevantes”:

- Salud y seguridad de los trabajadores, 1981 (núm. 155),
- Servicios de salud y seguridad en el trabajo, 1985 (núm. 161),
- Marco promocional para la salud y seguridad en el trabajo, 2006 (núm. 187),

Estos tres convenios relevantes junto con el Convenio 102 relativo a la Norma Mínima de la Seguridad Social constituyen la piedra angular del tema que nos ocupa: la prevención y la reparación de los accidentes de trabajo.

Finalmente, cabe aguardar con expectativa la posible creación del Consejo Laboral Suramericano en el ámbito de la UNASUR prevista por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Argentina (MTEYSS) en su Resolución MTEYSS 512/2012 del Plan Estratégico 2012/2015, cuyo objetivo específico 2 propone una Declaración de Ministros de Trabajo de los países que conforman la UNASUR con miras a sentar las bases que den lugar a la creación del Consejo.

La construcción de un espacio de integración

Las potencialidades de la región⁷¹ que integran los países de la UNASUR se pueden observar en los datos siguientes:

- Posee un PIB de 973 613 millones de dólares, con lo cual se constituye en la quinta potencia mundial.
- Tiene una población de 361 millones de habitantes, la cuarta a nivel mundial
- Ocupa una superficie superior a los 17 millones de km².
- Sus exportaciones ascienden a 181. 856 millones de dólares.
- Posee el 27% del agua dulce del mundo.
- Dispone de ocho millones de kilómetros cuadrados de bosques, dos océanos.
- Es la región que más alimentos produce y exporta en el mundo.

⁷¹ <http://www.comunidadandina.org/sudamerica.htm>

- Dispone de hidrocarburos para 100 años.
- El 95 por ciento de sus habitantes tiene una sola religión.
- Sus habitantes hablan dos lenguas mutuamente inteligibles.
- Tiene una historia común y valores compartidos.

La UNASUR fue creada para impulsar la integración regional en materia de energía, educación, salud, ambiente, infraestructura, seguridad y democracia. Sus esfuerzos están encaminados a profundizar la unión entre las naciones suramericanas, bajo el reconocimiento de sus objetivos regionales, fortalezas sociales y recursos energéticos.

Además de sus doce Estados miembros, Panamá y México permanecen como observadores. Por la diversidad de sus países miembros, las lenguas oficiales son el español, el inglés, portugués y neerlandés.

Todas las acciones de la UNASUR se dirigen a la construcción de una identidad regional, apoyada en una historia compartida y bajo los principios del multilateralismo, vigencia del derecho en las relaciones internacionales y el absoluto respeto de los derechos humanos y los procesos democráticos.

La Unión de Naciones Suramericanas tiene como objetivo construir, de manera participativa y consensuada, un espacio de integración y unión en lo cultural, social, económico y político entre sus pueblos, otorgando prioridad al diálogo político, las políticas sociales, la educación, la energía, la infraestructura, el financiamiento y el medio ambiente, entre otros, con miras a eliminar la desigualdad socioeconómica, lograr la inclusión social y la participación ciudadana, fortalecer la democracia y reducir las asimetrías en el marco del fortalecimiento de la soberanía e independencia de los Estados. (Artículo 2° del Tratado Constitutivo de UNASUR -TCU).

Esta construcción de un espacio de integración guarda una estrecha relación con los lazos históricos y la voluntad política de los Presidentes de América del Sur:

historia compartida y solidaria”, “naciones, multiétnicas, plurilingües y multiculturales, que han luchado por la emancipación y la unidad suramericana, honrando el pensamiento de quienes forjaron nuestra independencia y libertad

tal como expresa el preámbulo del TCU.

Dicho preámbulo responde parte de los interrogantes acerca de qué será la UNASUR?:

espacio regional integrado en lo político, económico, social, cultural, ambiental, energético y de infraestructura, para contribuir al fortalecimiento de la unidad de América Latina y el Caribe

para qué?:

*para avanzar en el desarrollo sostenible y el bienestar de nuestros pueblos, así como para contribuir a resolver los problemas que aún afectan a la región, como son la pobreza, la exclusión y la desigualdad social persistentes
paso decisivo hacia el fortalecimiento del multilateralismo y la vigencia del derecho en las relaciones internacionales para lograr un mundo multipolar, equilibrado y justo*

bajo determinados principios rectores:

irrestricto respeto a la soberanía, integridad e inviolabilidad territorial de los Estados; autodeterminación de los pueblos; solidaridad; cooperación; paz; democracia; participación ciudadana y pluralismo; derechos humanos universales, indivisibles e interdependientes; reducción de las asimetrías y armonía con la naturaleza para un desarrollo sostenible”; “la plena vigencia de las instituciones democráticas y el respeto irrestricto de los derechos humanos son condiciones esenciales para la construcción de un futuro común de paz y prosperidad económica y social y el desarrollo de los procesos de integración entre los Estados Miembros

y cómo?:

a través de un proceso innovador, que incluya todos los logros y lo avanzado por los procesos de MERCOSUR y la CAN, así como la experiencia de Chile, Guyana y Suriname, yendo más allá de la convergencia de los mismos; “flexible y gradual en su implementación, asegurando que cada Estado adquiera los compromisos según su realidad.

Órganos de UNASUR (Artículo 4 del Tratado Constitutivo de UNASUR –TCU-)⁷²: El Consejo de Jefas y Jefes de Estado y de Gobierno, el Consejo de Ministras y Ministros de Relaciones Exteriores, el Consejo de Delegadas y Delegados y la Secretaría General.

1) El Consejo de Jefas y Jefes de Estado y de Gobierno. (Artículo 6 TCU). Es el órgano máximo de UNASUR. Sus atribuciones son:

- a) establecer los lineamientos políticos, planes de acción, programas y proyectos del proceso de integración suramericana y decidir las prioridades para su implementación;
- b) convocar Reuniones Ministeriales Sectoriales y crear Consejos de nivel Ministerial;

⁷² Facsímil TCU en <http://www.unasursg.org/inicio/documentos/unasur/tratado-constitutivo>.

c) decidir sobre las propuestas presentadas por el Consejo de Ministras y Ministros de Relaciones Exteriores;

d) adoptar los lineamientos políticos para las relaciones con terceros.

Las reuniones ordinarias del Consejo de Jefas y Jefes de Estado y de Gobierno tendrán una periodicidad anual. A petición de un Estado Miembro se podrá convocar a reuniones extraordinarias, a través de la Presidencia Pro Tempore, con el consenso de todos los Estados Miembros de UNASUR.

2) El Consejo de Ministras y Ministros de Relaciones Exteriores (Artículo 8 TCU). Atribuciones:

a) adoptar Resoluciones para implementar las Decisiones del Consejo de Jefas y Jefes de Estado y de Gobierno;

b) proponer proyectos de Decisiones y preparar las reuniones del Consejo de Jefas y Jefes de Estado y de Gobierno;

c) coordinar posiciones en temas centrales de la integración suramericana;

d) desarrollar y promover el diálogo político y la concertación sobre temas de interés regional e internacional;

e) realizar el seguimiento y evaluación del proceso de integración en su conjunto;

f) aprobar el Programa anual de actividades y el presupuesto anual de funcionamiento de UNASUR;

g) aprobar el financiamiento de las iniciativas comunes de UNASUR;

h) implementar los lineamientos políticos en las relaciones con terceros;

i) aprobar resoluciones y reglamentos de carácter institucional o sobre otros temas que sean de su competencia;

j) crear Grupos de Trabajo en el marco de las prioridades fijadas por el Consejo de Jefas y Jefes de Estado y de Gobierno.

Las reuniones ordinarias del Consejo de Ministras y Ministros de Relaciones Exteriores tendrán una periodicidad semestral, pudiendo convocar la Presidencia Pro Tempore a reuniones extraordinarias a petición de la mitad de los Estados Miembros.

3) El Consejo de Delegadas y Delegados. (Artículo 9 TCU). Atribuciones:

a) implementar mediante la adopción de las Disposiciones pertinentes, las Decisiones del Consejo de Jefas y Jefes de Estado y de Gobierno, y las Resoluciones del Consejo de Ministras y Ministros de Relaciones Exteriores, con el apoyo de la Presidencia Pro Tempore y la Secretaría General;

b) preparar las reuniones del Consejo de Ministras y Ministros de Relaciones Exteriores;

- c) elaborar proyectos de Decisiones, Resoluciones y Reglamentos para la consideración del Consejo de Ministras y Ministros de Relaciones Exteriores;
- d) compatibilizar y coordinar las iniciativas de UNASUR con otros procesos de integración regional y subregional vigentes, con la finalidad de promover la complementariedad de esfuerzos;
- e) conformar, coordinar y dar seguimiento a los Grupos de Trabajo;
- f) dar seguimiento al diálogo político y a la concertación sobre temas de interés regional e internacional;
- g) promover los espacios de diálogo que favorezcan la participación ciudadana en el proceso de integración suramericana;
- h) proponer al Consejo de Ministras y Ministros de Relaciones Exteriores el proyecto de presupuesto ordinario anual de funcionamiento para su consideración y aprobación.

El Consejo de Delegadas y Delegados está conformado por una o un representante acreditado por cada Estado Miembro. Se reúne con una periodicidad preferentemente bimestral, en el territorio del Estado que ejerce la Presidencia Pro Tempore u otro lugar que se acuerde.

4) La Secretaría General. (Artículo 10 TCU)

Es el órgano que, bajo la conducción del Secretario General, ejecuta los mandatos que le confieren los órganos de UNASUR y ejerce su representación por delegación expresa de los mismos. Tiene su sede en Quito, Ecuador. Sus atribuciones son:

- a) apoyar al Consejo de Jefas y Jefes de Estado y de Gobierno, al Consejo de Ministras y Ministros de Relaciones Exteriores, al Consejo de Delegadas y Delegados y a la Presidencia Pro Tempore, en el cumplimiento de sus funciones;
- b) proponer iniciativas y efectuar el seguimiento a las directrices de los órganos de UNASUR;
- c) participar con derecho a voz y ejercer la función de secretaría en las reuniones de los órganos de UNASUR;
- d) preparar y presentar la Memoria Anual y los informes respectivos a los órganos correspondientes de UNASUR;
- e) servir como depositaria de los Acuerdos en el ámbito de UNASUR y disponer su publicación correspondiente;
- f) preparar el proyecto de presupuesto anual para la consideración del Consejo de Delegadas y Delegados y adoptar las medidas necesarias para su buena gestión y ejecución;

- g) preparar los proyectos de Reglamento para el funcionamiento de la Secretaría General, y someterlos a la consideración y aprobación de los órganos correspondientes;
- h) coordinar con otras entidades de integración y cooperación de América Latina y el Caribe para el desarrollo de las actividades que le encomienden los órganos de UNASUR;
- i) celebrar, de acuerdo con los reglamentos, todos los actos jurídicos necesarios para la buena administración y gestión de la Secretaría General.

El Secretario General será designado por el Consejo de Jefas y Jefes de Estado y de Gobierno a propuesta del Consejo de Ministras y Ministros de Relaciones Exteriores, por un período de dos años, renovable por una sola vez. El Secretario General no podrá ser sucedido por una persona de la misma nacionalidad.

Durante el ejercicio de sus funciones, el Secretario General y los funcionarios de la Secretaría tendrán dedicación exclusiva, no solicitarán ni recibirán instrucciones de ningún Gobierno, ni entidad ajena a UNASUR, y se abstendrán de actuar en forma incompatible con su condición de funcionarios internacionales responsables únicamente ante esta organización internacional.

El Secretario General ejerce la representación legal de la Secretaría General.

En la selección de los funcionarios de la Secretaría General se garantizará una representación equitativa entre los Estados Miembros, tomando en cuenta, en lo posible, criterios de género, idiomas, étnicos y otros.

Presidencia Pro Tempore (PPT) de UNASUR (Artículo 7 TCU)

Será ejercida sucesivamente por cada uno de los Estados Miembros, en orden alfabético, por períodos anuales. Sus atribuciones son:

- a) preparar, convocar y presidir las reuniones de los órganos de UNASUR;
- b) presentar para su consideración al Consejo de Ministras y Ministros de Relaciones Exteriores y al Consejo de Delegadas y Delegados el Programa anual de actividades de UNASUR, con fechas, sedes y agenda de las reuniones de sus órganos en coordinación con la Secretaría General;
- c) representar a UNASUR en eventos internacionales, previa delegación aprobada por los Estados Miembros;
- d) asumir compromisos y firmar Declaraciones con terceros, previo consentimiento de los órganos correspondientes de UNASUR.

Fuentes Jurídicas (Artículo 11 TCU)

Las fuentes jurídicas de UNASUR son las siguientes:

1. El Tratado Constitutivo de UNASUR y los demás instrumentos adicionales;

- Tratado Constitutivo de la Unión de Naciones Suramericanas, suscrito en Brasilia, República Federativa del Brasil, el 23 de mayo de 2008 (En Argentina aprobado por Ley 26.602, Boletín Oficial del 17 de junio de 2010).

Entrada en vigor: 11/03/2011, conforme publicación Ley 24.080, B.O. 31/05/2011, pag. 47.

- Reglamento General de UNASUR, aprobado por la reunión extraordinaria del Consejo de Ministras y Ministros de Relaciones Exteriores de los Estados Miembros de la UNASUR (Declaración de Bogotá, 11 de junio de 2012)
- Protocolo Adicional al Tratado Constitutivo de Unasur sobre Compromiso con la Democracia, celebrado en la ciudad de Georgetown, República Cooperativa de Guyana, el 26 de noviembre de 2010. *(En Argentina aprobado por Ley 26.720, Boletín Oficial del 22 de diciembre de 2011).* Así, Argentina se convierte en el sexto país de Suramérica en aprobar este Protocolo. (También el Senado de Chile lo aprobó el 13 de diciembre; con lo que estos dos Estados Miembros de UNASUR se suman a Guyana, Bolivia, Perú y Venezuela, países que lo habían ratificado antes).

Este instrumento oficial refleja el compromiso con la promoción, defensa y protección del orden democrático, del Estado de Derecho y sus instituciones, de los Derechos Humanos y las libertades fundamentales, incluyendo la libertad de opinión y de expresión, como condiciones esenciales e indispensables para el desarrollo del proceso de integración, y requisito esencial para la participación de los Estados en UNASUR.

El Protocolo Adicional sobre Compromiso con la Democracia entrará en vigor 30 días después de la fecha de recepción del noveno Instrumento de su ratificación ante el Gobierno del Ecuador.

Este Protocolo consta de nueve artículos que establecen las medidas a tomar por los Estados Miembros de UNASUR “en caso de ruptura o amenaza de ruptura del orden democrático, de una violación del orden constitucional o de cualquier situación que ponga en riesgo el legítimo ejercicio del poder y la vigencia de los valores y principios democráticos”.

2. Los Acuerdos que celebren los Estados Miembros de UNASUR sobre la base de los instrumentos mencionados en el punto precedente;

- Acuerdo de Sede entre la República del Ecuador y la Secretaría General de UNASUR para el funcionamiento de la Secretaría General en Quito.

- Acuerdo de Sede entre la República Argentina y la Secretaría General de UNASUR para el funcionamiento de la Sede del Centro de Estudios Estratégicos de la Defensa del Consejo de Defensa Suramericano de la UNASUR, en Buenos Aires, 27 de mayo de 2011.

3. Las Decisiones del Consejo de Jefas y Jefes de Estado y de Gobierno;
4. Las Resoluciones del Consejo de Ministras y Ministros de Relaciones Exteriores;
5. Las Disposiciones del Consejo de Delegadas y Delegados.

Aprobación de la Normativa (Artículo 12 TCU)

Toda la normativa de UNASUR se adoptará por consenso. Las Decisiones del Consejo de Jefas y Jefes de Estado y de Gobierno, las Resoluciones del Consejo de Ministras y Ministros de Relaciones Exteriores y las Disposiciones del Consejo de Delegadas y Delegados, se podrán acordar estando presentes al menos tres cuartos (3/4) de los Estados Miembros. Las Decisiones del Consejo de Jefas y Jefes de Estado y de Gobierno, las Resoluciones del Consejo de Ministras y Ministros de Relaciones Exteriores, que se acuerden sin la presencia de todos los Estados Miembros deberán ser consultadas por el Secretario General a los Estados Miembros ausentes, los que deberán pronunciarse en un plazo máximo de treinta (30) días calendario, luego de haber recibido el documento en el idioma correspondiente. En el caso del Consejo de Delegadas y Delegados, dicho plazo será de quince (15) días.

Los Grupos de Trabajo podrán sesionar y realizar propuestas siempre que el quórum de las reuniones sea de mitad más uno de los Estados Miembros.

Los actos normativos emanados de los órganos de UNASUR, serán obligatorios para los Estados Miembros una vez que hayan sido incorporados en el ordenamiento jurídico de cada uno de ellos, de acuerdo a sus respectivos procedimientos internos.

Estructura ampliada de la UNASUR

Consejos Sectoriales: Tratan temas específicos, son instancias políticas de consulta y consenso compuestas, en general, por los Ministros de los Estados miembros en las respectivas áreas de integración de sus respectivos sectores. En sus estatutos están definidos los principios y objetivos basados en los valores acordados en el Tratado Constitutivo. Al presente son doce:

1. Consejo Energético Suramericano
2. Consejo de Defensa Suramericano
3. Consejo de Salud Suramericano
4. Consejo Suramericano de Desarrollo Social
5. Consejo Suramericano de Infraestructura y Planeamiento

6. Consejo Suramericano sobre el Problema Mundial de las Drogas
7. Consejo Suramericano de Economía y Finanzas
8. Consejo Electoral de UNASUR
9. Consejo Suramericano de Educación
10. Consejo Suramericano de Cultura
11. Consejo Suramericano de Ciencia, Tecnología e Innovación
12. Consejo Suramericano en materia de Seguridad Ciudadana, Justicia y Coordinación de Acciones contra la Delincuencia Organizada Transnacional

Otras instancias e instituciones: Centro de Estudios Estratégicos de Defensa, Instituto Suramericano de Gobierno en Salud, Grupo de Trabajo de Solución de Controversias en Inversiones y Secretaría UNASUR-Haití.

Instrumentos internacionales, supranacionales e intergubernamentales

Hemos señalado que entre los veintiún objetivos específicos establecidos en el artículo 3 del Tratado Constitutivo de UNASUR no existe uno particular en materia de salud y seguridad en el trabajo, el tema que nos ocupa se encuentra comprendido dentro del inciso j de dicho artículo: “*el acceso universal a la seguridad social y a los servicios de salud*”.

Previo a la descripción de los sistemas de salud y seguridad de los trabajadores en los países de la UNASUR, enunciaremos los instrumentos normativos internacionales, supranacionales, multilaterales e intergubernamentales.

En primer lugar detallaremos los Convenios relevantes de OIT en materia de salud y seguridad en el trabajo, ratificados por los doce países de la UNASUR, como se observa en el siguiente cuadro:⁷³

	Convenio N° 155 Seguridad y salud de los trabajadores, 1981	Convenio N° 161 Servicios de salud en el trabajo, 1985	Convenio N° 187 Marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006
Argentina	Aprobado	---	Aprobado
Bolivia	---	---	---
Brasil	18 mayo 1992	18 mayo 1990	---
Colombia	---	25 enero 1991	---
Chile	---	30 septiembre 1999	27 abril 2011
Ecuador	---	---	---
Guyana	17 septiembre 2012	---	---
Paraguay	---	---	---

⁷³ Recopilación de datos a cargo de los autores en base a ILOLEX fecha 18/8/2013.

Perú	---	---	---
Suriname	---	---	---
Uruguay	5 septiembre 1988	5 septiembre 1988	---
Venezuela	25 junio 1984	---	---

En segundo lugar, presentamos un listado de los distintos instrumentos en materia de salud y seguridad en el trabajo, provenientes de las experiencias de integración subregional de las cuales forman parte los países de UNASUR:

Argentina	MERCOSUR Declaración Sociolaboral Proyecto de Directrices de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Brasil	
Paraguay	
Uruguay	
Bolivia	COMUNIDAD ANDINA Convenio Simón Rodríguez y su Protocolo sustitutorio, 2001. Decisión 584/04 del Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores: Adopta el “Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo”. (sustitución de la decisión 547)
Colombia	
Ecuador	
Perú	
Venezuela ⁷⁴	
Guyana	CARICOM Declaración de Principios del Trabajo y Relaciones Industriales. Modelo de “Ley sobre salud y seguridad y medio ambiente de trabajo”.
Suriname	
Chile	Estado asociado de la CAN y del MERCOSUR.

MERCOSUR

En el seno del Subgrupo de Trabajo 10 (SGT 10) “Asuntos Laborales, Empleo y Seguridad Social”, en el año 2002 se consensó un proyecto de directrices o documento referencial en materia de salud y seguridad en el trabajo, conforme el derecho previsto en el artículo 17 de la Declaración Sociolaboral, el cual no llegó a ser aprobado por el Grupo Mercado Común (GMC).

En mayo 2013, la Comisión Sociolaboral en el marco del proceso de revisión de la Declaración Sociolaboral, acordó incluir el contenido del proyecto de directrices como nuevo artículo de salud y seguridad en el trabajo.

El texto aludido prevé trece puntos:

1. Formulación de un Sistema Nacional de salud y seguridad en el trabajo.
2. Canales de consulta para implementar políticas.
3. Mecanismos notificación obligatorio de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

⁷⁴ Venezuela dejó de pertenecer a la CAN en 2006 e ingresó al Mercosur en 2012.

4. Fortalecer los Servicios de Inspección del Trabajo.
5. Formación e información en materia de salud y seguridad en el trabajo.
6. Participación de trabajadores y empleadores en el ámbito de las empresas.
7. Máquinas, equipamiento y tecnologías seguras.
8. Medidas de protección preferentemente colectivas.
9. Controles adecuados de los ambientes de trabajo.
10. Empresas extranjeras (mismo nivel de protección que en sus países de origen)
11. Derecho de rehusarse.
12. Derecho a la información.
13. Servicios especializados de salud y seguridad en el trabajo.

Comunidad Andina

En mayo 2004, la Reunión del Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores de la Comunidad Andina aprobó la Decisión 584 "Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo" (que reemplazó a la Decisión 547 a fin de introducir normas relativas al funcionamiento y composición del Comité Andino de Autoridades en Seguridad y Salud en el Trabajo) a través del cual se busca promover y regular las acciones que se deben desarrollar en los centros de trabajo de los Países Miembros para disminuir o eliminar los daños a la salud del trabajador, mediante la aplicación de medidas de control y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

Los contenidos de la Decisión 584/2004 son:

- Capítulo I por el cual se establecen las Disposiciones generales (artículos 1 al 3: Expresiones, significados y definiciones; objeto y aplicación).
- Capítulo II referido a la Política de prevención de riesgos laborales (artículos 4 al 10: objetivos específicos; servicios de salud en el trabajo, desarrollo de las políticas nacionales gubernamentales. Organismos competentes; armonización de los principios contenidos en las legislaciones nacionales, medidas sobre quienes diseñan, fabrican, importan, suministran o ceden máquinas, equipos, sustancias, productos o útiles de trabajo, desarrollo de tecnologías de información y los sistemas de gestión en materia de seguridad y salud en el trabajo; medidas necesarias para reforzar los servicios de inspección de trabajo).
- Capítulo III vinculado a la gestión de la seguridad y salud en los centros de trabajo y a las obligaciones de los empleadores (artículos 11 al 17: planes integrales de prevención de riesgos, sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, participación de los trabajadores, exámenes médicos, derecho a la atención de primeros auxilios en casos de

emergencia derivados de accidentes de trabajo o de enfermedad común repentina, sistemas de respuesta a emergencias derivadas de incendios, accidentes mayores, desastres naturales u otras contingencias de fuerza mayor, responsabilidad solidaria).

- Capítulo IV que determina los derechos y obligaciones de los trabajadores (artículos 18 al 24: derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio y derechos de consulta, participación, formación, vigilancia y control de la salud, derecho a estar informados sobre los riesgos laborales vinculados a las actividades que realizan, derecho a solicitar una inspección al centro de trabajo, derecho a interrumpir su actividad cuando existe un peligro inminente que ponga en riesgo su seguridad o la de otros trabajadores, derecho a conocer los resultados de los exámenes médicos, derecho a la información y formación continua en materia de prevención y protección de la salud en el trabajo, obligaciones).
- Capítulo V acerca de los trabajadores objeto de protección especial (artículos 25 al 30: evaluaciones de los riesgos, funciones de procreación de los trabajadores y trabajadoras, período de embarazo o lactancia, prohibición de la contratación de niñas, niños y adolescentes. Edades límites, evaluación de los riesgos específicos para la seguridad, salud y desarrollo de las niñas, niños y adolescentes, niñas, niños y adolescentes trabajadores, exámenes médicos).
- Capítulo VI relativo a las sanciones (artículos 31 y 32: adopción de medidas para sancionar a quienes por acción u omisión infrinjan lo previsto por el presente Instrumento y demás normas sobre prevención de riesgos laborales. Naturaleza de las sanciones aplicables para cada infracción, violación grave de las normas vigentes. Paralización total o parcial de las labores en el lugar de trabajo).
- Capítulo VII sobre el Comité Andino de Autoridades en Seguridad y Salud en el Trabajo (artículos 33 al 35: creación, integración y funciones; coordinación de acciones; secretaría general).

Tiene dos Disposiciones finales, la primera que deroga la Decisión 547 y la segunda sobre la compatibilidad de las legislaciones nacionales y el instrumento andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Finalmente, tres Disposiciones transitorias;

- la primera acerca del Reglamento de la Decisión,
- la segunda sobre la vigencia de la Decisión 584/2004 a partir del 31 de diciembre de 2006 para el caso específico de la República Bolivariana de Venezuela y sus nacionales (que en ese entonces era país miembro del la CAN) y

- la tercera respecto del compromiso de los Países Miembros de adoptar las medidas necesarias para aplicar las disposiciones del Instrumento en sus respectivos ordenamientos jurídicos internos, en un plazo de doce meses siguientes a su entrada en vigencia.

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:

Artículo Decisión 584	Relativa a las disposiciones
9	Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
5	Servicios de Salud en el Trabajo
1 literal p)	Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo
--	Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo
	Medidas de protección a los trabajadores
31 y 32	Responsabilidades y sanciones
--	Criterios técnicos

Comunidad del Caribe (CARICOM: Caribbean Community)

Está integrada por quince estados miembros: Antigua y Barbuda, Bahamas, Barbados, Belice, Dominica, Grenada, Guyana, Haití, Jamaica, Montserrat, Santa Lucía, Saint Kitts y Nieves, San Vicente y las Granadinas, Surinam, Trinidad y Tobago y cinco miembros asociados: Anguilla, Bermuda, Islas Británicas Vírgenes, Islas Caimán e Islas Turku y Caicos.

En la 13ª. Reunión del Comité Permanente de Ministros de Trabajo, abril 1995, se aprobó la “Declaración de Principios del Trabajo y Relaciones Industriales” (SCML 1995) cuyo artículo 29 sobre salud y seguridad en el trabajo expresa:

- 1. Los Estados miembros deberán elaborar una política nacional sobre salud y seguridad en el trabajo, y promulgarán y harán cumplir la legislación necesaria para proteger la salud y seguridad en el trabajo y medio ambiente de trabajo.*
- 2. Los empleadores deberán proporcionar un entorno de trabajo sano y seguro y los trabajadores deben realizar su trabajo de conformidad con las normas y reglamentos de salud y seguridad en el trabajo.*

En 1996, los Ministros de Trabajo formularon un modelo de “Ley sobre salud y seguridad y medio ambiente de trabajo” (OIT 1996) basado en un proyecto de cooperación técnica con la

OIT. Dicho modelo contempla aspectos técnicos y jurídicos y está compuesto por doce partes (que contienen 76 secciones):

1. Preliminar
2. Aplicación
3. Registro de establecimientos industriales y minas
4. Administración
5. Requerimientos generales de salud y seguridad en el trabajo
6. Derechos de los empresarios, trabajadores, y otras personas.
7. Productos químicos peligrosos, agentes físicos y agentes biológicos
8. Representantes de la empresa y comisiones seguridad y salud
9. Avisos
10. Ejecución
11. De los delitos y las penas
12. Reglamentos

El modelo de ley también prevé dos apéndices: I.- Lista de enfermedades profesionales y II.- Repertorio sobre registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Teniendo en cuenta las diversas procedencias de los doce Estados parte de la UNASUR y, como punto de partida lo anteriormente expuesto, vislumbramos que a partir de la conformación del “Consejo Laboral Suramericano”, el tema de la salud y seguridad en el trabajo tendrá la preponderancia que amerita dentro de la Región..

Respecto a la legislación de los bloques subregionales CAN, CARICOM y MERCOSUR, se realizó la recolección de datos, selección de material y procesamiento parcial de los mismos.

Para el estudio comparado de los sistemas de salud y seguridad de los trabajadores en los países de la UNASUR, hemos considerado como guía para la sistematización de los datos el Convenio de OIT sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), pues establece un enfoque sistémico y un piso mínimo sobre las cuestiones abarcadas, con foco en los aspectos siguientes:

- Definición de política nacional, sistema nacional, programa nacional y cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud.
- Objetivos de la Política Nacional de salud y seguridad de los trabajadores.
- Componentes del Sistema Nacional de salud y seguridad en el trabajo:
 - a) legislación, convenios colectivos y otros instrumentos;
 - b) organismos responsables;

- c) mecanismos para garantizar la observancia de la legislación, incluidos los sistemas de inspección, y
 - d) la promoción en la empresa de la cooperación entre la dirección, los trabajadores y sus representantes, como elemento esencial de las medidas de prevención.
 - e) órganos consultivos tripartitos;
 - f) servicios de información y asesoramiento;
 - g) formación;
 - h) servicios de salud en el trabajo;
 - i) la investigación;
 - j) mecanismo de recopilación y análisis de los datos de lesiones y enfermedades profesionales;
 - k) disposiciones de colaboración con los regímenes de seguro o de seguridad social que cubran lesiones y enfermedades profesionales, y
 - l) mecanismos de apoyo para mejorar las condiciones en las micro, pequeñas y medianas empresas, y en la economía informal.
- Aplicación del programa nacional de salud y seguridad en el trabajo y ejes del mismo:
 - a) promover el desarrollo de una cultura nacional;
 - b) contribuir a la protección de los trabajadores mediante la eliminación de los peligros y riesgos o su reducción al mínimo, con miras a prevenir las lesiones, enfermedades y muertes y a promover la seguridad y salud;
 - c) elaborarse y reexaminarse en base a un análisis de la situación nacional, incluido el sistema nacional;
 - d) incluir objetivos, metas e indicadores, y
 - e) ser apoyado, por otros programas y planes que ayuden a alcanzar el objetivo de un medio ambiente de trabajo seguro y saludable. Ser ampliamente difundido, ser respaldado y puesto en marcha por las más altas autoridades nacionales.
 - Articulación del convenio 187 con los otros dos convenios relevantes de la OIT en materia de salud y seguridad en el trabajo: sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161).

Estructura y fuentes normativas del derecho social en materia de salud y seguridad en el Trabajo en los países de la UNASUR

Con algunos matices en su aplicación nacional, identificamos dos tipos de fuentes: 1) las que denominaremos “clásicas” y corresponden a los documentos emitidos por la OIT hasta el año 1981, y 2) las posteriores que fueran dictadas en el marco del Programa Internacional de

Mejoramiento de las Condiciones y del Medio Ambiente de Trabajo (PIACT) y receptadas en los instrumentos subregionales.

1) Clásicas (hasta 1981)

- Reglamento tipo de seguridad en los establecimientos industriales, para guía de los gobiernos y de la industria”, 1950, OIT, Ginebra.⁷⁵
- Informe de la Quinta Reunión del Comité Mixto OIT - OMS (Los servicios de medicina del trabajo en los países en vías de desarrollo, Ginebra, 1966)
- Organización Internacional del Trabajo: Recomendaciones sobre la protección de la salud de los trabajadores, 1953 (núm. 97) y sobre los servicios de medicina del trabajo, 1959 (núm. 112);

El “Reglamento tipo de seguridad en los establecimientos industriales, para guía de los gobiernos y de la industria”, es el que fijará la estructura básica de las reglamentaciones vinculadas a las normas técnicas de las condiciones materiales de higiene y seguridad en los lugares de trabajo, según se desprende de los contenidos siguientes:

1. Disposiciones generales
2. Locales de los establecimientos industriales
3. Prevención y protección contra incendios
4. Resguardos de maquinarias
5. Equipo eléctrico
6. Herramientas manuales y herramientas portátiles accionadas por fuerza motriz
7. Calderas y recipientes a presión
8. Hornos y secadores
9. Manipulación y transporte de materiales
10. Sustancias peligrosas y ofensivas
11. Radiaciones peligrosas
12. Conservación y reparación
13. Protección de la salud
14. Equipos de protección personal
15. Selección de trabajadores. Servicio médico, asistencia médica
16. Organización de la seguridad industrial

A su vez, el Informe de la Quinta Reunión del Comité Mixto OIT - OMS (1966), las recomendaciones sobre la protección de la salud de los trabajadores, 1953 (núm. 97) y sobre

⁷⁵ Con las modificaciones de 1956 y 1959.

los servicios de medicina del trabajo, 1959 (número 112) servirán de plataforma para las leyes programáticas nacionales, en particular para aspectos de la administración de la seguridad y salud en el trabajo, los derechos y las obligaciones de las partes y la constitución y funcionamiento de los servicios de medicina del trabajo y de higiene y seguridad en el trabajo.

2) Provenientes del PIACT y de los instrumentos subregionales.

De las normas internacionales dictadas por la OIT en el marco del PIACT sobresalen aquellos convenios que denominamos relevantes, sobre los cuales ya nos hemos explayado: el convenio sobre la seguridad y la salud de los trabajadores, 1981 (número 155), el convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (número 166) y a posteriori el convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (número 187).

Estos tres convenios relevantes son receptados en los instrumentos subregionales de salud y seguridad en el trabajo ya señalados previamente: Declaración Sociolaboral y proyecto de Directrices de Seguridad y Salud en el Trabajo del MERCOSUR, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo y el modelo CARICOM de “Ley sobre salud y seguridad y medio ambiente de trabajo”.

Principales componentes de los sistemas de salud y seguridad de los trabajadores

Como resultado del estudio comparado en los cuadros siguientes se puede observar detalle de la legislación básica vigente en materia de prevención y reparación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales:

País	Ley sobre Prevención	Reglamentos sobre Prevención	Leyes y reglamentos sobre Reparación
Argentina	Decreto Ley 19.587/72 de Higiene y Seguridad en el Trabajo.	Decreto 351/79: Reglamentación Ley 19.587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Derógase el Decreto 4160/73.	Ley 24.557/95 de Riesgos del Trabajo y Ley 26.773 de Ordenamiento. Decreto 1694/2009 y otros.
Brasil	Ley 6514/77 que modifica el Capítulo V del Título II de la Consolidación de las Leyes de Trabajo, relativo a Seguridad y Medicina de Trabajo.	Portarias del Ministerio de Trabajo y de la Secretaría de Seguridad y Salud en el Trabajo que aprueban y modifican las Normas Reglamentarias (NR) dispuestas en la Ley 6514.	Leyes 8.080, 8.212 y 8.213 de Seguro Social
Paraguay	Ley 213/93 del Código del Trabajo – Libro II Título V: De la Seguridad, Higiene y	Decreto 14.390/92: Apruébase el Reglamento General Técnico de Seguridad, Higiene y Medicina en el Trabajo.	Ley 375/57 de creación del Instituto de Previsión Social.

	Comodidad en el Trabajo.		
Uruguay	Ley 5032/14: Prevención de accidentes de trabajo.	Decreto 406/88: Reglamentación de la Ley 5032.	Ley 16.074/89: Seguro obligatorio sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
Bolivia	Ley General de Higiene y Seguridad Ocupacional y Bienestar (Decreto Ley N° 16998 de 2 de Agosto de 1979)	Decreto Supremo 108/2009; y otros sobre instituto y consejo	Art. 85 de la Ley General del Trabajo y Art. 30 del Código de Seguridad Social. Art. 85 del Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo y Decreto Supremo 15842/1978.
Colombia	Ley 100 del Sistema de Seguridad Social Integral y Ley 1562 del 11 de julio de 2011 por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.	Decreto 1295/94: Determinase la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.	Idem prevención
Ecuador	Código del Trabajo, Art. 434: Obligación de un reglamento de higiene y seguridad.	Decreto 2393; Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente del Trabajo.	Ley de Seguridad Social, Título VII: Seguro General de Riesgos del Trabajo.
Perú	Ley N° 29.783 de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Decreto Supremo N° 005-2012-TR: Reglamento de la Ley N° 29.783.	Ley N° 26.790 de Modernización de la Seguridad Social en Salud. Decreto Supremo N° 003-98-SA: Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.
Venezuela	Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, LOPCYMAT (2005)	Decreto 5078/2006: Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.	Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social y Ley del Seguro Social.
Guyana	Occupational Safety and Health Act N° 32 of 1997	Idem ant Parte VIII.	Ley 13 de Prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (1983)
Suriname	Ordenanzas Nacionales de 8 de setiembre de 1947 y 17 de julio de 1962.	Decreto de 30 de mayo de 1981.	Ley de Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. (1976).

Chile	Código del Trabajo (artículos 184 y siguientes), Código Sanitario, Libro III: De la Higiene y Seguridad del Ambiente y de los Lugares de Trabajo.	Decretos Supremos Nros. 745/92 y 594/99: Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo.	Ley 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Decretos auxiliares
-------	---	---	--

Normativa legal en salud y seguridad en el trabajo bajo un enfoque sistémico de la OIT

País	Definición de Política Nacional y otros	Objetivos de la Política Nacional	Componentes del Sistema Nacional	Ejes y aplicación del Programa Nacional	Articulación del Convenio 187
Argentina	Acta de 21/11/2012 del CCP-LRT que aprueba la política nacional.	Acta de 21/11/2012 del CCP-LRT que ratifica la Estrategia Argentina de Salud y Seguridad 2011-2015.	1.- Normativo 2.- Formativo 3.- Inspectivo	Resolución 770/2013 SRT (programas nacional por ramas de actividad)	CCP-LRT: Comité Consultivo Permanente de la Ley sobre Riesgos del Trabajo.
Brasil	Decreto Nº 7.602, de 7 de noviembre de 2011.	Puntos I a III "Objetivos y principios".	Puntos V a VIII "Responsabilidades".	Punto IV "Diretrizes".	Puntos IX y X "Gestão participativa".
Paraguay	<i>No se dispone</i>	<i>No se especifican</i>	<i>No se especifican</i>	<i>No se especifican</i>	Consejo Nacional de Higiene y Seguridad Laboral (proyecto)
Uruguay	Decreto Nº 291/007	Capítulo II: Principios, derechos y obligaciones	Capítulo III: Gestión de las acciones preventivas de riesgos laborales a nivel de empresas		Capítulo IV a VI: Comisión Tripartita Sectorial y Consejo Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo
Bolivia	Ley General de Higiene y Seguridad Ocupacional y Bienestar (Decreto Ley Nº 16.998) Artículo 15	<i>No se especifican</i>	<i>No se especifican</i>	<i>No se especifican</i>	Consejo Nacional de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar.
Colombia	Propuesta de "Política	<i>No se</i>	Ley 1562, Artículo 1°. Sistema General	Ley 1562, Artículo 1°.	Comisión Intersectorial

	Pública para la Protección de la Salud en el Mundo del Trabajo”, julio 2001.	<i>especifican</i>	de Riesgos Laborales	Programa de Salud Ocupacional.	para la Protección de la Salud de los Trabajadores.
Ecuador	Acuerdo Ministerial 213/2002.	<i>No se especifican</i>	<i>No se especifican</i>	Sistema de Auditorías de Riesgo de Trabajo. Res. 333/2010 IESS	Comité Interinstitucional de Seguridad e Higiene del Trabajo.
Perú	Decreto Supremo N° 002-2013-TR.	Anexo I. Punto I.	Anexo I. Punto III.	Disposiciones primera y segunda.	Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo
Venezuela	LOPCYMAT, Capítulo II y su Reglamento (Art. 5).	LOPCYMAT, Capítulo II Art. 10.	LOPCYMAT, Capítulo II Art. 11.	Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008).	Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo
Guyana	Occupational Safety and Health Act N° 32 of 1997, Part III				Advisory Council on Occupational Safety and Health
Suriname	<i>No se dispone</i>	<i>No se especifican</i>	<i>No se especifican</i>	<i>No se especifican</i>	<i>No se especifican</i>
Chile	Propuesta Ministerio de Salud (2007) “Política Sectorial de Prevención en la Salud de los Trabajadores de Chile”.	<i>No se especifican</i>	<i>No se especifican</i>	<i>No se especifican</i>	Ratificó el Convenio 187 con fecha 27 abril 2011

Participación de los trabajadores en materia de salud y seguridad en el trabajo

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. ⁷⁶	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	---	---	---	---

⁷⁶ En otras actividades que resulten de la internalización de los convenios OIT ratificados.

	normativa al respecto.				
Chile	Decreto 54/69	General	Comités Paritarios de Higiene y Seguridad	Si	25

Hallazgos: armonías y asimetrías

Respecto de los modelos de reparación de los riesgos del trabajo:

- Argentina y Colombia disponen de un sistema obligatorio, de gestión privada (donde coexisten operadores estatales), con regulación y fiscalización del estado.
- Bolivia, Brasil, Ecuador, Guyana, Paraguay, Suriname y Venezuela tienen un seguro de accidentes de trabajo dependiente del sistema estatal de seguridad social.
- Chile posee un sistema gestionado por mutuales sin fines de lucro, para trabajadores dependientes de empresas privadas y por el Instituto de Previsión Social (ex Instituto de Normalización Previsional) para trabajadores dependientes de empresas públicas.
- Perú tiene dos sistemas complementarios: el seguro regular de salud y seguro complementario de trabajo de riesgo.
- Uruguay tiene un seguro de accidentes de trabajo monopolizado a través del Banco de Seguros del Estado.

De acuerdo a la información que poseemos, seis países (Argentina, Brasil, Ecuador, Perú, Uruguay, Venezuela) se encuentran en proceso de adecuación de la normativa interna a los convenios internacionales del trabajo, lo cual trae aparejado, entre otros aspectos, la formulación e implementación de la política nacional de la salud y la seguridad de los trabajadores.

En cuanto a la participación de los trabajadores en materia de salud y seguridad en el trabajo, con excepción de Argentina y Suriname, todos los países disponen la obligación general de constituir comités mixtos de salud y seguridad y de designar representantes de los trabajadores en esta materia.

Tanto en la CAN y el MERCOSUR dos instrumentos fueron impulsados por el movimiento sindical que resultan insumos para una futura “Declaración Sociolaboral de la UNASUR”: El Convenio Simón Rodríguez y su Protocolo sustitutorio, 2001 y la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR, 1998.

Conclusiones

Este capítulo se inserta como un aporte desde el campo del estudio comparado de la legislación del trabajo y de la seguridad social. En tal sentido la misma es puesta a consideración de los distintos actores sociales con el objeto de promover, prevenir y proteger

la salud y la seguridad de las trabajadoras y los trabajadores.

A futuro, conforme el impulso dado por la Decisión CMC N° 24/12 sobre la complementación y articulación MERCOSUR-UNASUR, la construcción de un espacio para tratar las cuestiones sociolaborales por parte de los actores sociales de los Estados Partes de la UNASUR resulta expectante.

Aguardamos que la UNASUR disponga de órganos socio-laborales, conforme la declaración de los Ministros de Trabajo de los Estados Parte del MERCOSUR, de fecha 30 de noviembre de 2012, que entre otros puntos expresa “5. *Promover la realización de una reunión de Ministros de Trabajo en el marco de UNASUR, con el fin de fomentar el desarrollo de la dimensión sociolaboral en ese ámbito*”. Esta propuesta puede sentar las bases que den lugar a la creación del Consejo Laboral Suramericano en el ámbito de la UNASUR.

Hacemos nuestra la recomendación de María Alba Iriarte de Lofiego (1994): *"que al incorporar los derechos a la salud y al trabajo como rubros fundamentales de los derechos humanos, se establezca que la violación a estos derechos por parte de los Estados Miembros será sometida a la jurisdicción de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, previa ampliación de su jurisdicción en razón de la materia"*.

Resumen estudio comparado de los instrumentos regionales de salud y seguridad en el trabajo

Tema / Aspecto	CAN	CARICOM	MERCOSUR	UE
Objeto	Artículo 2	Sección 1	Artículo 25 p. 1	Artículo 1
Ambito de aplicación	Artículo 3	Parte II	Artículo 25 p. 1	Artículo 2
Definiciones	Artículo 1	Parte I		Artículo 3
Adopción de disposiciones por los Estados Miembros	Artículos 4 y 6 al 10	Partes III y IV	Artículo 25 p. 2, 5 y 6	Artículo 4
Obligaciones de los empresarios	Artículos 11 a 17	Parte VI		Artículo 5
Garantías, medidas y principios generales de prevención		Parte V	Artículo 25 p. 7 y 8	Artículo 6
Servicios de protección y de prevención	Artículo 5		Artículo 25 p. 13	Artículo 7
Principios particulares de protección ⁷⁷		Partes VII y IX	Artículo 25 p. 9	Artículos 8 a 12
Derechos de los trabajadores	Artículos 18 a 23	Partes VI y VIII	Artículo 25 p. 11 y 12	
Obligaciones de los trabajadores	Artículo 24			Artículo 13
Vigilancia de la salud				Artículo 14
Grupos expuestos a riesgos	Artículos 25 a 30			Artículo 15
Sanciones	Artículos 31 y 32	Parte XI		
Autoridades	Artículos 33 y 35	Partes X y XII	Artículo 25 p. 3 y 4	
Disposiciones varias ⁷⁸	Finales y transitorias	Apéndices 1 y 2	Artículo 25 p. 10 (Multinacionales)	Artículos 16 a 19

⁷⁷ Primeros auxilios, lucha contra incendios, evacuación de trabajadores ante riesgo grave e inminente; información, consulta, participación y formación de los trabajadores.

⁷⁸ Directivas específicas: Modificaciones, alcance general, Comité, disposiciones finales y destinatarios. Lugares y equipos de trabajo, Equipos de protección individual, Trabajos con equipos provistos de pantalla de visualización, Manipulación de cargas pesadas, Obras, Pesca y agricultura. En CARICOM VER NOTAS FINALES.

EPILOGO

Con la presente publicación hemos cubierto nuestras expectativas de compartir las actuales normas legislativas sobre la salud y seguridad de los trabajadores en el derecho internacional, especialmente en nuestro Continente, y su resolución en la República Argentina. Consideramos que representa nuestra contribución “... a formular la política nacional relativa a las cuestiones internacionales del trabajo... y contribuir a preparar las medidas que en ese terreno hayan de tomarse a nivel nacional”, tal como reza el Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150), Artículo 8.

Las herramientas informáticas “Boletín Vinculación Internacional”, y su “blog en espejo” permitirán mantenernos actualizados acerca de lo que suceda en todos los organismos multilaterales, de manera de complementar lo brindado.

En esa idea también intentaremos explorar si existe una dimensión social de los Acuerdos de Libre Comercio y el tipo de cláusulas sobre salud y seguridad en el trabajo contenidas en los mismos.

En próximos trabajos abordaremos las “Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo para Empresas Multinacionales” (revisión 2011), cuyo capítulo V se ocupa de “Empleo y relaciones laborales”, como así también ocuparnos “Comercio y empleo: seguimiento del estudio conjunto realizado por la OIT y la Organización Mundial de Comercio (OMC)” (2007).

Todo ello redundará en el conocimiento y estudio del marco jurídico de las relaciones económicas internacionales, la tipología de los Acuerdos Comerciales Preferenciales, las diferencias entre Acuerdos de cooperación, Acuerdos para el desarrollo y Acuerdos comerciales.

Esto nos llevará a conocer los Organismos Internacionales vinculados al comercio internacional y al desarrollo del derecho económico internacional, global y regional; el proceso de producción de normas internacionales: cuerpos colegiados y procesos de cumbres; como asimismo los principios fundamentales que rigen el comercio internacional. Analizaremos asimismo el llamado Trato Especial y Diferenciado y los Acuerdos Comerciales Preferenciales, la realidad en las Américas y el ejercicio profesional en el campo del Derecho Económico Internacional.

Otros organismos sub regionales de consulta, concertación y cooperación mantienen vínculos con la República Argentina aún cuando su existencia y accionar no se haga público, tal como la Asociación de Estados del Caribe (AEC), con la cual se ha aprobado un Acuerdo Marco de Cooperación, aprobado por la Ley N° 26.254.

En orden de importancia, también propondremos un estudio comparado relacionado con la reciente Ley uruguaya N° 19.196 que establece la responsabilidad penal del empleador cuando incumpliera con las normas de seguridad y salud (publicada el 4 de abril de 2014) y nuestro proyecto nacional de reforma del Código Penal, así como de otras iniciativas.

La Alianza del Pacífico y su Protocolo Adicional al Acuerdo Marco recién suscripto, así como la “Alianza del Pacífico” también serán temas a tratar, debatir y compartir.

La necesidad de la ratificación por parte de los países de América Latina y el Caribe de la totalidad de los convenios relevantes en materia de salud y seguridad en el trabajo, debe ser motivo de análisis y búsqueda de soluciones, por cuanto está en juego la salud de la población trabajadora y ningún país lo ha llevado a cabo.

En los múltiples agradecimientos a quienes han hecho posible esta publicación, debo destacar al Instituto de Estudios Interdisciplinarios en Derecho Social y Relaciones del Trabajo de la Universidad Nacional de Tres de Febrero, donde he tenido la satisfacción de haberme desempeñado como “Docente Investigador”.

Insistiremos entonces, que la estrategia para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo, de ninguna forma puede limitarse a la reducción de los índices de incidencia de los accidentes de trabajo. Este es un paso necesario pero, si se desea un progreso perdurable aún en cuanto a los índices, debe avanzarse en el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Debemos resaltar que en esta década ganada hemos superado varios lustros de atraso. Acaso porque Argentina es un país distinto (*y cuál no lo es?*): federal pero centralizado, republicano pero con una democracia participativa muy acotada. Por caso ver la carencia de aspectos vinculantes sobre los Comités y Delegados de Prevención, donde algunas provincias entraron en contradicción con la sanción de un Código Federal del Trabajo.

ANEXOS

El derecho social europeo y la salud y seguridad de los trabajadores.

Textos fundacionales de la OIT

- Recomendación sobre la aplicación del Convenio internacional adoptado en Berna en 1906, sobre la prohibición del empleo del fósforo blanco (amarillo) en la industria de las cerillas.
- Fragmentos de la Parte XIII del Tratado de Versalles del 28 de junio de 1919.
- Convenio sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco, 1929 (núm. 27).
- Constitución de la OIT.

Convenios OIT en materia de salud y seguridad en el trabajo

- Detalle de los instrumentos en materia de salud y seguridad en el trabajo, clasificados por tema y estado.
- Convenios OIT aprobados, ratificados y denunciados por Argentina.

Convenciones ONU aprobadas y ratificadas por Argentina

MERCOSUR

- Artículo 17 “Salud y seguridad en el trabajo” de la Declaración Sociolaboral (1998)
- Decisiones aprobadas por el Consejo del Mercado Común N° 32/06 “Condiciones Mínimas del Procedimiento de Inspección” y N° 33/06 “Requisitos Mínimos del Perfil del Inspector del Trabajo.
- Indicadores armonizados de entorno de trabajo seguro” formulados en el seno del Observatorio del Mercado de Trabajo del MERCOSUR (2011)
- Plan regional de inspección del trabajo (Res. GMC 22/09)
- Plan regional de salud y seguridad de los trabajadores en el MERCOSUR
- Mercosur Obrero

EL DERECHO SOCIAL EUROPEO Y LA SALUD Y SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES

Este anexo surgió como consecuencia de las clases desarrolladas por el Dr. Antonio Ojeda Avilés, en el marco del seminario “Estrategias en Derecho Comparado en el Trabajo”, dictado por la Universidad de Sevilla en Buenos Aires.

De los temas abordados sobre Derecho Social Europeo: relaciones individuales y colectivas de trabajo, empleo, procedimientos de crisis de empresas, igualdad de trato, nos llamó la atención la cantidad de directivas en materia de salud y seguridad en el trabajo en comparación con los temas antes mencionados.

Asimismo nos resultó paradójica la fuerza vinculante de los Reglamentos del Consejo de la Unión Europea dictados hasta el presente y señalados por el Dr. Antonio Ojeda Avilés como vértices del Derecho Social Europeo:

- nº 1612/68 relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Comunidad;
- nº 883/2004 sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social;
- nº 1083/2006 por el que se establecen las disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo y al Fondo de Cohesión
- nº 337/75 por el que se crea un Centro europeo para el desarrollo de la formación profesional;
- nº 168/2007 del Consejo, de 15 de febrero de 2007 por el que se crea una Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

Cabe destacar que todos estos reglamentos fueron adoptados en virtud del Tratado constitutivo y de funcionamiento de la Unión Europea (Roma, 25 de marzo de 1957), del Tratado de la Unión Europea (92/C 191/01, Maastricht, 7 de febrero de 1992) modificados por el Tratado de Lisboa (Lisboa, 13 de diciembre de 2007).

Introducción

Los orígenes del proceso de integración regional más completo de la historia -la Unión Europea-, se remontan a mediados del siglo XX y se relacionan primariamente con la necesidad de sus países miembros de encontrar la forma de consolidar las bases de una paz europea duradera que dejara atrás los violentos enfrentamientos que históricamente existían entre algunos estados.

Para alcanzar semejante propósito, se proyectó un completo diseño de integración que, más allá de cuestiones económicas, implicara profundos lazos políticos, sociales y culturales entre los países miembros.

De más está destacar que el éxito de este proceso tuvo que ver con que el mismo se implementó de forma progresiva, teniendo en cuenta los efectos concretos y considerando la capacidad de adaptación de cada uno de sus miembros a los profundos cambios.

La primera etapa de la integración se plasmó desde el aspecto económico y político en la creación de la Comunidad Europea del Carbón y Acero (CECA) cuyos países fundadores fueron Bélgica, Francia, Alemania Occidental, Luxemburgo, Italia y los Países Bajos quienes cedieron parte de su autonomía en la toma de decisiones, en favor de un organismo Supranacional.

En 1957 y a partir de la firma del Tratado de Roma, se formó la Comunidad Europea de la Energía Atómica (EURATOM) y la Comunidad Económica Europea (CEE) que posteriormente, con la entrada en vigencia del Tratado de Bruselas y junto a la CECA, se fusionaron en un ente supranacional.

Para la misma época, las Comunidades Europeas compartían la Política Agrícola Común (PAC), el Parlamento Europeo, el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas y la unión aduanera.

Continuando con el proceso, el 1 de enero de 1973 Dinamarca, Irlanda y el Reino Unido pasan a formar parte de la Unión Europea, con lo que el número de Estados miembros aumenta de seis a nueve.

Con esta metodología de actuación y sin perder de vista que tan profundo sistema de integración carece de eficacia y deviene inaplicable sino es legitimado por sus miembros, fueron conformándose distintas instituciones supranacionales:

- Consejo Europeo: Órgano creado en 1974 en la Cumbre de París, compuesto por los Jefes de Estado y/o Gobierno de los países miembros. La agenda de reuniones está delimitada por los grandes temas políticos que necesiten un tratamiento conjunto y del máximo nivel. Su función es netamente política y si bien las decisiones vinculantes requieren de la intervención de alguno o más de uno de los otros órganos institucionales para su aprobación e instrumentación, la posición que adopte el Consejo Europeo es determinante de las acciones futuras.
- Consejo de la Unión Europea: Representa a los Estados miembros y es el órgano institucional en el cual se coordinan las políticas nacionales y se resuelven las diferencias que existan entre ellos. A sus reuniones asisten los miembros de los distintos gobiernos,

dependiendo del tema que se trate asiste el Ministro de la cartera especializada. Tiene a su cargo el desarrollo de la política exterior, la elaboración del Presupuesto y los tratados internacionales con países externos a la UE. Representa a los intereses en su conjunto y es el órgano ejecutivo, responsable de proponer la legislación, las políticas conjuntas y los programas de acción para aplicarlas.

- Comisión Europea: Los miembros que forman la Comisión son nombrados Comisarios y no responden a intereses nacionales sino a los intereses de la UE en su conjunto. La Comisión puede ser destituida por el Parlamento a través de una moción de censura, procedimiento por el cual se asegura el “checks and balance” (frenos y contrapesos vinculados al control interinstitucional).
- Parlamento de la Unión Europea: Representa a los ciudadanos de la Unión y es directamente elegido por ellos. Sus representantes responden a distintas vertientes político – ideológico y conforman bloques inter-estatales que pueden no corresponderse específicamente con su procedencia geográfica.
- Tribunal de Justicia: Creado en 1952, tiene como función asegurar el cumplimiento de la legislación de la UE. A través de esta institución supranacional se asegura que el derecho comunitario se interprete y aplique de la misma forma en todos los países miembros. Cualquier individuo de la UE puede presentar una denuncia ante este tribunal. Está integrado por un juez de cada uno de los estados miembros
- Tribunal de Cuentas: Creado en 1977 tiene asignada la función de controlar los ingresos y egresos de la UE. Está conformado por un miembro de cada uno de los países. Es responsable de la legalidad contable de la UE. Es un órgano con alta independencia pero al mismo tiempo una relación cotidiana con las otras instituciones. Asiste al Parlamento y al Consejo en cuanto a la elaboración del Presupuesto
- Comité de las regiones: Expresan opiniones y necesidades de los líderes regionales y locales. Este organismo es de gran importancia en Europa, donde las localidades tienen un peso muy fuerte en la producción y desarrollo socio – económico.
- Banco Central Europeo: Responsable de la política monetaria y la gestión del euro.
- Defensor del Pueblo Europeo: Recibe las denuncias de los ciudadanos sobre cualquier institución comunitaria.
- Banco Europeo de Inversiones: Evalúa y administra inversiones para proyectos a largo plazo.

Siguiendo con la adhesión de los diferentes países, en 1981 Grecia pasa a ser el décimo miembro de la Unión y en 1986 se suman España y Portugal, año en el que también se firma

el Acta Única Europea, que constituye la base de un programa destinado a eliminar trabas a la libre circulación de mercancías a través de las fronteras de la Unión.

Uno de los hechos más importantes dentro de este paradigmático proceso de integración fue la firma del Tratado de Maastricht, que entró en vigencia en 1993 y consagró el proceso de integración dándole el nombre de Unión Europea y modificando los anteriores tratados fundacionales (Tratado de París, Tratado de Roma y Acta Unica Europea), asimismo, en el mismo año se estableció el mercado único e hicieron realidad sus cuatro libertades: libre circulación de mercancías, servicios, personas y capitales. En 1995 se incorporaron a la Unión Austria, Finlandia y Suecia y cuatro años más tarde entró en vigencia el Tratado de Ámsterdam que modificó al de Maastricht.

Desde el punto de vista económico y monetario, se observan diferentes periodos en la evolución comenzando por la supresión de limitaciones al movimiento de capitales entre los Estados miembros y refuerzo en la cooperación entre los bancos centrales de los países. Luego, con la firma del Tratado de Maastricht se modifica el Tratado Constitutivo de la Unión para recoger la Unión Económica Monetaria que prevé la supresión de las monedas nacionales y su reemplazo por una moneda común y una serie de programas de convergencia económica.

En 1994 comienza a funcionar el Instituto Monetario Europeo y en 1998 se crea el Banco Central Europeo. Cuatro años más tarde, más precisamente el 1 de enero de 2002, entra en vigencia el EURO como moneda única europea, excepto para los países Gran Bretaña, Dinamarca y Suecia que se auto-exceptuaron.

El 1 de mayo de 2004, Chequia, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Hungría, Letonia, Lituania y Polonia se incorporaron a la Unión poniendo fin a la división de Europa decidida sesenta años antes por las grandes potencias en Yalta. Chipre y Malta se adhieren también.

En el mismo año se firmó el Tratado de Roma que estableció la Constitución Europea (TCE) cuya vigencia se supeditó a la previa ratificación de cada país y que generó una importante y movilizadora crisis institucional a partir del rechazo a ratificar manifestado por algunos estados miembros.

El 1 de enero de 2007 dos países más de Europa Oriental -Bulgaria y Rumanía-, ingresaron en la Unión Europea que para entonces, buscaba la forma de superar la crisis institucional generada por el rechazo de la Constitución Europea manifestado por alguno de sus miembros. Así, se planteó una nueva instancia a través del Tratado de Lisboa que modifica a los Tratados anteriores y que persigue como objetivos primarios el aumentar la democracia, la eficacia y la transparencia de la Unión Europea y con ello, su capacidad para enfrentarse a diferentes

desafíos globales como el cambio climático, la seguridad y el desarrollo sostenible, asimismo, persigue mejorar las instituciones y los métodos de trabajo de la Unión.

Sin embargo, algunos miembros de la Unión han votado en contra del Tratado regresando la situación de inestabilidad institucional dentro del proyecto comunitario.

Durante el año 2008 y a raíz de la crisis de los mercados financieros se implementaron una serie de medidas para paliar la situación. En noviembre del mismo año se hizo público un Plan de Recuperación para la Unión Europea y en diciembre se celebró la Cumbre de Bruselas.

En julio de 2009 Islandia solicitó su adhesión lo cual aún sigue pendiente.

En el año 2010 se aprobaron los objetivos del programa Europa 2020 que básicamente apuntan a conformar una economía inteligente, sostenible e integradora en el entendimiento de que dichas prioridades contribuirán a que la Unión Europea y sus Estados miembros generen altos niveles de empleo, productividad y cohesión social. Concretamente, la Unión ha establecido para 2020 cinco objetivos en materia de empleo, innovación, educación, integración social y clima/energía. A su vez, y en cada una de estas áreas, cada Estado miembro se ha fijado sus propios objetivos.

Sin lugar a dudas, la Unión Europea atraviesa un largo proceso de recuperación en el que debe primar como objetivo esencial el mantenimiento y fortalecimiento de sus instituciones, idiosincrasia y mercado abierto entre sus miembros y hacia todo el mundo.

Legislación europea en materia de salud y seguridad en el trabajo

Las modalidades de integración regional no solo están vinculadas a la economía, bajo determinados conceptos más avanzados de las relaciones internacionales, el derecho social ocupa un lugar predominante en este tipo de procesos de integración regional, tal como abordaremos en el presente capítulo al referirnos a la Unión Europea que con diversos antecedentes, contextos y resultados transita el más alto escalón de la integración.

Así entonces, habiendo partido de un recorrido histórico, descripto sus organismos supranacionales creados, abarcaremos los distintos tópicos de la política social que dan sustento al tratamiento de la salud de los trabajadores.

Retomando la impresión sobre la actividad legislativa prolífera en materia de salud y seguridad en el trabajo, nos lleva a afirmar que este tema representa uno de los aspectos más importantes y más avanzados de la política social de la Unión Europea.

De manera sucinta y bajo el agrupamiento de los distintos tópicos normativos, enumeraremos las directivas y normas vigentes, considerando que en la Unión Europea, la salud y seguridad de los trabajadores tiene el marco jurídico más consolidado.

La salud y seguridad de los trabajadores en la Unión Europea

La base del derecho comunitario europeo sobre la política social es el Título III del “Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea” (TUE) firmado en Roma en 1957, en el cual sus artículos 117, 118 y 118A se ocupan de los aspectos sociolaborales:

Artículo 117 - Los Estados miembros convienen en la necesidad de promover la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores, a fin de conseguir su equiparación por la vía del progreso.

Asimismo, consideran que dicha evolución resultará tanto del funcionamiento del mercado común, que favorecerá la armonización de los sistemas sociales, como de los procedimientos previstos en el presente Tratado y de la aproximación de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas.

Artículo 118 - Sin perjuicio de las restantes disposiciones del presente Tratado, y de conformidad con los objetivos generales del mismo, la Comisión tendrá por misión promover una estrecha colaboración entre los Estados miembros en el ámbito social, particularmente en las materias relacionadas con:

- *el empleo;*
- *el Derecho del trabajo y las condiciones de trabajo;*
- *la formación y perfeccionamiento profesional;*
- *la seguridad social;*
- *la protección contra los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales;*
- *la higiene del trabajo;*
- *el derecho de sindicación y las negociaciones colectivas entre empresarios y trabajadores.*

A tal fin, la Comisión actuará en estrecho contacto con los Estados miembros, mediante estudios, dictámenes y la organización de consultas, tanto para los problemas que se planteen a nivel nacional como para aquellos que interesen a las organizaciones internacionales.

Antes de emitir los dictámenes previstos en el presente artículo, la Comisión consultará al Comité Económico y Social.

Artículo 118 A -

1. *Los Estados miembros procurarán promover la mejora, en particular, del medio de trabajo, para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores, y se fijarán como objetivo la armonización, dentro del progreso, de las condiciones existentes en ese ámbito.*
2. *Para contribuir a la consecución del objetivo previsto en el apartado 1, el Consejo, con arreglo al procedimiento previsto en el artículo 189 C, previa consulta al Comité Económico y Social, adoptará, mediante directivas, las disposiciones mínimas que habrán de aplicarse progresivamente, teniendo en cuenta las condiciones y regulaciones técnicas existentes en cada uno de los Estados miembros.*

Tales directivas evitarán establecer trabas de carácter administrativo, financiero y jurídico que obstaculicen la creación y el desarrollo de pequeñas y medianas empresas.

3. *Las disposiciones establecidas en virtud del presente artículo no serán obstáculo para el mantenimiento y la adopción, por parte de cada Estado miembro, de medidas de mayor protección de las condiciones de trabajo, compatibles con el presente Tratado”.*

Este último artículo es la fuente jurídica de la “Directiva 89/391 CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo”, la cual es más conocida como Directiva Marco Europea sobre seguridad y salud en el trabajo.

La estructura de la directiva es:

- En la Sección 1 se establecen las Disposiciones generales (artículos 1 al 4: objeto, ámbito de aplicación, definiciones y adopción de disposiciones).
- La Sección 2 aborda las Obligaciones de los empresarios -arts. 5 al 12- y dispone garantías, medidas y principios generales de prevención; la designación de los Servicios de protección y de prevención; las acciones de Primeros auxilios, lucha contra incendios, evacuación de los trabajadores ante riesgo grave e inminente; otras obligaciones varias; la Información de los trabajadores; la Consulta y participación de los trabajadores y finalmente la Formación de los trabajadores.
- En la Sección 3 se establecen las Obligaciones de los trabajadores. (Art. 13).
- La Sección 4 abarca disposiciones varias -Arts. 14 al 19- tales como Vigilancia de la salud, Grupos expuestos a riesgos, Directivas específicas: Modificaciones, Alcance general de la presente Directiva, Comité, Disposiciones finales y Destinatarios.

Por último, la Directiva mediante Anexo establece un listado de los ámbitos contemplados en el apartado 1 del artículo 16:

- Lugares de trabajo,
- Equipos de trabajo,
- Equipos de protección individual,
- Trabajos con equipos provistos de pantalla de visualización,
- Manipulación de cargas pesadas que entrañen riesgos lumbares,
- Obras temporales y móviles,
- Pesca y agricultura.

De la directiva marco, cabe destacar dos institutos centrales:

1.- Principios generales de prevención, en cabeza del empleador según Artículo 6, según la siguiente secuencia:

- a) *evitar los riesgos;*
- b) *evaluar los riesgos que no se puedan evitar;*
- c) *combatir los riesgos en su origen;*
- d) *adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos de trabajo y los métodos de trabajo*

y de producción, con miras en particular, a atenuar el trabajo monótono y el trabajo repetitivo y a reducir los efectos de los mismos en la salud.

- e) tener en cuenta la evolución de la técnica;*
- f) sustituir lo peligroso por lo que entraña poco o ningún peligro;*
- g) planificar la prevención buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo;*
- h) adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual;*
- i) dar las debidas instrucciones a los trabajadores.*

2.- Consulta y participación de los trabajadores (Artículo 11)

1. Los empresarios consultarán a los trabajadores y/o a sus representantes y permitirán su participación en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo.

Ello implica:

- la consulta de los trabajadores;*
- el derecho de los trabajadores y/o de sus representantes a formular propuestas;*
- la participación equilibrada de conformidad con las legislaciones y/o los usos nacionales.*

2. Los trabajadores o los representantes de los trabajadores que tengan una función específica en materia de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, participarán de forma equilibrada, de conformidad con las legislaciones y/o los usos nacionales, o serán consultados previamente y a su debido tiempo por el empresario sobre:

- a) cualquier acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud;*
- b) la designación de los trabajadores prevista en el apartado 1 del artículo 7 y en el apartado 2 del artículo 8, así como sobre las actividades previstas en el apartado 1 del artículo 7;*
- c) las informaciones previstas en el apartado 1 del artículo 9 y en el artículo 10;*
- d) el recurso, previsto en el apartado 3 del artículo 7, en su caso, a competencias (personas o servicios) ajenas a la empresa y/o al establecimiento;*
- e) la concepción y la organización de la formación prevista en el artículo 12.*

3. Los representantes de los trabajadores que tengan una función específica en materia de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores tendrán derecho a solicitar del empresario que tome las medidas adecuadas y a presentarle propuestas en ese sentido para paliar cualquier riesgo para los trabajadores y/o eliminar las fuentes de riesgo.

4. Los trabajadores a que se hace referencia en el apartado 2 y los representantes de los trabajadores contemplados en los apartados 2 y 3 no podrán sufrir perjuicios a causa de sus respectivas actividades contempladas en los apartados 2 y 3.

5. El empresario tendrá que conceder a los representantes de los trabajadores con una función específica en materia de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores una dispensa laboral suficiente sin pérdida de salario y poner a su disposición los medios necesarios para que dichos representantes puedan ejercer los derechos y las funciones resultantes de la presente Directiva.

6. Los trabajadores y/o sus representantes tendrán el derecho de recurrir, de conformidad con las legislaciones y/o los usos nacionales, a la autoridad competente en materia de seguridad y de salud en el trabajo, si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados por el empresario no son suficientes para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo.

Los representantes de los trabajadores deberán tener la posibilidad de presentar sus observaciones durante las visitas y verificaciones efectuadas por la autoridad competente.

A la fecha del dictado de la directiva marco, los países que integraban la entonces Comunidad Económica Europea eran: España, Portugal, Francia, Italia, Alemania, Reino Unido, Bélgica, Dinamarca, Holanda, Irlanda, Luxemburgo, Grecia. Casi todos ellos contaban con una legislación específica sobre salud y seguridad en el trabajo, pero desde ese entonces han debido revisar las mismas y adecuarlas al piso mínimo fijado por la directiva marco.

Las directivas específicas del Consejo y del Parlamento Europeo, en caso de corresponder, (con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE) dictadas como consecuencia de la directiva marco y que resultan de transposición a la legislación interna de los estados miembros son^[1]:

#	Directiva específica	Relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud
1	89/654/CEE	Lugares de trabajo.
2	2009/104/CE	Equipos de trabajo (norma actualizada, ex 89/655/CEE y 95/63/CEE)
3	89/656/CEE	Utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.
4	90/269/CEE	Manipulación manual de cargas que entrañe riesgos dorsolumbares.
5	90/270/CEE	Trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.
6	2004/37/CE	Protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes carcinógenos o mutágenos (ex 90/394/CEE)
7	2000/54/CE	Protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos (ex 90/679/CEE y 93/88/CEE)
8	92/57/CEE	Obras de construcción temporales o móviles.
9	92/58/CEE	Señalización de seguridad y de salud en el trabajo.
10	92/85/CEE	Medidas para la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.
11	92/91/CEE	Protección en materia de seguridad y de salud de los trabajadores de las industrias extractivas por sondeos.
12	92/104/CEE	Protección en materia de seguridad y de salud de los trabajadores de las industrias extractivas a cielo abierto o subterráneas.
13	93/103/CEE	Seguridad y de salud en el trabajo a bordo de los buques de pesca.
14	98/24/CE	Protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo.

^[1] El año de la fecha de dictado corresponde a los dos primeros dígitos de la directiva. El listado actualizado en <http://eur-lex.europa.eu/es/legis/20100801/chap05202010.htm>

15	1999/92/CE	Protección de la salud y la seguridad de los trabajadores expuestos a los riesgos derivados de atmósferas explosivas.
16	2002/44/CE	Exposición de los trabajadores a las vibraciones.
17	2003/10/CE	Exposición de los trabajadores al ruido.
18	2004/40/CE	Exposición de los trabajadores a los campos electromagnéticos.

Como certeramente señala el Dr. Antonio Ojeda Avilés, de los temas abordados por el Derecho Social Europeo: relaciones individuales y colectivas de trabajo, empleo, procedimientos de crisis de empresas, igualdad de trato, resulta llamativa la cantidad de directivas en materia de salud y seguridad en el trabajo en comparación con los temas antes mencionados.^[2]

Desde otro ángulo Angel Cárcoba Alonso (2007: 151 y 155) citando a Gastone Marri asevera:

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 obrera. En una entrevista que le hacían en 2001 Gastone afirmaba “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”. 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.

Esta crítica de Cárcoba, quién pertenece al Departamento Confederal de Salud Laboral de CC.OO. no invalida que el movimiento obrero se involucre a fondo en la defensa de la salud y seguridad de los trabajadores y en la formulación de políticas, como lo ha venido sosteniendo en el Comité Consultivo de Salud y Seguridad en el Trabajo y en el diseño de la “Estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo 2007-2012”.

Al respecto Vogel (2007:25) señala:

El Comité Consultivo de Salud y Seguridad en el Trabajo, con sede en Luxemburgo, tiene un papel clave al ser el órgano de consulta tripartito especializado en salud laboral. La

^[2] Apuntes del autor en el marco del seminario “Estrategias en Derecho Comparado en el Trabajo”, dictado por la Universidad de Sevilla en Buenos Aires. Ver en Anexo I el esquema del Derecho Social Europeo.

experiencia demuestra que una simple consulta previa a la elaboración de una directiva no es suficiente para asegurar la gestión tripartita de la intervención comunitaria en salud laboral. En muchos casos, la propuesta inicial puede ser objeto de considerables transformaciones y el Comité Consultivo debería poder discutirlos, lo que se ha visto claramente en las diferentes directivas relativas a agentes físicos. En el caso de la Directiva sobre ruido, una de las disposiciones adoptadas es incompatible con la jerarquía de las medidas de prevención prevista en la Directiva Marco.

Por otro lado, el Comité de Luxemburgo debería intervenir de manera más sistemática en el seguimiento de las directivas aprobadas. En especial, debería desempeñar plenamente su papel en la preparación del cuestionario para la redacción de un informe único de los Estados miembros sobre la aplicación de las directivas comunitarias y debería examinar dicho informe.

También debería ser informado de las iniciativas emprendidas por la Comisión en lo relativo al incumplimiento por parte de los Estados. Un intercambio de informes periódicos entre el Comité de Luxemburgo y los órganos especializados (ver más adelante SLIC y SCOEL) permitiría igualmente reforzar la política comunitaria”.

Otras acciones comunitarias en materia de salud y seguridad en el trabajo

La Unión Europea tiene como finalidad crear más empleos mediante la Estrategia de Lisboa para el Crecimiento y el Empleo y, asimismo, vela por que éstos sean de mejor calidad. Hoy en día, la salud y la seguridad en el lugar de trabajo representan uno de los aspectos más importantes y más avanzados de la política social de la Unión. En este ámbito, la acción comunitaria no se limita a la legislación. Las instituciones europeas llevan a cabo numerosas actividades de información, orientación y promoción de un entorno laboral seguro y saludable en colaboración con la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo y la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.

Entre otras iniciativas y actividades de la UE podemos mencionar:

Programa comunitario para el empleo y la solidaridad social - Progress (2007-2013)

Tiene por objeto aportar ayuda financiera a la realización de los objetivos de la Unión Europea en el ámbito del empleo y los asuntos sociales. Progress financia actividades de análisis y aprendizaje mutuo, de sensibilización y de difusión, además de ayudas a los principales actores, durante el período 2007-2013. El programa está dividido en cinco secciones que corresponden a cinco ámbitos de acción principales: empleo, protección e integración social, condiciones de trabajo, diversidad y lucha contra la discriminación así como igualdad de género.

Instrumento de microfinanciación Progress (IEMP): un nuevo instrumento financiero destinado a las microempresas. Permite conceder microcréditos a quienes no pueden obtenerlos en el sistema bancario clásico.

Comunicación relativa a la aplicación práctica de las directivas

El presente informe examina la transposición y aplicación en los Estados miembros de la directiva marco de 1989 y de cinco de sus directivas específicas. Extrae asimismo conclusiones sobre su aplicación para la legislación europea sobre salud y seguridad y sus efectos en la economía y la sociedad.

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo

Con sede Bilbao (España), tiene por misión proporcionar a los organismos comunitarios, a los Estados miembros y a los medios interesados toda la información técnica, científica y económica útil en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo. La Agencia colabora lo más estrechamente posible con los institutos, fundaciones y organismos especializados y programas existentes a nivel comunitario a fin de evitar cualquier duplicación de las tareas. En particular, asegura una cooperación apropiada con la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo.

Asimismo establece una red que comprende: los principales elementos que componen las redes nacionales de información, incluidas las organizaciones nacionales de los interlocutores sociales, de acuerdo con la legislación nacional; los centros de referencia nacionales y los centros temáticos europeos.

Los Estados miembros informan periódicamente a la Agencia de los principales elementos que componen sus redes nacionales de información en materia de seguridad y salud en el trabajo. Las autoridades nacionales competentes coordinan y transmiten la información que ha de facilitarse a la Agencia a escala nacional. Posee personalidad jurídica, su estructura de gobierno y gestión consta de un consejo de dirección, una mesa y un director.

Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (EUROFOUND)

Es un organismo tripartito de la Unión creado en 1975 para contribuir a la planificación y la creación de mejores condiciones de vida y de trabajo en Europa. De manera más concreta, evalúa y analiza las condiciones de vida y de trabajo, emite dictámenes autorizados y asesora a los responsables y principales actores de la política social, contribuye a la mejora de la calidad de vida e informa de la evolución y las tendencias en este ámbito, en particular de los factores de cambio

Comité consultivo para la seguridad y la salud en el trabajo (CCSS)

Este comité consultivo permanente se encarga de asistir a la Comisión en la preparación y la aplicación de las decisiones tomadas en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo. Su cometido consiste también en facilitar la cooperación entre las administraciones nacionales y las organizaciones sindicales y patronales.

Estadísticas de salud pública y de salud y seguridad en el trabajo

La producción de datos estadísticos comunitarios se organiza sobre la base de normas uniformes y de métodos armonizados. La adopción de un marco común en materia de salud pública y de salud y seguridad en el trabajo pretende garantizar la producción sistemática y la calidad de los datos en estos ámbitos.

Lista europea de enfermedades profesionales

Con la elaboración de una lista europea de enfermedades profesionales se persiguen en particular tres grandes objetivos: conocer mejor este fenómeno a nivel europeo (recopilación y comparabilidad de los datos); reforzar la prevención (se invita a los Estados miembros a establecer objetivos cuantificados para la reducción de dichas enfermedades); ayudar a los trabajadores afectados, que podrán probar más fácilmente la relación entre su actividad profesional y su enfermedad, y solicitar una indemnización.

Ordenación del tiempo de trabajo: Directiva de base

La Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, establece las disposiciones mínimas generales de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo. Además, aborda los períodos de descanso diario, las pausas, los períodos de descanso semanal, las vacaciones anuales, así como algunos aspectos del trabajo nocturno y del trabajo por turnos. Existen disposiciones sectoriales para el transporte por carretera, las actividades en el mar y la aviación civil.

Estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo (2007-2012)

Con objeto de impulsar una política regional de salud y seguridad en el trabajo, se definió una propuesta de estrategia cuyos ejes se basan en el enfoque global del bienestar en el trabajo que tenga en cuenta la evolución del mundo laboral y la aparición de nuevos riesgos, en particular psicosociales.

En las conclusiones del informe sobre la evaluación de la estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo 2002-2006 se indica que dicha estrategia ha reactivado las políticas de prevención a escala nacional, ha presentado argumentos coherentes y convincentes en favor de una cooperación para alcanzar objetivos comunes, y ha instado a las partes interesadas por la prevención a reflexionar estratégicamente sobre la forma de alcanzar dichos objetivos;

asimismo, esa estrategia ha sensibilizado a la opinión pública sobre la importancia de la salud y la seguridad en el entorno laboral, como partes integrantes de la gestión de la calidad y elementos decisivos del rendimiento y la competitividad económicos.

En el marco de la estrategia de Lisboa, los Estados miembros han reconocido que la garantía de calidad y de productividad en el trabajo puede contribuir en gran medida a promover el crecimiento económico y el empleo. En efecto, la falta de una protección eficaz de la salud y la seguridad en el trabajo puede desembocar en un absentismo por accidentes laborales y por enfermedades profesionales, así como en una invalidez permanente de origen profesional, lo cual encierra una dimensión humana importante y además tiene un gran impacto negativo sobre la economía. El enorme coste económico de los problemas de salud y seguridad en el trabajo obstaculiza el crecimiento económico y afecta a la competitividad de las empresas en la UE. Además, una parte importante de ese costo es sufragado por los sistemas de seguridad social y las finanzas públicas.

El 2001, el Consejo Europeo de Estocolmo estableció el objetivo, de aquí a 2010, de situar en el 50 % la tasa de empleo media en la Unión Europea de hombres y mujeres comprendidos entre los 55 y los 64 años. El Consejo Europeo de Barcelona de 2002 acordó que, de aquí a 2010, la Unión Europea «debería intentar elevar progresivamente en torno a cinco años la edad media efectiva a la que las personas dejan de trabajar en la Unión Europea». Tanto la organización moderna del trabajo como la salud y la seguridad en el entorno laboral pueden contribuir en gran medida a ello garantizando el bienestar en el trabajo, sacando el máximo provecho de la capacidad de trabajar de todos y previniendo la salida prematura del mercado laboral.

Si se quiere mejorar la aptitud para el empleo de hombres y mujeres y la calidad de la vida profesional, también es preciso progresar en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres. Las desigualdades, tanto dentro como fuera del mundo laboral, pueden afectar a la salud y la seguridad de las mujeres en el trabajo y, en consecuencia, influir en su productividad. Sin embargo, también ha de prestarse toda la atención necesaria a las cuestiones específicas relativas a la salud y la seguridad de los hombres en el trabajo.

Las políticas nacionales y de la UE deberán contribuir a crear entornos laborales y servicios de salud en el trabajo que permitan a los trabajadores participar plenamente y de forma productiva en la vida profesional hasta su vejez. El objetivo será lograr una situación en la cual el trabajo incremente la salud y el bienestar personal, y en la cual el acceso al mercado laboral y el mantenimiento del empleo mejoren la salud global de la población. En este contexto, es importante hacer hincapié en la contribución que una buena salud en el trabajo

puede aportar a la salud pública en general. Cabe destacar que el lugar de trabajo es un marco particularmente apropiado para las actividades de prevención y de promoción de la salud.

Durante el período cubierto por la estrategia comunitaria 2002-2006, se ha observado una disminución importante del número de accidentes de trabajo. La nueva estrategia para 2007-2012 propone ser aún más ambiciosos y reducir en un 25 % la tasa global de accidentes de trabajo de aquí a 2012 en la UE-27, mejorando la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, contribuyendo así de manera decisiva al éxito de la estrategia para el crecimiento y el empleo.

El principal objetivo de la estrategia comunitaria para el período 2007-2012 es la reducción continua, duradera y homogénea de los accidentes laborales y de las enfermedades profesionales. La Comisión considera que el objetivo global durante ese período debería ser reducir en un 25 %, para 100.000 trabajadores, la incidencia de los accidentes de trabajo en la UE-27.

Para alcanzar ese ambicioso reto, se proponen los siguientes objetivos principales y acciones:

Objetivos principales	Acciones
- garantizar la correcta aplicación de la legislación de la UE 4. (Crear un marco legislativo moderno y eficaz)	4.1. Reforzar la aplicación de la legislación comunitaria 4.2. Incrementar la cooperación en el control de la aplicación de la legislación
- apoyar a las PYME en la aplicación de la legislación vigente	idem 4.1
- adaptar el marco jurídico a la evolución del mundo del trabajo y simplificarlo, teniendo muy presentes a las PYME	4.3. Simplificación del marco legislativo y adaptación a los cambios
Fomentar el desarrollo y la puesta en práctica de las estrategias nacionales	5.1. Incrementar la eficacia preventiva de la vigilancia de la salud 5.2. Actuar en favor de la rehabilitación y la reintegración de los trabajadores 5.3. Hacer frente a los cambios sociales y demográficos 5.4. Reforzar la coherencia de las políticas
Fomentar (promover) los cambios de comportamiento entre los trabajadores y animar a los empresarios a que adopten enfoques que favorezcan a la salud	6.1. La integración de la salud y la seguridad en los programas de educación y formación 6.2. Lugares de trabajo más sanos y seguros: incrementar el capital salud y fomentar la sensibilización dentro de la empresa
Elaborar métodos para la identificación y evaluación de nuevos riesgos potenciales (hacer frente a nuevos riesgos cada vez más importantes)	7.1. Identificación de los nuevos riesgos 7.2. Promoción de la salud mental en el trabajo
Mejorar el seguimiento de los progresos alcanzados (Evaluar los progresos alcanzados)	Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo dirigido, entre otras cosas, a consolidar

	las metodologías de las Estadísticas europeas de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales
- promover la salud y la seguridad a escala internacional	<ul style="list-style-type: none"> - incrementar su cooperación con la OIT, la OMS y otras; - colaborar con otros países para promover la puesta en práctica de la Estrategia Global en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, adoptada por la OIT en 2003; - animar a los Estados miembros a que ratifiquen los convenios de la OIT; - conseguir una prohibición global de la producción, comercialización y utilización de amianto; - desarrollar la recogida de datos sobre los accidentes, a través de requisitos de notificación de accidentes graves, mejorando así la compatibilidad de estos datos; - incrementar la cooperación con las economías desarrolladas y emergentes; - ayudar a los países candidatos en sus esfuerzos para aplicar el acervo comunitario.

La Comunicación sobre la estrategia comunitaria concluye que “tanto por razones económicas como humanas, la salud y la seguridad en el trabajo merecen ocupar un lugar destacado en la agenda política comunitaria”.

Asimismo recuerda el compromiso central de la estrategia de Lisboa de incrementar el empleo de la productividad para una mayor competitividad exige que las partes interesadas realicen mayores esfuerzos para mejorar los resultados en materia de salud y seguridad en el trabajo en la UE. El papel de la salud y la seguridad en el trabajo es fundamental para incrementar la competitividad y la productividad de las empresas y contribuir a la viabilidad de los sistemas de protección social, ya que se traduce en una reducción del costo de los accidentes, de los incidentes y de las enfermedades, y en una mayor motivación de los trabajadores. La carga que representan los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales para los sistemas de protección social públicos y privados es enorme, y exige una respuesta integrada, coordinada y estratégica, así como una colaboración entre las principales partes interesadas dentro de la Unión Europea en lo que respecta a la elaboración de las políticas comunitarias y nacionales.

La Comunicación sobre la estrategia comunitaria finaliza animando “a todas las partes interesadas a que actúen conjuntamente para reducir el elevado precio que suponen los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales; asimismo, pretende lograr que el

bienestar en el trabajo llegue a ser una realidad concreta para los ciudadanos europeos, dando así un claro paso hacia delante en la aplicación de la Agenda para los Ciudadanos adoptada el 10 de mayo de 2005”.

Colofón: Dinámica de las relaciones laborales, las nuevas tecnologías y su impacto en la salud y seguridad en el trabajo

La Confederación Europea de Sindicatos, la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa, la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP), en el año 2002 firmaron un acuerdo marco sobre el teletrabajo a fin de dar más seguridad a los teletrabajadores por cuenta ajena en la UE. Este acuerdo es especialmente importante, ya que se trata del primer acuerdo europeo establecido por los propios interlocutores sociales.

El objeto del acuerdo es elaborar un marco general a escala europea para las condiciones laborales de los teletrabajadores y compaginar las necesidades de flexibilidad y seguridad comunes a los empresarios y los trabajadores. El acuerdo otorga a estos últimos la misma protección global que a los trabajadores que ejercen sus actividades en los locales de la empresa.

En el acuerdo se define el teletrabajo como una forma de organización y/o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo, que también habría podido realizarse en los locales del empresario, se ejecuta habitualmente fuera de esos locales. Habida cuenta de que el teletrabajo cubre una amplia gama de situaciones, los interlocutores sociales han elegido esa definición, que permite abarcar distintas formas de trabajo regular.

En el acuerdo se resaltan varios ámbitos clave en los que es preciso tener en cuenta las peculiaridades del teletrabajo:

- El carácter temporal del teletrabajo.
- Las condiciones de empleo.
- La protección de los datos.
- El ámbito de la vida privada.
- Los equipos para la actividad.
- La salud y la seguridad.
- La organización del trabajo.
- La formación de los teletrabajadores.
- Los derechos colectivos de los teletrabajadores.

En la materia que nos ocupa, el acuerdo marco establece:

El empresario es responsable de la protección de la salud y de la seguridad profesionales del teletrabajador conforme a la directiva 89/391, así como a las directivas particulares, legislaciones nacionales y convenios colectivos pertinentes.

El empresario informa al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, en especial sobre las exigencias relativas a las pantallas de datos. El teletrabajador aplica correctamente estas políticas de seguridad.

Para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de salud y seguridad, el empresario, los representantes de los trabajadores y/o las autoridades competentes tienen acceso al lugar del teletrabajo, dentro de los límites de la legislación y de los convenios colectivos nacionales. Si el teletrabajador trabaja en el domicilio, este acceso está sometido a previa notificación y consentimiento previo. El teletrabajador está autorizado a pedir una visita de inspección.

Síntesis y conclusión

La UE es el proceso de integración más desarrollado de la historia, en el sentido de haber logrado los objetivos más ambiciosos que un régimen de este tipo puede suponer: no sólo aspectos económicos, sino profundos lazos políticos, sociales y culturales.

Hemos visto como se garantiza a los trabajadores del territorio de la UE, entre otros derechos, el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

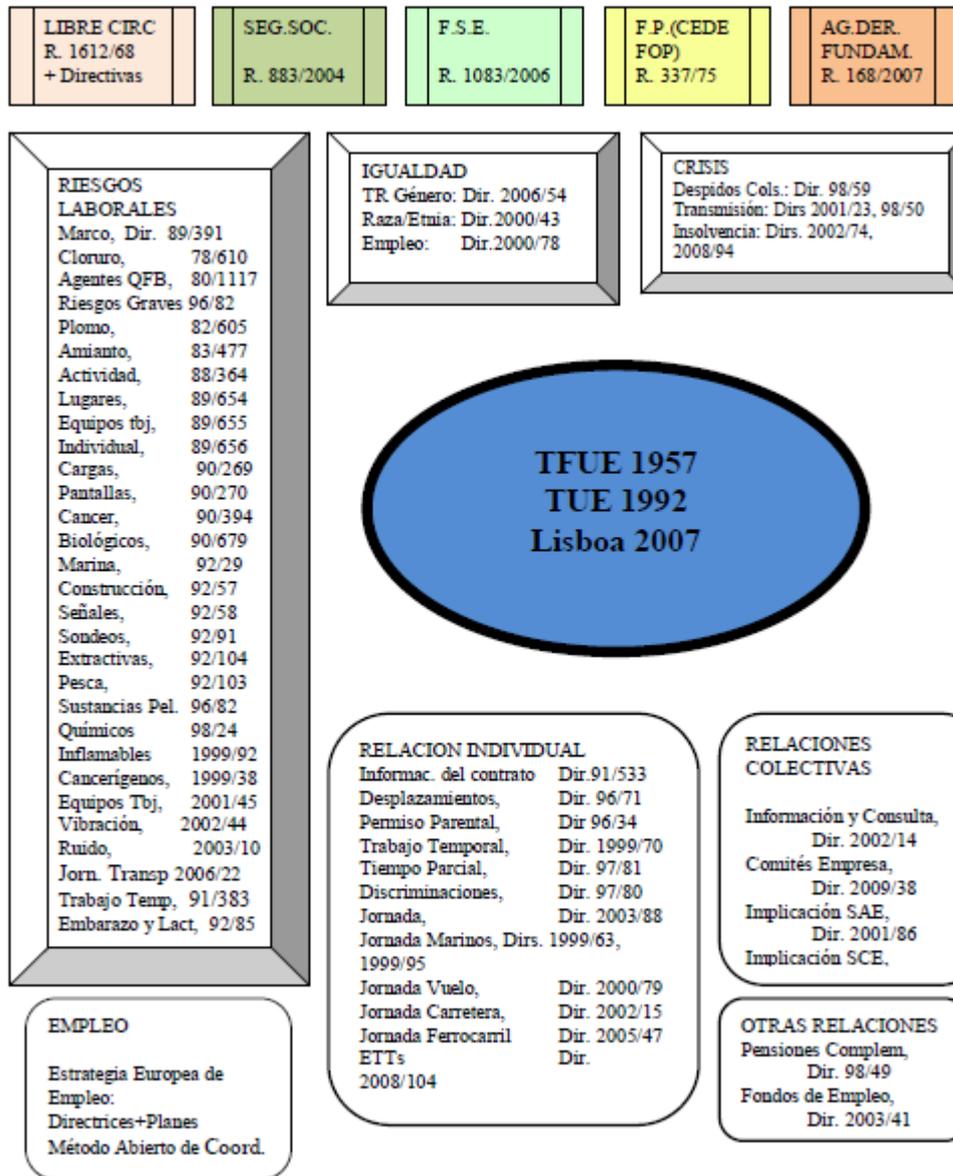
En tal sentido, estas normas supranacionales no son incompatibles con las respectivas legislaciones nacionales cuando éstas establezcan obligaciones y derechos superiores, en tanto que prevalecen sobre las disposiciones comunitarias.

Referente a la internalización pueden existir grandes distancias en el seno de la UE, ello obedece, en parte, a las prácticas sociales de cada uno de los estados miembros.

Por otra parte, cabe resaltar lo actuado por la UE en materia de seguridad en el producto, cuyo concepto supone, como hemos visto en los principios generales de prevención, un desplazamiento de la prevención hacia el origen del riesgo. Evitar un riesgo, o trasladar su origen a la fase de concepción resulta siempre más efectivo –y barato- que controlarlo posteriormente mediante medidas adicionales. La prevención se realiza en buena parte fuera de la empresa y por tanto, antes de que los productos sean puestos a disposición de los trabajadores. Cada producto es evaluado antes de su comercialización por personal especializado y en laboratorios de ensayo de alta complejidad. Todo esto significa mayor seguridad realizada con economía de medios, es decir, mayor eficiencia.

Anexos

I.- Esquema del Derecho Social Europeo (Apunte facilitado por el Dr. Antonio Ojeda Avilés).



II.- Clasificación temática de la normativa europea de salud y seguridad en el trabajo

Fuente: Elaboración propia en base a http://europa.eu/legislation_summaries/

DISPOSICIONES GENERALES

Directiva marco - salud y seguridad en el lugar de trabajo, modificada	89/391/CEE
--	------------

EQUIPOS, SEÑALIZACIÓN Y CARGAS

Utilización de los equipos de trabajo	89/655/CEE
Uso de los equipos de protección individual (EPI)	89/656/CEE
Trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización	90/270/CEE
Señalización de seguridad y de salud en el trabajo	92/58/CEE
Manipulación manual de cargas que entrañe riesgos	90/269/CEE

PROTECCIÓN DE GRUPOS ESPECÍFICOS DE TRABAJADORES

Trabajadores autónomos: seguridad y salud en el trabajo (Recomendación)	2003/134/CE
Trabajo temporal	91/383/CEE
Protección de los jóvenes en el trabajo	94/33/CE
Protección de mujeres embarazadas, que hayan dado a luz o en período lactancia	92/85/CE

LUGARES DE TRABAJO

Salud y seguridad en los lugares de trabajo	89/654/CEE
Trabajo en obras de construcción temporales o móviles	92/57/CEE
Sector de las industrias extractivas mediante perforación	92/91/CEE
Sector de las industrias extractivas a cielo abierto o subterráneas	92/104/CEE
Aparatos y sistemas de protección utilizables en atmósfera explosiva	94/9/CE
Profesiones marítimas: reevaluación de la normativa social (Comunicación)	COM/07/591
Reforzamiento de las normas que regulan el trabajo marítimo (Comunicación)	COM/06/287
Buques de pesca	93/103/CEE
Mejor asistencia médica a bordo de los buques	92/29/CEE

AGENTES QUÍMICOS, FÍSICOS, BIOLÓGICOS

Protección de los trabajadores expuestos al amianto	2009/148/CE
Exposición a los campos electromagnéticos	2004/40/CE
Exposición al ruido	2003/10/CE
Exposición a las vibraciones mecánicas	2002/44/CE
Riesgo de atmósferas explosivas	1999/92/CE
Exposición a los agentes químicos	98/24/CE
Riesgos derivados de las radiaciones ionizantes	96/29/Euratom
Exposición a radiaciones ópticas artificiales	2006/25/CE
Exposición a agentes carcinógenos y mutágenos	2004/37/CE
Exposiciones a agentes biológicos	90/679/CE
Exposición al amianto	83/477/CE

TEXTOS FUNDACIONALES DE LA OIT

Recomendación sobre la aplicación del Convenio internacional adoptado en Berna en 1906, sobre la prohibición del empleo del fósforo blanco (amarillo) en la industria de las cerillas

Estatus: Instrumento pendiente de revisión.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Wáshington por el Gobierno de los Estados Unidos de América el 29 octubre 1919;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la extensión y aplicación del Convenio internacional adoptado en Berna en 1906, sobre la prohibición del empleo del fósforo blanco (amarillo) en la industria de las cerillas, cuestión que está comprendida en el quinto punto del orden del día de la reunión de la Conferencia celebrada en Wáshington, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación, adopta la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre el fósforo blanco, 1919, y que será sometida al examen de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, con el fin de que se le dé efecto en forma de ley nacional, o de otro modo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

La Conferencia General recomienda que cada Miembro de la Organización Internacional del Trabajo ratifique, si no lo ha hecho ya, el Convenio internacional adoptado en Berna en 1906, sobre la prohibición del empleo del fósforo blanco (amarillo) en la industria de las cerillas.

ANEXO CONVENIO INTERNACIONAL DE BERNA SOBRE EL EMPLEO DEL FOSFORO BLANCO (AMARILLO) EN LA INDUSTRIA DE LAS CERILLAS

Convención internacional sobre interdicción del empleo del fósforo blanco (amarillo) en la industria de cerillas, concluída en Berna el 26 de Septiembre de 1906.

Su majestad el emperador de Alemania, rey de Prusia, su majestad el rey de Dinamarca, el presidente de la República Francesa, su majestad el rey de Italia, su alteza real el gran duke de Luxemburgo, duque de Nassau, su majestad la reina de los Países Bajos, el Consejo Federal Suizo, en el deseo de facilitar el desarrollo de la protección obrera por medio de la adopción de disposiciones comunes han resuelto concluir, a este efecto, una convención referente al empleo del fósforo blanco (amarillo) en la industria de cerillas, y han nombrado sus plenipotenciarios, a saber:

.....
los cuales después de haberse comunicado sus plenos poderes, hallados en buena y debida forma, han convenido en las disposiciones siguientes:

Artículo 1. Las Altas Partes contratantes se comprometen a prohibir en su territorio la fabricación, importación y venta de cerillas que contengan fósforo blanco (amarillo).

Artículo 2. A cada uno de los Estados contratantes le incumbe la misión de tomar las medidas administrativas necesarias para asegurar en su territorio el estricto cumplimiento de las disposiciones que contiene el presente Convenio.

Los Gobiernos se comunicarán por la vía diplomática las leyes y reglamentos sobre la materia del presente Convenio que están o sean puestos en vigor en sus respectivos países, así como los informes relativos a la aplicación de estas leyes y reglamentos.

Artículo 3. Las disposiciones del presente Convenio no serán aplicables a una colonia, posesión o protectorado, salvo los casos en que se haga una comunicación a este efecto, en su nombre, al Consejo Federal de Suiza por el Gobierno metropolitano.

Artículo 4. El presente Convenio será ratificado, y las ratificaciones serán depositadas, lo más tarde el 31 de diciembre de 1908, en el Consejo Federal de Suiza.

De ese depósito se levantará acta, de la cual se remitirá copia certificada por la vía diplomática a cada uno de los Estados contratantes.

El presente Convenio entrará en vigor tres años después de hecha el acta sobre el depósito mencionado.

Artículo 5. Los Estados que no han firmado el presente Convenio podrán declarar su adhesión al mismo por medio de un acta dirigida al Consejo Federal de Suiza, el cual lo dará a conocer a cada uno de los Estados contratantes.

El plazo previsto en el artículo 4 para poner en vigor el presente Convenio se elevará a cinco años para los Estados que no lo han firmado, así como para las colonias, posesiones o protectorados, a partir de la notificación de su adhesión.

Artículo 6. El presente Convenio no podrá ser denunciado, ni por los Estados, colonias, posesiones o protectorados que se adhieran a él ulteriormente, antes del plazo de cinco años, a contar desde el momento en que fue comunicada su ratificación. Pasados los cinco años, podrá ser denunciado anualmente.

La denuncia no tendrá efecto sino un año después de haber sido comunicada por escrito al Consejo Federal de Suiza por el Gobierno interesado, o si se trata de una colonia, posesión o protectorado, por el Gobierno metropolitano; el Consejo Federal lo comunicará inmediatamente al Gobierno de cada uno de los Estados contratantes.

La denuncia no tendrá efecto sino respecto al Estado, colonia, posesión o protectorado en nombre del cual se haya hecho.

Conformes con él, los Plenipotenciarios firman el presente Convenio.

Hecho en Berna el 26 de septiembre de 1906, en un ejemplar que se guardará depositado en los archivos de la Confederación suiza, y del cual una copia certificada será remitida por la vía diplomática a cada uno de los Estados contratantes.

Recomendación sobre la protección de las mujeres y de los niños contra el saturnismo, 1919 (núm. 4)

Estatus: Instrumento pendiente de revisión.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Washington por el Gobierno de los Estados Unidos de América el 29 octubre 1919;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al empleo de las mujeres y de los niños en trabajos insalubres, cuestión que está comprendida en los puntos tercero y cuarto del orden del día de la reunión de la Conferencia celebrada en Wáshington, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación,

adopta la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre el saturnismo (mujeres y niños), 1919, y que será sometida a examen de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, con el fin de que se le dé efecto en forma de ley nacional, o de otro modo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

1. La Conferencia General recomienda a los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo que, en razón de los peligros que ofrecen para las mujeres, desde el punto de vista de la maternidad, ciertas operaciones industriales, y con el fin de permitir que los niños se desarrollen físicamente, se prohíba el empleo de mujeres y de personas menores de dieciocho años en los trabajos que se enumeran a continuación:

- (a) en el trabajo en los hornos donde se haga la reducción de los minerales de cinc y de plomo;
- (b) en la manipulación, tratamiento o reducción de las cenizas que contengan plomo y en el desplate del plomo;

- (c) en la fusión en gran escala del plomo o del cinc viejo;
- (d) en la fabricación de la soldadura o de las aleaciones que contengan más de 10 por ciento de plomo;
- (e) en la fabricación del litargirio, del protóxido de plomo, del minio, de la cerusa, del minio-naranja o del sulfato, del cromato o del silicato de plomo (frita);
- (f) en las operaciones de mezcla y empastado, en la fabricación o la reparación de acumuladores eléctricos;
- (g) en la limpieza de los talleres donde se realicen los trabajos antes enumerados.

2. La Conferencia recomienda, además, que no se autorice el empleo de mujeres y personas menores de dieciocho años en los trabajos en que se utilicen sales de plomo, sino a condición de que se tomen las medidas siguientes:

- (a) ventilación localizada, de manera que se disipen, desde el momento de su formación, el polvo y los vapores;
- (b) limpieza de las herramientas y de los talleres;
- (c) notificación a la autoridad pública de todos los casos de saturnismo, y concesión de indemnizaciones a las personas intoxicadas;
- (d) examen médico periódico de las personas empleadas en los trabajos antes enumerados;
- (e) instalación, en condiciones satisfactorias, de cuartos para vestuario, lavabos y comedores, y suministro de ropas y protectores especiales;
- (f) prohibición de introducir alimentos o bebidas en los talleres.

3. La Conferencia recomienda, por otra parte, que, en la industria en que sea posible sustituir las sales solubles de plomo por sustancias no tóxicas, el empleo de sales solubles de plomo sea objeto de una reglamentación más severa.

4. A los efectos de la presente Recomendación, se considera soluble una sal de plomo si contiene más del 5 por ciento de su peso de plomo metálico, soluble en una solución acuosa de ácido clorhídrico de 0,25 por ciento de ácido.

Fragmentos de la Parte XIII del Tratado de Versalles del 28 de junio de 1919

“Trabajo

Sección I — Organización del trabajo

Visto que la Sociedad de las Naciones tiene por objeto establecer la paz universal, y que tal paz no puede ser fundada sino sobre la base de la justicia social;

Visto que existen condiciones de trabajo que implican para un gran número de personas la injusticia, la miseria y las privaciones, lo que engendra un tal descontento que la paz y la armonía universales son puestas en peligro, y atento que es urgente mejorar esas condiciones: por ejemplo, en lo que concierne a la reglamentación de las horas de trabajo, a la fijación de una duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, al reclutamiento de la mano de obra, la lucha contra la desocupación, la garantía de un salario que asegure condiciones de existencia convenientes, la protección de los trabajadores contra las enfermedades generales o profesionales y los accidentes resultantes del trabajo, la protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, las pensiones de vejez y de invalidez, la defensa de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, la afirmación del principio de la libertad sindical, la organización de la enseñanza profesional y técnica y a otras medidas análogas;

Visto que la no adopción de un régimen de trabajo realmente humano es un obstáculo puesto a los esfuerzos de las demás naciones deseosas de mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países;

Las altas partes, contratantes, movidas por sentimientos de justicia y humanidad, tanto como por el deseo de asegurar una paz mundial duradera, han convenido en lo que sigue: Capítulo Primero — Organización ...”.

“ANEXO

Primera sesión de la conferencia del trabajo, 1919

El lugar de la conferencia será Washington.

El gobierno de los Estados Unidos de América será solicitado para convocar la conferencia.

El comité internacional de organización se compondrá de siete personas, respectivamente, designadas por los gobiernos de Estados Unidos, Gran Bretaña, Francia, Italia, Japón, Bélgica y Suiza. El comité podrá, si lo juzga necesario, invitar a otros miembros a hacerse representar en su seno.

La orden del día será la siguiente:

1° Aplicación del principio de la jornada de 8 horas o de la semana de 48 horas;

2° Cuestiones relativas a los medios de prevenir la desocupación y remediar sus consecuencias;

3° Empleo de mujeres:

a) Antes o después del parto (inclusive la cuestión de la indemnización de maternidad);

b) Durante la noche;

c) En los trabajos insalubres.

4° Empleo de niños:

a) Edad de admisión al trabajo;

b) Trabajo de noche;

c) Trabajos insalubres.

5° Extensión y aplicación de las convenciones internacionales adoptadas en Berna en 1906 sobre la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres empleadas en la industria, y sobre la prohibición del empleo del fósforo blanco (amarillo en la industria de las cerillas)”.

Convenio sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco, 1929 (núm. 27)

Estatus: Instrumento pendiente de revisión (Convenios Técnicos).

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 30 mayo 1929 en su duodécima reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la indicación del peso en los grandes fardos transportados por barco, cuestión que está comprendida en el primer punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintiuno de junio de mil novecientos veintinueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco, 1929, y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

Artículo 1

1. Todo fardo u objeto cuyo peso bruto sea de mil kilogramos (una tonelada métrica) o más, consignado dentro de los límites del territorio de un Miembro que ratifique el presente Convenio y que haya de ser transportado por mar o vía navegable interior, deberá tener marcado su peso en su superficie exterior en forma clara y duradera.

2. La legislación nacional podrá autorizar la indicación del peso aproximado en aquellos casos excepcionales en que sea difícil determinar el peso exacto.

3. La obligación de velar por la observancia de esta disposición sólo incumbirá al gobierno del país desde donde se expida el fardo y no a los gobiernos de los países que pueda atravesar para llegar a su destino.

4. Incumbirá a las legislaciones nacionales decidir si la obligación de indicar el peso de la manera antes mencionada debe corresponder al remitente o a otra persona.

Artículo 2

Las ratificaciones formales del presente Convenio, de acuerdo con las condiciones establecidas por la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 3

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros cuyas ratificaciones hayan sido registradas en la Oficina Internacional del Trabajo.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 4

Tan pronto como se hayan registrado en la Oficina Internacional del Trabajo las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, el Director General de la Oficina notificará el hecho a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo. Igualmente les notificará el registro de las ratificaciones que le comuniquen posteriormente los demás Miembros de la Organización.

Artículo 5

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado en la Oficina Internacional del Trabajo.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 6

A la expiración de cada período de diez años, a partir de la fecha en que este Convenio entre en vigor, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión total o parcial del mismo.

Artículo 7

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, la ratificación por un Miembro del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia de este Convenio sin ninguna demora, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 5, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor.

2. A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

3. Sin embargo, este Convenio continuará en vigor, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 8

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Constitución de la OIT⁷⁹

Preámbulo

Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social;

Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de un salario vital adecuado, protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo, protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, pensiones de vejez y de invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical, organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas análogas;

Considerando que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países:

Las Altas Partes Contratantes, movidas por sentimientos de justicia y de humanidad y por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo, y a los efectos de alcanzar los objetivos expuestos en este preámbulo, convienen en la siguiente Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Capítulo Primero. - Organización

Artículo 1

Establecimiento

1. Se funda una organización permanente encargada de trabajar por la realización del programa expuesto en el preámbulo a esta Constitución y en la Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, adoptada en Filadelfia el 10 de mayo de 1944, cuyo texto figura como anexo a esta Constitución.

Miembros

2. Serán Miembros de la Organización Internacional del Trabajo los Estados que eran Miembros de la Organización el 1.º de noviembre de 1945 y cualquier otro Estado que adquiriera la calidad de Miembro de conformidad con las disposiciones de los párrafos 3 y 4 de este artículo.
3. Cualquier Miembro originario de las Naciones Unidas y cualquier Estado admitido como Miembro de las Naciones Unidas por decisión de la Asamblea General, de acuerdo con las disposiciones de la Carta, podrán adquirir la calidad de Miembro de la Organización Internacional del Trabajo comunicando al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo la aceptación formal de las obligaciones que emanan de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.
4. La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo podrá también admitir a un Estado en calidad de Miembro de la Organización por mayoría de dos tercios de los delegados presentes en la reunión, incluidos dos tercios de los delegados gubernamentales presentes y votantes. Esta admisión surtirá efecto cuando el gobierno del nuevo Miembro comunique al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo la aceptación formal de las obligaciones que emanan de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Retiro

5. Ningún Miembro de la Organización Internacional del Trabajo podrá retirarse de la Organización sin dar aviso previo de su intención al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. Dicho aviso surtirá efecto dos años después de la fecha de su recepción por el Director General, a reserva de que en esa última fecha el Miembro haya cumplido todas las obligaciones financieras que se deriven de su calidad de Miembro. Cuando un Miembro haya ratificado un convenio

⁷⁹ En Argentina se aprobó la Constitución de la OIT y sus Enmiendas mediante las Leyes 11.722, 13.559, 14.324 y Decreto/Ley 4450/1963.

internacional del trabajo, su retiro no menoscabará la validez de todas las obligaciones que se deriven del convenio o se refieran a él, respecto del período señalado en dicho convenio.

Readmisión

6. En caso de que un Estado hubiere dejado de ser Miembro de la Organización, su readmisión como Miembro se registrará por las disposiciones de los párrafos 3 ó 4 de este artículo.

Artículo 2

Órganos

La Organización permanente comprende:

- (a) la Conferencia General de los representantes de los Miembros;
- (b) el Consejo de Administración, compuesto como lo indica el artículo 7; y
- (c) la Oficina Internacional del Trabajo, que estará bajo la dirección del Consejo de Administración.

Artículo 3

Conferencia

Reuniones y delegados

1. La Conferencia General de los representantes de los Miembros celebrará reuniones cada vez que sea necesario y, por lo menos, una vez al año; se compondrá de cuatro representantes de cada uno de los Miembros, dos de los cuales serán delegados del gobierno y los otros dos representarán, respectivamente, a los empleadores y a los trabajadores de cada uno de los Miembros.

Consejeros técnicos

2. Cada delegado podrá estar acompañado de dos consejeros técnicos, como máximo, por cada uno de los puntos que figuren en el orden del día de la reunión. Cuando en la Conferencia deban discutirse cuestiones de especial interés para las mujeres, entre las personas designadas como consejeros técnicos una, por lo menos, deberá ser mujer.

Representación de los territorios no metropolitanos

3. Todo Miembro que sea responsable de las relaciones internacionales de territorios no metropolitanos podrá designar como consejeros técnicos adicionales para acompañar a cada uno de sus delegados:
 - (a) a personas nombradas por dicho Miembro en calidad de representantes de cualquiera de esos territorios para los asuntos que sean de la competencia de las autoridades de tales territorios;
 - (b) a personas nombradas por dicho Miembro para asesorar a sus delegados en los asuntos relativos a territorios no autónomos.
4. Cuando un territorio esté bajo la autoridad conjunta de dos o más Miembros, podrán designarse personas para asesorar a los delegados de dichos Miembros.

Designación de los representantes no gubernamentales

5. Los Miembros se obligan a designar a los delegados y consejeros técnicos no gubernamentales de acuerdo con las organizaciones profesionales más representativas de empleadores o de trabajadores, según sea el caso, siempre que tales organizaciones existan en el país de que se trate.

Facultades de los consejeros técnicos

6. Los consejeros técnicos sólo podrán hacer uso de la palabra a petición del delegado a quien acompañen y con autorización especial del Presidente de la Conferencia; no podrán participar en las votaciones.
7. Cualquier delegado podrá, por nota escrita dirigida al Presidente, designar como suplente a uno de sus consejeros técnicos, quien, en tal caso, podrá participar en los debates y en las votaciones.

8. Los nombres de los delegados y de sus consejeros técnicos serán comunicados a la Oficina Internacional del Trabajo por el gobierno de cada uno de los Miembros.

Poderes de los delegados y consejeros técnicos

9. Los poderes de los delegados y de sus consejeros técnicos serán examinados por la Conferencia, la cual podrá, por mayoría de dos tercios de los votos de los delegados presentes, rechazar la admisión de cualquier delegado o consejero técnico que en opinión de la misma no haya sido designado de conformidad con el presente artículo.

Artículo 4

Derecho de voto

1. Cada delegado tendrá derecho a votar individualmente en todas las cuestiones sometidas a la Conferencia.
2. En caso de que uno de los Miembros no hubiere designado a uno de los delegados no gubernamentales a que tiene derecho, el otro delegado no gubernamental tendrá derecho a participar en los debates de la Conferencia, pero no a votar.
3. En caso de que la Conferencia, en virtud de las facultades que le confiere el artículo 3, rechazare la admisión de un delegado de uno de los Miembros, las disposiciones del presente artículo se aplicarán como si dicho delegado no hubiere sido designado.

Artículo 5

Lugar de la reunión de la Conferencia

Las reuniones de la Conferencia se celebrarán, a reserva de las decisiones que pueda haber tomado la propia Conferencia en una reunión anterior, en el lugar que decida el Consejo de Administración.

Artículo 6

Sede de la Oficina Internacional del Trabajo

Cualquier cambio en la sede de la Oficina Internacional del Trabajo lo decidirá la Conferencia por mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes.

Artículo 7

Consejo de Administración

Composición

1. El Consejo de Administración se compondrá de cincuenta y seis personas:
veintiocho representantes de los gobiernos;
catorce representantes de los empleadores, y
catorce representantes de los trabajadores.

Representantes de los gobiernos

2. De los veintiocho representantes de los gobiernos, diez serán nombrados por los Miembros de mayor importancia industrial, y los dieciocho restantes, por los Miembros designados al efecto por los delegados gubernamentales a la Conferencia, con exclusión de los delegados de los diez Miembros primeramente mencionados.

Estados de mayor importancia industrial

3. El Consejo de Administración determinará, cada vez que sea necesario, cuáles son los Miembros de la Organización de mayor importancia industrial y fijará las normas para que todas las cuestiones relacionadas con la designación de dichos Miembros sean examinadas por una comisión imparcial antes de que el Consejo de Administración adopte una decisión al respecto. Toda apelación interpuesta por un Miembro contra la decisión del Consejo de Administración por la que determine cuáles son los Miembros de mayor importancia industrial será resuelta por la Conferencia; pero dicha apelación no suspenderá la aplicación de la decisión mientras la Conferencia no se haya pronunciado.

Representantes de los empleadores y de los trabajadores

4. Los representantes de los empleadores y los de los trabajadores serán elegidos, respectivamente, por los delegados empleadores y los delegados trabajadores a la Conferencia.

Renovación

5. El Consejo de Administración se renovará cada tres años. Si por cualquier razón las elecciones del Consejo de Administración no pudieren celebrarse al expirar este plazo, el Consejo de Administración continuará en funciones hasta que puedan realizarse.

Puestos vacantes, designación de suplentes, etc.

6. La forma de proveer los puestos vacantes y de designar los suplentes, y otras cuestiones análogas, podrán ser resueltas por el Consejo, a reserva de la aprobación de la Conferencia.

Mesa

7. El Consejo de Administración elegirá entre sus miembros un presidente y dos vicepresidentes. Uno de estos tres cargos deberá ser desempeñado por una persona que represente a un gobierno y los otros dos por personas que representen, respectivamente, a los empleadores y a los trabajadores.

Reglamento

8. El Consejo de Administración fijará su propio reglamento, así como las fechas de sus reuniones. Se celebrará reunión extraordinaria cuando lo soliciten por escrito por lo menos dieciséis miembros del Consejo de Administración.

Artículo 8

Director General

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo será nombrado por el Consejo de Administración, del que recibirá instrucciones y ante el cual será responsable de la buena marcha de la Oficina y de la ejecución de cualesquiera otras funciones que pudieren serle confiadas.
2. El Director General o su suplente asistirá a todas las sesiones del Consejo de Administración.

Artículo 9

Personal

Nombramiento

1. El personal de la Oficina Internacional del Trabajo será nombrado por el Director General, de acuerdo con las reglas aprobadas por el Consejo de Administración.
2. Los nombramientos que efectúe el Director General deberán recaer en personas de diferentes nacionalidades, siempre que ello sea compatible con la eficacia de las labores de la Oficina.
3. Algunas de estas personas deberán ser mujeres.

Carácter internacional de las funciones

4. Las funciones del Director General y del personal serán exclusivamente de carácter internacional. En el cumplimiento de sus funciones, el Director General y el personal no solicitarán ni aceptarán instrucciones de ningún gobierno ni de ninguna autoridad ajena a la Organización. Se abstendrán de toda acción incompatible con su condición de funcionarios internacionales, responsables únicamente ante la Organización.
5. Todo Miembro de la Organización se obliga a respetar el carácter exclusivamente internacional de las funciones del Director General y del personal y no tratará de ejercer influencia sobre ellos en el cumplimiento de sus funciones.

Artículo 10

Funciones de la Oficina

1. Las funciones de la Oficina Internacional del Trabajo comprenderán la compilación y distribución de todas las informaciones concernientes a la reglamentación internacional de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores y, en particular, el estudio de las cuestiones que hayan de someterse a la Conferencia con miras a la adopción de convenios internacionales, así como la

realización de encuestas especiales ordenadas por la Conferencia o por el Consejo de Administración.

2. A reserva de las instrucciones que pueda darle el Consejo de Administración, la Oficina:
 - (a) preparará los documentos sobre los diversos puntos del orden del día de las reuniones de la Conferencia;
 - (b) prestará a los gobiernos, cuando éstos la soliciten, toda la ayuda posible para elaborar una legislación basada en las decisiones de la Conferencia y para mejorar las prácticas administrativas y los sistemas de inspección;
 - (c) cumplirá, de conformidad con las disposiciones de esta Constitución, los deberes que le incumban en relación con la aplicación efectiva de los convenios;
 - (d) redactará y editará, en los idiomas que el Consejo de Administración considere convenientes, publicaciones sobre cuestiones relativas a la industria y al trabajo que tengan interés internacional.
3. De un modo general, la Oficina tendrá cualesquiera otras facultades y obligaciones que la Conferencia o el Consejo de Administración considere conveniente encomendarle.

Artículo 11

Relaciones con los gobiernos

Las dependencias gubernamentales de los Estados Miembros que se ocupen de cuestiones de trabajo podrán comunicarse directamente con el Director General por conducto del representante de su gobierno en el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, o, en su defecto, por conducto de cualquier otro funcionario debidamente calificado y designado al respecto por el gobierno interesado.

Artículo 12

Relaciones con las organizaciones internacionales

1. La Organización Internacional del Trabajo colaborará, de acuerdo con lo dispuesto en esta Constitución, con cualquier organización internacional de carácter general encargada de coordinar las actividades de las organizaciones de derecho internacional público que tengan funciones especializadas, y con las organizaciones de derecho internacional público que tengan funciones especializadas en esferas afines.
2. La Organización Internacional del Trabajo podrá adoptar medidas apropiadas para que los representantes de las organizaciones de derecho internacional público participen, sin voto, en sus debates.
3. La Organización Internacional del Trabajo podrá adoptar cuantas medidas estime necesarias para efectuar consultas, cuando lo considere conveniente con las organizaciones internacionales no gubernamentales reconocidas, comprendidas las organizaciones internacionales de empleadores, de trabajadores, de agricultores y de cooperativistas.

Artículo 13

Acuerdos financieros y presupuestarios

1. La Organización Internacional del Trabajo podrá celebrar con las Naciones Unidas los acuerdos financieros y presupuestarios que considere apropiados.
2. Mientras no se hayan concluido tales acuerdos, o si en un momento dado no estuvieren en vigor:
 - a) cada uno de los Miembros pagará los gastos de viaje y estancia de sus delegados y consejeros técnicos, así como los de sus representantes que participen en las reuniones de la Conferencia o del Consejo de Administración, según sea el caso;
 - b) todos los demás gastos de la Oficina Internacional del Trabajo y de las reuniones de la Conferencia o del Consejo de Administración serán sufragados por el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con cargo al presupuesto general de la Organización Internacional del Trabajo;

- c) las disposiciones relativas a la aprobación del presupuesto de la Organización Internacional del Trabajo, así como las concernientes al prorrateo y recaudación de las contribuciones, las fijará la Conferencia por mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes, y en dichas disposiciones se establecerá que el presupuesto y las reglas concernientes al prorrateo de los gastos entre los Miembros de la Organización serán aprobados por una comisión de representantes gubernamentales.
3. Los gastos de la Organización Internacional del Trabajo correrán a cargo de los Miembros, conforme a las disposiciones vigentes en virtud del párrafo 1 o del apartado c) del párrafo 2 de este artículo.

Retraso en el pago de contribuciones

4. El Miembro de la Organización que esté atrasado en el pago de su contribución financiera a la Organización no podrá votar en la Conferencia, en el Consejo de Administración, en ninguna comisión, ni en las elecciones de miembros del Consejo de Administración, si la suma adeudada fuere igual o superior al total de la contribución que deba pagar por los dos años anteriores completos. Sin embargo, la Conferencia podrá, por mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes, permitir que dicho Miembro vote, si llegare a la conclusión de que el retraso se debe a circunstancias ajenas a la voluntad del Miembro.

Responsabilidad financiera del Director General

5. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo será responsable, ante el Consejo de Administración, del empleo de los fondos de la Organización Internacional del Trabajo.

Capítulo II. - Funcionamiento

Artículo 14

Orden del día de la Conferencia

1. El Consejo de Administración fijará el orden del día de las reuniones de la Conferencia, después de examinar todas las proposiciones presentadas al respecto por los gobiernos de los Miembros, por cualquiera de las organizaciones representativas a que se hace referencia en el artículo 3, o por cualquier organización de derecho internacional público.

Preparación de los trabajos de la Conferencia

2. El Consejo de Administración fijará reglas para lograr que se efectúe una preparación técnica y cabal y se consulte adecuadamente a los Miembros principalmente interesados, por medio de una conferencia preparatoria o de cualquier otro modo, antes de la adopción de un convenio o de una recomendación por la Conferencia.

Artículo 15

Comunicación del orden del día y de los informes para la Conferencia

1. El Director General actuará como Secretario General de la Conferencia y, cuatro meses antes de la sesión de apertura, pondrá el orden del día de cada reunión en conocimiento de los Miembros y, por conducto de éstos, en conocimiento de los delegados no gubernamentales, una vez que hayan sido designados.
2. Los informes sobre cada punto del orden del día serán enviados a los Miembros en tiempo oportuno a fin de que puedan ser examinados adecuadamente antes de la reunión de la Conferencia. El Consejo de Administración fijará las reglas para la aplicación de esta disposición.

Artículo 16

Objeciones al orden del día

1. Cada uno de los gobiernos de los Miembros tendrá derecho a oponerse a la inscripción de una o varias cuestiones propuestas en el orden del día de la reunión. Los motivos que justifiquen dicha oposición deberán ser expuestos en una nota dirigida al Director General, quien deberá comunicarla a los Miembros de la Organización.
2. Sin embargo, las cuestiones que hayan sido objeto de oposición continuarán inscritas en el orden del día si la Conferencia así lo decidiere por mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes.

Inscripción, por la Conferencia, de una nueva cuestión en el orden del día

3. Cuando la Conferencia decida, por la misma mayoría de dos tercios, que una cuestión deba ser examinada (y no se trate del caso previsto en el párrafo precedente), dicha cuestión será inscrita en el orden del día de la reunión siguiente.

Artículo 17

Mesa de la Conferencia, funcionamiento y comisiones

1. La Conferencia elegirá un presidente y tres vicepresidentes. De los tres vicepresidentes, uno será delegado gubernamental, otro delegado de los empleadores y el otro delegado de los trabajadores. La Conferencia reglamentará su propio funcionamiento y nombrará comisiones encargadas de informar sobre todas las cuestiones que a su juicio deban estudiarse.

Votación

2. Las decisiones de la Conferencia se adoptarán por simple mayoría de los votos emitidos por los delegados presentes, en todos aquellos casos en que no se requiera mayor número de votos por disposición expresa de esta Constitución, de cualquier convenio u otro instrumento que confiera facultades a la Conferencia, o de los acuerdos financieros y presupuestarios que se adopten en virtud del artículo 13.

Quórum

3. Ninguna votación surtirá efecto si el total de votos emitidos fuere inferior a la mitad del número de delegados presentes en la reunión.

Artículo 18

Expertos técnicos

La Conferencia podrá agregar expertos técnicos, sin derecho a voto a las comisiones que constituya.

Artículo 19

Convenios y recomendaciones

Decisiones de la Conferencia

1. Cuando la Conferencia se pronuncie a favor de la adopción de proposiciones relativas a una cuestión del orden del día, tendrá que determinar si dichas proposiciones han de revestir la forma: a) de un convenio internacional, o b) de una recomendación, si la cuestión tratada, o uno de sus aspectos, no se prestare en ese momento para la adopción de un convenio.

Mayoría necesaria

2. En ambos casos, para que la Conferencia adopte en votación final el convenio o la recomendación será necesaria una mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes.

Modificaciones para adaptarse a las condiciones locales

3. Al elaborar cualquier convenio o recomendación de aplicación general, la Conferencia deberá tener en cuenta aquellos países donde el clima, el desarrollo incompleto de la organización industrial u otras circunstancias particulares hagan esencialmente diferentes las condiciones de trabajo, y deberá proponer las modificaciones que considere necesarias de acuerdo con las condiciones peculiares de dichos países.

Textos auténticos

4. El Presidente de la Conferencia y el Director General autenticarán, con sus firmas, dos copias del convenio o de la recomendación. De estas copias, una se depositará en los archivos de la Oficina Internacional del Trabajo y la otra se enviará al Secretario General de las Naciones Unidas. El Director General remitirá una copia certificada del convenio o de la recomendación a cada uno de los Miembros.

Obligaciones de los Miembros en cuanto a los convenios

5. En el caso de un convenio:
 - (a) el convenio se comunicará a todos los Miembros para su ratificación;

- (b) cada uno de los Miembros se obliga a someter el convenio, en el término de un año a partir de la clausura de la reunión de la Conferencia (o, cuando por circunstancias excepcionales no pueda hacerse en el término de un año, tan pronto sea posible, pero nunca más de dieciocho meses después de clausurada la reunión de la Conferencia), a la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, al efecto de que le den forma de ley o adopten otras medidas;
- (c) los Miembros informarán al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre las medidas adoptadas de acuerdo con este artículo para someter el convenio a la autoridad o autoridades competentes, comunicándole, al mismo tiempo, los datos relativos a la autoridad o autoridades consideradas competentes y a las medidas por ellas adoptadas;
- (d) si el Miembro obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, comunicará la ratificación formal del convenio al Director General y adoptará las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de dicho convenio;
- (e) si el Miembro no obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, no recaerá sobre dicho Miembro ninguna otra obligación, a excepción de la de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en el convenio, precisando en qué medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio, por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos, o de otro modo, e indicando las dificultades que impiden o retrasan la ratificación de dicho convenio.

Obligaciones de los Miembros en cuanto a las recomendaciones

6. En el caso de una recomendación:

- (a) la recomendación se comunicará a todos los Miembros para su examen, a fin de ponerla en ejecución por medio de la legislación nacional o de otro modo;
- (b) cada uno de los Miembros se obliga a someter la recomendación, en el término de un año a partir de la clausura de la reunión de la Conferencia (o, cuando por circunstancias excepcionales no pueda hacerse en el término de un año, tan pronto sea posible, pero nunca más de dieciocho meses después de clausurada la reunión de la Conferencia), a la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, al efecto de que le den forma de ley o adopten otras medidas;
- (c) los Miembros informarán al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre las medidas adoptadas de acuerdo con este artículo para someter la recomendación a la autoridad o autoridades competentes, comunicándole, al mismo tiempo, los datos relativos a la autoridad o autoridades consideradas competentes y las medidas por ellas adoptadas;
- (d) salvo la obligación de someter la recomendación a la autoridad o autoridades competentes, no recaerá sobre los Miembros ninguna otra obligación, a excepción de la de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en la recomendación, precisando en qué medida se han puesto o se propone poner en ejecución las disposiciones de la recomendación, y las modificaciones que se considere o pueda considerarse necesario hacer a estas disposiciones para adoptarlas o aplicarlas.

Obligaciones de los Estados federales

7. En el caso de un Estado federal, se aplicarán las siguientes disposiciones:

- (a) respecto a los convenios y recomendaciones que el gobierno federal considere apropiados de acuerdo con su sistema constitucional para la adopción de medidas en el ámbito federal, las obligaciones del Estado federal serán las mismas que las de los Miembros que no sean Estados federales;
- (b) respecto a los convenios y recomendaciones que el gobierno federal considere más apropiados, total o parcialmente, de acuerdo con su sistema constitucional, para la adopción de medidas por parte de los Estados, provincias o cantones constitutivos que por parte del Estado federal, el gobierno federal:

- (i) adoptará, de acuerdo con su constitución o las constituciones de los Estados, provincias o cantones interesados, medidas efectivas para someter tales convenios y recomendaciones, a más tardar dieciocho meses después de clausurada la reunión de la Conferencia, a las autoridades federales, estatales, provinciales o cantonales apropiadas, al efecto de que les den forma de ley o adopten otras medidas;
- (ii) adoptará medidas, condicionadas al acuerdo de los gobiernos de los Estados, provincias o cantones interesados, para celebrar consultas periódicas entre las autoridades federales y las de los Estados, provincias o cantones interesados, a fin de promover, dentro del Estado federal, medidas coordinadas para poner en ejecución las disposiciones de tales convenios y recomendaciones;
- (iii) informará al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre las medidas adoptadas de acuerdo con este artículo para someter tales convenios y recomendaciones a las autoridades federales, estatales, provinciales o cantonales apropiadas comunicándole al mismo tiempo los datos relativos a las autoridades consideradas apropiadas y a las medidas por ellas adoptadas;
- (iv) informará al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo respecto a cada uno de esos convenios que no haya ratificado, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de la legislación y la práctica de la federación y sus Estados, provincias o cantones constitutivos, precisando en qué medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio, por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos, o de otro modo;
- (v) informará al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo respecto a cada una de esas recomendaciones, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de la legislación y la práctica de la federación y sus Estados, provincias o cantones constitutivos, precisando en qué medida se han puesto o se propone poner en ejecución las disposiciones de la recomendación y las modificaciones que se considere o pueda considerarse necesario hacer a estas disposiciones para adoptarlas o aplicarlas.

Efectos de los convenios y recomendaciones sobre disposiciones que establezcan condiciones más favorables

8. En ningún caso podrá considerarse que la adopción de un convenio o de una recomendación por la Conferencia, o la ratificación de un convenio por cualquier Miembro, menoscabará cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las que figuren en el convenio o en la recomendación.

Artículo 20

Registro en las Naciones Unidas

Todo convenio así ratificado será comunicado por el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo al Secretario General de las Naciones Unidas, para ser registrado de acuerdo con las disposiciones del artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, pero sólo obligará a los Miembros que lo hayan ratificado.

Artículo 21

Proyectos de convenio no adoptados por la Conferencia

1. Cualquier proyecto de convenio sometido a la Conferencia que en la votación final no obtuviere una mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los Miembros presentes podrá ser objeto de un convenio particular entre los Miembros de la Organización que así lo deseen.
2. Todo convenio concertado en esta forma deberá ser comunicado por los gobiernos interesados al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo y al Secretario General de las Naciones Unidas, para ser registrado de acuerdo con las disposiciones del artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas.

Artículo 22

Memorias anuales sobre los convenios ratificados

Cada uno de los Miembros se obliga a presentar a la Oficina Internacional del Trabajo una memoria anual sobre las medidas que haya adoptado para poner en ejecución los convenios a los cuales se

haya adherido. Estas memorias serán redactadas en la forma que indique el Consejo de Administración y deberán contener los datos que éste solicite.

Artículo 23

Examen y comunicación de las memorias

1. El Director General presentará en la siguiente reunión de la Conferencia un resumen de las informaciones y memorias que le hayan comunicado los Miembros en cumplimiento de los artículos 19 y 22.
2. Todo Miembro comunicará a las organizaciones representativas reconocidas, a los efectos del artículo 3, copia de las informaciones y memorias que haya enviado al Director General en cumplimiento de los artículos 19 y 22.

Artículo 24

Reclamaciones respecto a la aplicación de un convenio

Toda reclamación dirigida a la Oficina Internacional del Trabajo por una organización profesional de empleadores o de trabajadores en la que se alegue que cualquiera de los Miembros no ha adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio, dentro de su jurisdicción, de un convenio en el que dicho Miembro sea parte podrá ser comunicada por el Consejo de Administración al gobierno contra el cual se presente la reclamación y podrá invitarse a dicho gobierno a formular sobre la materia la declaración que considere conveniente.

Artículo 25

Posibilidad de hacer pública la reclamación

Si en un plazo prudencial no se recibiere ninguna declaración del gobierno contra el cual se haya presentado la reclamación, o si la declaración recibida no se considerare satisfactoria por el Consejo de Administración, éste podrá hacer pública la reclamación y, en su caso, la respuesta recibida.

Artículo 26

Queja respecto a la aplicación de un convenio

1. Cualquiera Miembro podrá presentar ante la Oficina Internacional del Trabajo una queja contra otro Miembro que, a su parecer, no haya adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio de un convenio que ambos hayan ratificado en virtud de los artículos precedentes.
2. El Consejo de Administración podrá, si lo considerare conveniente y antes de referir el asunto a una comisión de encuesta, según el procedimiento que más adelante se indica, ponerse en relación con el gobierno contra el cual se presente la queja, en la forma prevista en el artículo 24.
3. Si el Consejo de Administración no considerare necesario comunicar la queja al gobierno contra el cual se haya presentado, o si, hecha la comunicación, no se recibiere dentro de un plazo prudencial una respuesta que le satisfaga, el Consejo de Administración podrá nombrar una comisión de encuesta encargada de estudiar la cuestión planteada e informar al respecto.
4. El Consejo podrá seguir el mismo procedimiento de oficio o en virtud de una queja presentada por un delegado de la Conferencia.
5. Cuando el Consejo de Administración examine una cuestión suscitada por la aplicación de los artículos 25 ó 26, el gobierno interesado, si no estuviere ya representado en el Consejo de Administración, tendrá derecho a designar un delegado para que participe en las deliberaciones del Consejo relativas a dicha cuestión. La fecha en que deban efectuarse las deliberaciones se notificará en tiempo oportuno al gobierno interesado.

Artículo 27

Colaboración con la comisión de encuesta

En caso de que se decidiera someter a una comisión de encuesta una queja recibida en virtud del artículo 26, cada Miembro, le concierna o no directamente la queja, se obliga a poner a disposición de la comisión todas las informaciones que tuviere en su poder relacionadas con el objeto de dicha queja.

Artículo 28

Informe de la comisión de encuesta

La comisión de encuesta, después de examinar detenidamente la queja, redactará un informe en el cual expondrá el resultado de sus averiguaciones sobre todos los hechos concretos que permitan precisar el alcance del litigio, así como las recomendaciones que considere apropiado formular con respecto a las medidas que debieran adoptarse para dar satisfacción al gobierno reclamante, y a los plazos dentro de los cuales dichas medidas debieran adoptarse.

Artículo 29

Medidas ulteriores respecto al informe de la comisión de encuesta

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará el informe de la comisión de encuesta al Consejo de Administración y a los gobiernos a los cuales concierna la queja, y procederá a su publicación.
2. Cada uno de los gobiernos interesados deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, dentro de un plazo de tres meses, si acepta o no las recomendaciones contenidas en el informe de la comisión y, en caso de que no las acepte, si desea someter la queja a la Corte Internacional de Justicia.

Artículo 30

Incumplimiento de la obligación de someter los convenios y recomendaciones a las autoridades competentes

En caso de que uno de los Miembros no adoptare, para la aplicación de un convenio o de una recomendación, las medidas prescritas por los párrafos 5 b); 6 b) ,o 7 b) ,i) ,del artículo 19, cualquier otro Miembro podrá someter la cuestión al Consejo de Administración. Si el Consejo de Administración reconociere que el Miembro no ha adoptado dichas medidas, informará a la Conferencia sobre el particular.

Artículo 31

Decisiones de la Corte Internacional de Justicia

La decisión de la Corte Internacional de Justicia sobre cualquier reclamación o cuestión que se le haya sometido en virtud del artículo 29 será inapelable.

Artículo 32

La Corte Internacional de Justicia podrá confirmar, modificar o anular las conclusiones o recomendaciones que pudiere haber formulado la comisión de encuesta.

Artículo 33

Incumplimiento de las recomendaciones de la comisión de encuesta o de la CIJ

En caso de que un Miembro no dé cumplimiento dentro del plazo prescrito a las recomendaciones que pudiere contener el informe de la comisión de encuesta o la decisión de la Corte Internacional de Justicia, según sea el caso, el Consejo de Administración recomendará a la Conferencia las medidas que estime convenientes para obtener el cumplimiento de dichas recomendaciones.

Artículo 34

Aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta o de la CIJ

El gobierno acusado de incumplimiento podrá informar en cualquier momento al Consejo de Administración que ha adoptado las medidas necesarias para cumplir las recomendaciones de la comisión de encuesta o las contenidas en la decisión de la Corte Internacional de Justicia, y podrá pedir que se constituya una comisión de encuesta encargada de comprobar sus aseveraciones. En este caso serán aplicables las disposiciones de los artículos 27, 28, 29, 31 y 32, y si el informe de la comisión de encuesta o la decisión de la Corte Internacional de Justicia fueren favorables al gobierno acusado de incumplimiento, el Consejo de Administración deberá recomendar que cese inmediatamente cualquier medida adoptada de conformidad con el artículo anterior.

Capítulo III. - Prescripciones generales

Artículo 35

Aplicación de los convenios a los territorios no metropolitanos

1. Los Miembros se obligan a aplicar los convenios que hayan ratificado, de conformidad con las disposiciones de esta Constitución, a los territorios no metropolitanos de cuyas relaciones internacionales sean responsables, incluidos los territorios en fideicomiso de los cuales sean la autoridad administrativa, excepto cuando las cuestiones tratadas en el convenio caigan dentro de la competencia de las autoridades del territorio, o cuando el convenio sea inaplicable debido a las condiciones locales, o a reserva de las modificaciones que se requieran para adaptarlo a las condiciones locales.
2. Todo Miembro que ratifique un convenio deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, tan pronto sea posible después de la ratificación, una declaración en la que indique, respecto a los territorios que no estén comprendidos en los párrafos 4 y 5 de este artículo, en qué medida se obliga a que se apliquen las disposiciones del convenio y en la que proporcione las informaciones prescritas en tal convenio.
3. Todo Miembro que haya comunicado una declaración en virtud del párrafo precedente podrá comunicar periódicamente, de acuerdo con las disposiciones del convenio, una nueva declaración que modifique los términos de cualquiera otra anterior y dé a conocer la situación en lo que concierne a tales territorios.
4. Cuando las cuestiones tratadas en el convenio caigan dentro de la competencia de las autoridades de cualquier territorio no metropolitano, el Miembro responsable de las relaciones internacionales de dicho territorio deberá comunicar el convenio al gobierno del territorio, tan pronto sea posible, a fin de que ese gobierno promulgue la legislación pertinente o adopte otras medidas. Posteriormente, el Miembro, de acuerdo con el gobierno del territorio, podrá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que acepte las obligaciones del convenio en nombre de dicho territorio.
5. Cualquier declaración en virtud de la cual se acepten las obligaciones de un convenio podrá ser comunicada al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo:
 - (a) por dos o más Miembros de la Organización, respecto a cualquier territorio que esté bajo su autoridad conjunta; o
 - (b) por cualquier autoridad internacional responsable de la administración de un territorio en virtud de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas o de cualquier otra disposición vigente para dicho territorio.
6. La aceptación de las obligaciones de un convenio en virtud de los párrafos 4 ó 5 implicará la aceptación, en nombre del territorio interesado, de las obligaciones establecidas en el convenio y de las obligaciones que según la Constitución de la Organización se apliquen a los convenios ratificados. En la declaración de aceptación se podrán especificar las modificaciones a las disposiciones del convenio que sean necesarias para adaptarlo a las condiciones locales.
7. Todo Miembro o autoridad nacional que haya comunicado una declaración en virtud de los párrafos 4 ó 5 de este artículo podrá comunicar periódicamente, de acuerdo con las disposiciones del convenio, una nueva declaración por la que modifique los términos de cualquier declaración anterior o por la que deje sin efecto la aceptación de las obligaciones de cualquier convenio en nombre del territorio interesado.
8. Si no se aceptaren las obligaciones de un convenio en nombre de un territorio al que se refieren los párrafos 4 ó 5 de este artículo, el Miembro o los Miembros o la autoridad internacional según sea el caso, deberán informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la legislación y la práctica que rigen en ese territorio respecto a las cuestiones tratadas en el convenio, y el informe deberá señalar en qué medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio, por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos, o de otro modo. También deberán exponer en el informe las dificultades que impiden o retrasan la aceptación de tal convenio.

Artículo 36

Enmiendas a la Constitución

Las enmiendas a la presente Constitución que adopte la Conferencia por mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes surtirán efecto cuando sean ratificadas o aceptadas por dos tercios de los Miembros de la Organización, incluidos cinco de los diez Miembros

representados en el Consejo de Administración como Miembros de mayor importancia industrial, de conformidad con las disposiciones del párrafo 3 del artículo 7 de esta Constitución.

Artículo 37

Interpretación de la Constitución y de los convenios

1. Todas las cuestiones o dificultades relativas a la interpretación de esta Constitución y de los convenios ulteriormente concluidos por los Miembros en virtud de las disposiciones de esta Constitución serán sometidas a la Corte Internacional de Justicia para su resolución.
2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo, el Consejo de Administración podrá formular y someter a la aprobación de la Conferencia reglas para establecer un tribunal encargado de solucionar rápidamente cualquier cuestión o dificultad relacionada con la interpretación de un convenio que le fuere referida por el Consejo de Administración o en virtud de los términos de dicho convenio. Cualquier fallo u opinión consultiva de la Corte Internacional de Justicia obligará a cualquier tribunal establecido en virtud del presente párrafo. Toda sentencia dictada por tal tribunal deberá ser comunicada a los Miembros de la Organización, y cualquier observación que éstos formulen al respecto deberá someterse a la Conferencia.

Artículo 38

Conferencias regionales

1. La Organización Internacional del Trabajo podrá convocar las conferencias regionales y establecer los organismos regionales que considere convenientes para la consecución de los fines y objetivos de la Organización.
2. Las facultades, funciones y procedimiento de las conferencias regionales se regirán por reglas establecidas por el Consejo de Administración y sometidas a la Conferencia para su confirmación.

Capítulo IV. - Disposiciones diversas

Artículo 39

Estatuto jurídico de la Organización

La Organización Internacional del Trabajo gozará de completa personalidad jurídica y especialmente de capacidad para:

- (a) contratar;
- (b) adquirir bienes muebles e inmuebles y disponer de ellos;
- (c) comparecer en juicio.

Artículo 40

Privilegios e inmunidades

1. La Organización Internacional del Trabajo gozará, en el territorio de cada uno de sus Miembros, de los privilegios e inmunidades que sean necesarios para la consecución de sus fines.
2. Los delegados a la Conferencia, los miembros del Consejo de Administración, así como el Director General y los funcionarios de la Oficina, gozarán igualmente de los privilegios e inmunidades que sean necesarios para ejercer con toda independencia las funciones relacionadas con la Organización.
3. Estos privilegios e inmunidades serán determinados en un acuerdo separado que preparará la Organización para su aceptación por los Estados Miembros.

Anexo

Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo⁸⁰

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en Filadelfia en su vigésima sexta reunión, adopta, el día diez de mayo de 1944, la presente Declaración de los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo y de los principios que debieran inspirar la política de sus Miembros.

⁸⁰ Conocida también como Declaración de Filadelfia.

I

La Conferencia reafirma los principios fundamentales sobre los cuales está basada la Organización y, en especial, los siguientes:

- (a) el trabajo no es una mercancía;
- (b) la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante;
- (c) la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos;
- (d) la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común.

II

La Conferencia, convencida de que la experiencia ha demostrado plenamente cuán verídica es la declaración contenida en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, según la cual la paz permanente sólo puede basarse en la justicia social afirma que:

- (a) todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;
- (b) el logro de las condiciones que permitan llegar a este resultado debe constituir el propósito central de la política nacional e internacional;
- (c) cualquier política y medida de índole nacional e internacional, particularmente de carácter económico y financiero, deben juzgarse desde este punto de vista y aceptarse solamente cuando favorezcan, y no entorpezcan, el cumplimiento de este objetivo fundamental;
- (d) incumbe a la Organización Internacional del Trabajo examinar y considerar, teniendo en cuenta este objetivo fundamental, cualquier programa o medida internacional de carácter económico y financiero; y
- (e) al cumplir las tareas que se le confíen, la Organización Internacional del Trabajo, después de tener en cuenta todos los factores económicos y financieros pertinentes, puede incluir, en sus decisiones y recomendaciones, cualquier disposición que considere apropiada.

III

La Conferencia reconoce la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan:

- (a) lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida;
- (b) emplear trabajadores en ocupaciones en que puedan tener la satisfacción de utilizar en la mejor forma posible sus habilidades y conocimientos y de contribuir al máximo al bienestar común;
- (c) conceder, como medio para lograr este fin y con garantías adecuadas para todos los interesados, oportunidades de formación profesional y medios para el traslado de trabajadores, incluidas las migraciones de mano de obra y de colonos;
- (d) adoptar, en materia de salarios y ganancias y de horas y otras condiciones de trabajo, medidas destinadas a garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esta clase de protección;
- (e) lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción, y la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas;
- (f) extender las medidas de seguridad social para garantizar ingresos básicos a quienes los necesiten y prestar asistencia médica completa;
- (g) proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones;
- (h) proteger a la infancia y a la maternidad;

- (i) suministrar alimentos, vivienda y medios de recreo y cultura adecuados;
- (j) garantizar iguales oportunidades educativas y profesionales.

IV

La Conferencia, convencida de que la utilización más completa y amplia de los recursos productivos del mundo, necesaria para el cumplimiento de los objetivos enunciados en esta Declaración, puede obtenerse mediante una acción eficaz en el ámbito internacional y nacional, que incluya medidas para aumentar la producción y el consumo, evitar fluctuaciones económicas graves, realizar el progreso económico y social de las regiones menos desarrolladas, asegurar mayor estabilidad de los precios mundiales de materias primas y productos alimenticios básicos y fomentar un comercio internacional de considerable y constante volumen, ofrece la entera colaboración de la Organización Internacional del Trabajo a todos los organismos internacionales a los que pudiere confiarse parte de la responsabilidad en esta gran tarea, así como en el mejoramiento de la salud, de la educación y del bienestar de todos los pueblos.

V

La Conferencia afirma que los principios enunciados en esta Declaración son plenamente aplicables a todos los pueblos, y que si bien en las modalidades de su aplicación hay que tener debidamente en cuenta el grado de desarrollo social y económico de cada pueblo, su aplicación progresiva a los pueblos que todavía son dependientes y a los que ya han llegado a gobernarse por si mismos interesa a todo el mundo civilizado.

Enmiendas a la Constitución

El texto original de la Constitución, aprobado en 1919, ha sido modificado por la enmienda de 1922, que entró en vigor el 4 de junio de 1934; por el Instrumento de enmienda de 1945, que entró en vigor el 26 de septiembre de 1946; por el Instrumento de enmienda de 1946, que entró en vigor el 20 de abril de 1948; por el Instrumento de enmienda de 1953, que entró en vigor el 20 de mayo de 1954; por el Instrumento de enmienda de 1962, que entró en vigor el 22 de mayo de 1963, y por el Instrumento de enmienda de 1972, que entró en vigor el 1.º de noviembre de 1974.

CONVENIOS DE OIT EN MATERIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Detalle de los instrumentos de OIT en materia de salud y seguridad en el trabajo, clasificados por tema y estado⁸¹

Tema	Norma	Estado
Disposiciones generales	Convenio (núm. 155) sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981	Instrumentos actualizados
	Protocolo de 2002 (núm. 155) relativo al convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981	
	Recomendación (núm. 164) sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981	
	Convenio (núm. 161) sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985	
	Recomendación (núm. 171) sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985	
	Convenio (núm. 187) sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006	
	Recomendación (núm. 197) sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006	
	Recomendación (núm. 97) sobre la protección de la salud de los trabajadores, 1953	
	Recomendación (núm. 102) sobre los servicios sociales, 1956	
	Recomendación (núm. 194) sobre la lista de enfermedades profesionales, 2010	
	Recomendación (núm. 31) sobre la prevención de los accidentes del trabajo, 1929	
	Recomendaciones reemplazadas	
	Recomendación (núm. 112) sobre los servicios de medicina del trabajo, 1959	
Protección contra riesgos particulares	Convenio (núm. 115) sobre la protección contra las radiaciones, 1960	Instrumentos actualizados
	Recomendación (núm. 114) sobre la protección contra las radiaciones, 1960	
	Convenio (núm. 139) sobre el cáncer profesional, 1974	
	Recomendación (núm. 147) sobre el cáncer profesional, 1974	
	Convenio (núm. 148) sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977	
	Recomendación (núm. 156) sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977	
	Convenio (núm. 162) sobre el asbesto, 1986	
	Recomendación (núm. 172) sobre el asbesto, 1986	
	Convenio (núm. 170) sobre los productos químicos, 1990	
	Recomendación (núm. 177) sobre los productos químicos, 1990	
	Convenio (núm. 174) sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993	
Recomendación (núm. 181) sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993		
Protección contra riesgos particulares	Convenio (núm. 13) sobre la cerusa (pintura), 1921	Instrumentos pendientes de revisión
	Convenio (núm. 119) sobre la protección de la maquinaria, 1963	
	Recomendación (núm. 118) sobre la protección de la maquinaria, 1963	
	Convenio (núm. 127) sobre el peso máximo, 1967	
	Recomendación (núm. 128) sobre el peso máximo, 1967	
	Convenio (núm. 136) sobre el benceno, 1971	

⁸¹ Recopilación propia en base a <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/subjectS.htm#s12>

	Recomendación (núm. 144) sobre el benceno, 1971	
	Recomendación (núm. 3) sobre la prevención del carbunco, 1919	
	Recomendación (núm. 4) sobre el saturnismo (mujeres y niños), 1919	
	Recomendación (núm. 6) sobre el fósforo blanco, 1919	
	Instrumentos retirados Recomendación (núm. 32) sobre los dispositivos de seguridad de las máquinas, 1929	
Protección en ciertas ramas de actividad	Convenio (núm. 120) sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964	Instrumentos actualizados
	Recomendación (núm. 120) sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964	
	Convenio (núm. 167) sobre seguridad y salud en la construcción, 1988	
	Recomendación (núm. 175) sobre seguridad y salud en la construcción, 1988	
	Convenio (núm. 176) sobre seguridad y salud en las minas, 1995	
	Recomendación (núm. 183) sobre seguridad y salud en las minas, 1995	
	Convenio (núm. 184) sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001	
	Recomendación (núm. 192) sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001	
	Instrumentos en situación provisoria Convenio (núm. 45) sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935	
	Instrumentos que han sido superados Convenio (núm. 62) sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937	
	Recomendaciones reemplazadas Núm. 53) sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937 Núm. 55) sobre la colaboración para prevenir los accidentes (edificación), 1937	

Convenios OIT aprobados, ratificados y denunciados por Argentina⁸²

Términos utilizados

- ✓ Convenio OIT aprobado: Convenio aprobado por una norma legal interna de la República Argentina (Ley o Decreto – Ley en el de los gobiernos inconstitucionales).
- ✓ Convenio OIT ratificado: Una vez aprobado el convenio en el ámbito interno, se procede al acto de ratificación, produciéndose el depósito del instrumento en la Oficina Internacional del Trabajo, que registra la ratificación.
- ✓ Convenio OIT denunciado: Denuncia es el acto unilateral de un país miembro por el cual deja de estar vinculado a un instrumento en particular. En cada caso se determinará, conforme la oportunidad de la denuncia, a partir de qué fecha se hace efectiva la desvinculación. Puede ocurrir por ratificación de un convenio que revisa uno anterior (denuncia automática), o cuando ocurre un "período de ventana" en el que queda abierto el Convenio para formular denuncias por parte de los países miembros.

Convenio	Norma legal interna	Fecha de ratificación	Situación
1 sobre las horas de trabajo (industria), 1919	Ley 11.726	30:11:1933	ratificado
2 sobre el desempleo, 1919	Ley 11.726	30:11:1933	ratificado

⁸² Fuente: ILOLEX y elaboración propia. Téngase presente que por la Ley 26.939 que aprueba el Digesto Jurídico Argentino, consolidado al 31 de marzo de 2013, los convenio de OIT se encuentran codificados por la letra O, la cual identifica a la categoría "Internacional Público".

3 sobre la protección a la maternidad, 1919	Ley 11.726	30:11:1933	ratificado
4 sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919	Ley 11.726	30:11:1933	denunciado el 03:03:1992
5 sobre la edad mínima (industria), 1919	Ley 11.726	30:11:1933	denunciado el 11:11:1996
6 sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919	Ley 11.726	30:11:1933	ratificado
7 sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920	Ley 11.727	30:11:1933	denunciado el 11:11:1996
8 sobre las indemnizaciones de desempleo (naufragio), 1920	Ley 11.727	30:11:1933	ratificado
9 sobre la colocación de la gente de mar, 1920	Ley 11.727	30:11:1933	ratificado
10 sobre la edad mínima (agricultura), 1921	Ley 12.232	26:05:1936	denunciado el 11:11:1996
11 sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921	Ley 12.232	26:05:1936	ratificado
12 sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921	Ley 12.232	26:05:1936	ratificado
13 sobre la cerusa (pintura), 1921	Ley 12.232	26:05:1936	ratificado
14 sobre el descanso semanal (industria), 1921	Ley 12.232	26:05:1936	ratificado
15 sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921	Ley 12.232	26:05:1936	denunciado el 11:11:1996
16 sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921	Ley 12.232	26:05:1936	ratificado
17 sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925	Ley 13.560	14:03:1950	ratificado
18 sobre las enfermedades profesionales, 1925	Decreto Ley 11.594	24:09:1956	ratificado
19 sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925	Ley 13.560	14:03:1950	ratificado
20 sobre el trabajo nocturno (panaderías), 1925	Ley 14.329	17:02:1955	denunciado el 11:03:1981
21 sobre la inspección de los emigrantes, 1926	Ley 13.560	14:03:1950	ratificado
22 sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar, 1926	Ley 13.560	14:03:1950	ratificado
23 sobre la repatriación de la gente de mar, 1926	Ley 13.560	14:03:1950	ratificado
26 sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928	Ley 13.560	14:03:1950	ratificado
27 sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco, 1929	Ley 13.560	14:03:1950	ratificado
28 sobre la protección contra los accidentes de los trabajadores empleados en la carga y descarga de los buques, 1929 (<i>dejado de lado</i>)	Decreto Ley 11.594	---	---
29 sobre el trabajo forzoso, 1930	Ley 13.560	14:03:1950	ratificado
30 sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930	Ley 13.560	14:03:1950	ratificado
31 (Retirada) sobre las horas de trabajo (minas de carbón), 1931	Decreto Ley 11.594	24:09:1956	ratificado
32 sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (revisado), 1932	Ley 13.560	14:03:1950	ratificado

33 sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932	Ley 13.560	14:03:1950	denunciado el 11:11:1996
34 sobre las agencias retribuidas de colocación, 1933	Ley 13.560	14:03:1950	denunciado el 19:09:1996
35 sobre el seguro de vejez (industria, etc.), 1933	Ley 14.329	17:02:1955	ratificado
36 sobre el seguro de vejez (agricultura), 1933	Ley 14.329	17:02:1955	ratificado
41 (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1934	Ley 13.560	14:03:1950	ratificado
42 sobre las enfermedades profesionales (revisado), 1934	Ley 13.560	14:03:1950	ratificado
45 sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935	Ley 13.560	14:03:1950	ratificado
50 sobre el reclutamiento de trabajadores indígenas, 1936	Ley 13.560	14:03:1950	ratificado
52 sobre las vacaciones pagadas, 1936	Ley 13.560	14:03:1950	ratificado
53 sobre los certificados de capacidad de los oficiales, 1936	Ley 14.329	17:02:1955	denunciado el 28:05:2014
58 (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936	Ley 14.329	17:02:1955	denunciado el 28:05:2014
68 sobre la alimentación y el servicio de fonda (tripulación de buques), 1946	Decreto Ley 11.594	24:09:1956	denunciado el 28:05:2014
71 sobre las pensiones de la gente de mar, 1946	Ley 14.329	17:02:1955	ratificado
73 sobre el examen médico de la gente de mar, 1946	Ley 14.329	17:02:1955	denunciado el 28:05:2014
77 sobre el examen médico de los menores (industria), 1946	Ley 14.329	17:02:1955	ratificado
78 sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946	Ley 14.329	17:02:1955	ratificado
79 sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946	Ley 14.329	17:02:1955	ratificado
80 sobre la revisión de los artículos finales, 1946	Ley 13.559	14:03:1950	ratificado
81 sobre la inspección del trabajo, 1947	Ley 14.329	17:02:1955	ratificado
87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948	Ley 14.932	18:01:1960	ratificado
88 sobre el servicio del empleo, 1948	Decreto Ley 11.594	24:09:1956	ratificado
90 (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948	Decreto Ley 11.594	24:09:1956	ratificado
95 sobre la protección del salario, 1949	Decreto Ley 11.594	24:09:1956	ratificado
96 sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949	Ley 24.648	19:09:1996	ratificado
98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949	Decreto Ley 11.594	24:09:1956	ratificado
100 sobre igualdad de remuneración, 1951	Decreto Ley 11.595/56	24:09:1956	ratificado
102 relativo a la Norma Mínima de la Seguridad Social.	Ley 26.678	---	sin registro de ratificación
105 sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957	Ley 14.932	18:01:1960	ratificado

107 sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957	Ley 14.932	18:01:1960	denunciado el 03:07:2000
111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958	Ley 17.677	18:06:1968	ratificado
115 sobre la protección contra las radiaciones, 1960	Ley 21.664	15:06:1978	ratificado
124 sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965	Ley 22.535	20:06:1985	ratificado
129 sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969	Ley 22.609	20:06:1985	ratificado
135 sobre los representantes de los trabajadores, 1971	Ley 25.801	23/11/2006	ratificado
138 sobre la edad mínima, 1973	Ley 24.650	11:11:1996	ratificado
139 sobre el cáncer profesional, 1974	Ley 21.663	15:06:1978	ratificado
142 sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975	Ley 21.662	15:06:1978	ratificado
144 sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976	Ley 23.460	13:04:1987	ratificado
150 sobre la administración del trabajo, 1978	Ley 25.802	20:02:2004	ratificado
151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978	Ley 23.328	21:01:1987	ratificado
154 sobre la negociación colectiva, 1981	Ley 23.544	29:01:1993	ratificado
155 relativo a la seguridad y salud de los trabajadores, 1981	Ley 26.693	13/01/2014	ratificado
156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981	Ley 23.451	17:03:1988	ratificado
159 sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983	Ley 23.462	13:04:1987	ratificado
163 sobre el bienestar de la gente de mar, 1987	Ley 23.977	---	sin registro de ratificación
164 sobre la protección de la salud y la asistencia médica (gente de mar), 1987	Ley 23.977	---	sin registro de ratificación
165 sobre la seguridad social de la gente de mar (revisado), 1987	Ley 23.977	---	sin registro de ratificación
166 sobre la repatriación de la gente de mar (revisado), 1987	Ley 23.977	---	sin registro de ratificación
169 sobre pueblos indígenas y tribales, 1989	Ley 24.071	03:07:2000	ratificado
173 sobre protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992	Ley 24.285	---	sin registro de ratificación
177 sobre trabajo a domicilio, 1996	Ley 25.800	31/07/2006	ratificado
182 sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999	Ley 25.255	05:02:2001	ratificado
184 sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001	Ley 25.739	26/06/2006	ratificado
187 relativo al marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo, 2006	Ley 26.694	13/01/2014	ratificado
188 sobre el trabajo en el sector pesquero, 2007	Ley 26.669	15/09/2011	ratificado
189 sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos, 2011	Ley 26.921	24/03/2014	ratificado
Convenio sobre el Trabajo Marítimo, 2006	Ley 26.920	28/05/2014	ratificado
Protocolo relativo al convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 2002	Ley 26.693	13/01/2014	ratificado

CONVENCIÓNES ONU⁸³ APROBADAS Y RATIFICADAS POR ARGENTINA⁸⁴

Convención	Norma legal interna	Fecha de ratificación	Situación
Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (ICERD, 21-dic-65) Organismo de vigilancia (OV): Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD)	Ley 17.722 B.O. 8-5-1968	2 Oct 1968	Ratificada
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ICCPR, 16-dic-66) OV: Comité de Derechos Humanos (HRC)	Ley 23.313 B.O. 13-5-1986	8 Aug 1986	Ratificado
Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ICCPR-OP1, 16dic66) OV: HRC	Ley 23.313 B.O. 13-5-1986	8 Aug 1986	Ratificado
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ICESCR, 16-dic-1966) OV: Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR)	Ley 23.313 B.O. 13-5-1986	8 Aug 1986	Ratificado
Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, 18dic79) OV: Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW)	Ley 23.179 B.O. 3-6-1985	15 Jul 1985	Ratificado
Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes (CAT, 10dic84) OV: Comité contra la Tortura (CAT)	Ley 23.338 B.O. 26-2-1987	24 Sep 1986	Ratificada
Convención sobre los Derechos del Niño (CRC, 20nov89) OV: Comité de los Derechos del Niño (CRC)	Ley 23.849 B.O. 22-10-1990	4 Dec 1990	Ratificada
Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (ICRMW, 18dic90) OV: Comité de Derechos de los Trabajadores Migratorios (CMW)	Ley 26.202 B.O. 17-1-2007	23 Feb 2007	Ratificada
Convención internacional para la protección de todas las personas contra las desapariciones forzadas (CPED, 20dic06) OV: Comité contra las Desapariciones Forzadas (CED)	Ley 26.298 B.O. 30-11-2007	14 Dec 2007	Ratificada
Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (ICRPD, 13dic06) OV: Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CRPD)	Ley 26.378 B.O. 9-6-2008 ⁸⁵	2 Sep 2008	Ratificada

⁸³ Mediante Ley 12.838, Argentina aprobó la ratificación a la Carta de las Naciones Unidas, firmada en San Francisco el 26 de junio de 1945, formulada por el Poder Ejecutivo el 8 de setiembre de 1945, conforme a los artículos 27, 31, 86 inciso 18; artículo 67, incisos 19, 21, 24, 25 y demás concordantes de la Constitución Nacional. Por Leyes 16.718, 16.950 y 20.019 se aprobaron las enmiendas introducidas a la Carta de las Naciones Unidas por la Asamblea General.

⁸⁴ Fuente: <http://www.derechos.org/nizkor/ley/tratado.html>, <http://www.ohchr.org/SP/HRBodies/Pages/HumanRightsBodies.aspx>, <https://treaties.un.org/Pages/Treaties.aspx?id=4&subid=A&lang=en> y elaboración propia.

⁸⁵ Ley 27.044 (B.O. 22/12/2014: Otórgase jerarquía constitucional en los términos del artículo 75, inciso 22 de la Constitución Nacional.

Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ICESCR-OP 10-dic-08).	Ley 26.663 B.O. 12-4-2011	24/10 2011	Ratificado
Segundo Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, destinado a abolir la pena de muerte (ICCPR-OP2, 15dic89) OV: HRC	Ley 26.380 B.O. 13-6-2008	2 Sep 2008	Ratificado
Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (OP-CEDAW, 06oct99) OV: CEDAW	Ley 26.771 B.O. 11-12-2006	20 Mar 2007	Ratificado
Protocolo facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la participación de niños en los conflictos armados (OP-CRC-AC, 25may00) OV: CRC	Ley 25.616 B.O. 12-8-2002	10 Sep 2002	Ratificado
Protocolo facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía (OP-CRC-SC, 25may00) OV: CRC	Ley 25.763 B.O. 25-8-2003	25 Sep 2003	Ratificado
Protocolo facultativo de la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes (OP-CAT, 18dic02) OV: CAR	Ley 25.932 B.O. 1-10-2004	15 Nov 2004	Ratificado
Protocolo facultativo de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (OP-CRPD, 12dic06) OV: CRPD	Ley 26.378 B.O. 9-6-2008	2 Sep 2008	Ratificado

MERCOSUR

Artículo 17º de la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR –DSL– (1998)

- 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.

Decisiones aprobadas por el Consejo del Mercado Común N° 32/06 “Condiciones Mínimas del Procedimiento de Inspección” y N° 33/06 “Requisitos Mínimos del Perfil del Inspector del Trabajo”

MERCOSUR/CMC/DEC N° 32/06

CONDICIONES MÍNIMAS DEL PROCEDIMIENTO DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN EL MERCOSUR

VISTO: El Tratado de Asunción, el Protocolo de Ouro Preto y la Recomendación N° 01/05 del Consejo del Mercado Común.

CONSIDERANDO:

Que, en sucesivas reuniones del SGT N° 10, se acordaron los requisitos que los Estados Partes deberán aplicar como pautas mínimas para el desarrollo de la inspección del trabajo a realizarse en sus países.

Que resulta necesario adoptar, a nivel regional, procedimientos de inspección homogéneos que aseguren un eficaz control de las normas laborales nacionales vigentes en los cuatro Estados Partes.

Que los Estados Partes ratificaron el Convenio Internacional de Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo - OIT N°. 81 sobre Inspección del Trabajo en la Industria y en el Comercio y adoptaron la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR, los cuales prevén el compromiso de velar por el cumplimiento efectivo de las normas laborales que aseguren condiciones adecuadas de trabajo.

EL CONSEJO DEL MERCADO COMÚN

DECIDE:

Art. 1 – Aprobar las Condiciones Mínimas de Procedimiento de Inspección del Trabajo en el MERCOSUR, que figura como Anexo y forma parte de la presente Decisión.

Art. 2 – Esta Decisión no necesita ser incorporada al ordenamiento jurídico de los Estados Partes.

XXXI CMC – Brasilia, 15/XII/06

CONDICIONES MÍNIMAS DEL PROCEDIMIENTO DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN EL MERCOSUR

1 – En las inspecciones de trabajo que realice la autoridad competente a todo empleador, el Inspector del Trabajo deberá verificar, como mínimo, las condiciones indicadas a continuación:

a) Condiciones Generales del Trabajo

- El registro de los trabajadores de acuerdo con la documentación laboral exigible y en los organismos de seguridad social correspondientes;
- El cumplimiento de las normas que regulan la jornada de trabajo legal o convencional;
- La prohibición del trabajo infantil.

b) Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo

- Máquinas y Herramientas: existencia de protecciones adecuadas para evitar riesgos a los trabajadores;
- Provisión de elementos de trabajo y equipamientos de protección personal;
- Provisión de agua potable;
- Provisión de protección contra incendio y medios de escape adecuados;
- Uso adecuado, protección e información sobre las sustancias peligrosas que se manipulen;
- Protección que evite o minimice los riesgos eléctricos;
- Provisión de baños y vestuarios;
- Protección adecuada en aparatos para elevar, elevadores de carga y ascensores;
- Existencia de cajas de primeros auxilios conforme los riesgos existentes;
- Control de la contaminación ambiental: existencia de gases y/o polvos en el ambiente de trabajo;
- Riesgo de caída de personas: existencia de protección y resguardo adecuados de andamios, escaleras y otros.

MERCOSUR/CMC/DEC. Nº 33/06

REQUISITOS MÍNIMOS DE PERFIL DEL INSPECTOR DEL TRABAJO EN EL MERCOSUR

VISTO: El Tratado de Asunción, el Protocolo de Ouro Preto y la Recomendación Nº 02/05 del Consejo del Mercado Común.

CONSIDERANDO:

Que es necesario adoptar, a nivel regional, los requisitos mínimos que deberán reunir los Inspectores de Trabajo, con el objetivo de avanzar en la definición de estándares homogéneos de aptitud que deben cumplir.

Que los Estados Partes ratificaron el Convenio Internacional de Trabajo de la Organización Internacional de Trabajo - OIT Nº. 81 sobre Inspección del Trabajo en la Industria y en el Comercio y adoptaron la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR, previéndose, en ambos instrumentos, la necesidad de profesionalizar la función de inspección, asegurar la independencia técnica y funcional de los Inspectores de Trabajo, así como la participación igualitaria de hombres y mujeres.

EL CONSEJO DEL MERCADO COMÚN

DECIDE:

Art. 1 – Aprobar los Requisitos Mínimos de Perfil del Inspector del Trabajo en el MERCOSUR, que constan como Anexo y forman parte de la presente Decisión.

Art. 2 – Esta Decisión no necesita ser incorporada al ordenamiento jurídico de los Estados Partes.

REQUISITOS MÍNIMOS DE PERFIL DEL INSPECTOR DEL TRABAJO EN EL MERCOSUR

- 1 - El estricto cumplimiento por los Estados Partes del MERCOSUR del Convenio Internacional N° 81 de la OIT y la adopción de los siguientes requisitos mínimos para ejercer funciones de inspección del trabajo:
 - a.- que el personal a ser incorporado para el cumplimiento de las funciones de inspección del trabajo sea seleccionado teniendo en cuenta sus aptitudes para el desempeño de las mismas y haya completado el nivel de estudios secundarios.
 - b.- que, a partir de 2010, se exija como requisito de ingreso al cargo de Inspector del Trabajo que el candidato haya completado estudios de nivel terciario y haya sido seleccionado por concurso público.
- 2 - En el momento de proceder a la selección y a la designación de nuevos Inspectores del Trabajo, deberá promoverse el acceso igualitario de mujeres y de hombres.
- 3 - Cada Estado Parte deberá capacitar al personal de inspección a su ingreso en esa función pública y periódicamente a lo largo de su carrera funcional, mediante el desarrollo de planes de capacitación profesional adecuados y pertinentes para el efectivo cumplimiento de sus tareas.

Observatorio del Mercado de Trabajo del MERCOSUR / Indicadores armonizados de entorno de trabajo seguro

Según Anexo IX del Acta OMTM N° 2/2011: VI Reunión de Observatorio Mercado de Trabajo de Mercosur, 29 de noviembre 2011, Montevideo. Informe de resumen sobre las fichas técnicas de los indicadores sociolaborales no armonizados del Mercosur, por Juan Jacobo Velasco⁸⁶ (Extracto)

“Introducción

Durante el primer semestre de 2011, los capítulos nacionales del Observatorio del Mercado de Trabajo del Mercosur elaboraron fichas técnicas de varios indicadores sociolaborales que no habían podido ser armonizados en el marco del proceso desarrollado por los Institutos de Estadística (INE) del Mercosur. Estas fichas técnicas, que desde ahora servirán como una referencia metodológica para futuros indicadores sociolaborales de la subregión, constituyen un esfuerzo pionero y una excelente herramienta para ponderar las posibilidades y limitaciones de establecer una estrategia de construcción de indicadores subregionales. En el presente informe se analizan las fichas en su conjunto, centradas en cuatro ejes temáticos, y se recomiendan algunos cursos de acción a seguir tomando en consideración los hechos estilizados que se desprenden de las fichas” ...

... “Indicadores de entorno de trabajo seguro

Número de inspectores de trabajo en relación a la población ocupada

Todos los países cuentan con información al respecto a través de los registros de los propios ministerios del trabajo. Pero es una disponibilidad diferenciada. Mientras que Brasil cuenta con series completas de carácter mensual desde 2006, con la cantidad de inspectores en ejercicio, el resto de países dispone de información pero no cuenta con una serie completa de referencia. Uruguay la está construyendo para el periodo 2006-2010, Argentina tiene que realizar las gestiones con los departamentos que tienen competencia primaria sobre la inspección laboral y considerar la información disponible de inspectores del trabajo tanto a nivel nacional como provincial. Finalmente, Paraguay también cuenta con la información pero hay que articularla con otros departamentos del Viceministerio para contar con una serie permanente.

⁸⁶ Oficial de información laboral de la oficina subregional de la OIT para países del Cono Sur de América Latina.

De esta descripción se desprende que puede disponerse de una serie relativamente homogénea del indicador para el conjunto de países. Los pasos siguientes estarían enfocados en contar con esta información en el menor tiempo posible.

Total de accidentes de trabajo y enfermedades laborales

En estos indicadores se observa realidades diversas a nivel subregional. Brasil y Argentina cuentan con fuentes de registro (AEAT en Brasil y el REAT en Argentina) y una institución que se encarga del mantenimiento de las series (el Ministerio de Seguridad Social en Brasil y la Superintendencia de Riesgo del Trabajo en Argentina) para todo el periodo considerado. Uruguay no cuenta con registros de enfermedades laborales pero sí dispone de información de los accidentes del trabajo que se obtiene de los registros del Banco del Seguro del Estado, que transfiere la información al Ministerio del Trabajo, institución que está construyendo la serie. En el caso de Paraguay, la información sobre accidentes de trabajo y enfermedades laborales está dispersa en varias instituciones con características de registro distintas. Eso vuelve difícil la tarea de centralizar la información para generar un indicador nacional. Se están realizando gestiones institucionales para comenzar a sistematizar la información por institución proveedora.

En este sentido, se aprecia que para el indicador de accidentes de trabajo eventualmente se podría contar con tres series (incluyendo Uruguay) en el corto plazo. Los indicadores de enfermedades laborales son una tarea de mediano y largo plazo para Uruguay y Paraguay.

Número de muertes en accidentes, tasas de incidencia y mortalidad

En estos indicadores se observa realidades diversas a nivel subregional. Brasil y Argentina cuentan con fuentes de registro (AEAT en Brasil y el REAT en Argentina) y una institución que se encarga del mantenimiento de las series (el Ministerio de Seguridad Social en Brasil y la Superintendencia de Riesgo del Trabajo en Argentina) para todo el periodo considerado. Uruguay dispone de información de los accidentes del trabajo y de mortalidad que se obtiene de los registros del Banco del Seguro del Estado, que transfiere la información al Ministerio del Trabajo, institución que está construyendo la serie sobre los indicadores derivados. En el caso de Paraguay, la información sobre accidentes de trabajo está dispersa en varias instituciones con características de registro distintas dificultando la tarea de centralizar la información para generar un indicador nacional. Por el lado de las muertes laborales, se están realizando gestiones institucionales con el Ministerio de Salud para comenzar a sistematizar la información.

En este sentido, se aprecia que para los tres indicadores eventualmente se podría contar con tres series en el corto plazo. En el caso de Paraguay la disponibilidad de información dependerá del éxito de las gestiones institucionales en el mediano y largo plazo”.

Estadísticas de salud y seguridad.⁸⁷

Los indicadores de seguridad y salud en el trabajo constituyen el marco para evaluar hasta qué punto se protege a los trabajadores de los peligros y riesgos relacionados con el trabajo. Estos indicadores son utilizados por empresas, gobiernos y otras partes interesadas para formular políticas y programas destinados a prevenir lesiones, enfermedades y muertes profesionales, así como para supervisar la aplicación de estos programas y para indicar áreas particulares de mayor riesgo, tales como ocupaciones, industrias o lugares específicos. Entre estos indicadores se incluyen:

- Indicadores de resultados: número de lesiones y enfermedades profesionales, número de trabajadores afectados y número de días de trabajo perdidos;
- Indicadores de capacidad y competencia: número de inspectores o profesionales de la salud que se ocupan de la seguridad y la salud en el trabajo;
- Indicadores de actividades: número de días de formación, número de inspecciones.

Directrices internacionales actuales. Las directrices para las estadísticas internacionales actuales sobre lesiones profesionales figuran en la “Resolución sobre estadísticas de lesiones profesionales ocasionadas por accidentes del trabajo”, adoptada por la Decimosexta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (1998). La OIT no compila estadísticas sobre enfermedades profesionales.

⁸⁷ Más información: <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/statistics-overview-and-topics/safety-and-health/lang-es/index.htm>

PLAN REGIONAL DE INSPECCION DEL TRABAJO DEL MERCOSUR

MERCOSUR/GMC/RES. N° 22/09

PLAN REGIONAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO DEL MERCOSUR

VISTO: El Tratado de Asunción, el Protocolo de Ouro Preto, las Decisiones N° 32/06 y 33/06 del Consejo del Mercado Común y la Resolución N° 36/06 del Grupo Mercado Común.

CONSIDERANDO:

Que la inspección del trabajo es una herramienta fundamental que poseen los Estados para verificar las condiciones de trabajo y hacer efectiva la normativa que rige las relaciones laborales en su territorio.

Que el cumplimiento estricto de las normativas laborales se ha convertido en un aspecto muy importante de las relaciones entre los Estados.

Que la inspección del trabajo tiene un rol indelegable en la garantía de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, esenciales para *mantener el vínculo entre progreso social y crecimiento económico*, en los términos de la *Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*.

Que los Estados Partes han ratificado el *Convenio N°81 sobre la Inspección del Trabajo* de la OIT.

Que el primer objetivo que establece el *Tratado de Asunción* en sus considerandos es alcanzar el *desarrollo económico con justicia social*;

Que la *Declaración Sociolaboral del MERCOSUR* establece en su Artículo N°18 el derecho de todos los trabajadores a una protección adecuada en lo que refiere a las condiciones y al ambiente de trabajo y el compromiso de los Estados Partes en cuanto al mantenimiento de servicios de inspección que abarquen todo su territorio;

EL GRUPO MERCADO COMÚN

RESUELVE:

Art. 1 – Aprobar el “Plan Regional de Inspección del Trabajo del MERCOSUR”, que consta como Anexo y forma parte de la presente Resolución.

Art. 2 – Esta Resolución no necesita ser incorporada al ordenamiento jurídico de los Estados Partes, por reglamentar aspectos de la organización o del funcionamiento del MERCOSUR.

LXXVI GMC – Asunción, 02/VII/09.

PLAN REGIONAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO DEL MERCOSUR

El Plan Regional de Inspección del Trabajo del MERCOSUR (PRITM), se articula sobre dos dimensiones principales: a) acción fiscalizadora y b) formación y capacitación del inspector.

La inspección del trabajo es entendida en su sentido amplio e integrado, tanto a lo que se refiere a la norma sobre seguridad e higiene en el trabajo, como a la aplicación de toda la normativa laboral y, cuando fuera el caso, de la seguridad social específica de cada Estado Parte.

Asimismo es necesario que el PRITM sea considerado en forma articulada con los objetivos, funcionamiento y campos de aplicación del Plan Regional de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil en el MERCOSUR aprobado por Resolución GMC N° 36/06 y el objetivo de la facilitación de la circulación de los trabajadores en el MERCOSUR.

Dimensiones:

a) Acción Fiscalizadora:

1) Comisión Operativa Coordinadora

El PRITM contará con una Comisión Operativa Coordinadora en materia de fiscalización del trabajo a nivel regional que pueda realizar reuniones periódicas independientes y que sea la responsable de llevar a cabo los lineamientos de acciones establecidos en el PRITM, así como proponer al GMC, por intermedio del SGT N° 10, actualizaciones del mismo e intervenciones de otras instituciones implicadas. Esta Comisión estará integrada por funcionarios de los organismos gubernamentales responsables de la inspección del trabajo a nivel nacional y subnacional, con rango no inferior a Director.

2) Áreas Geográficas de Coordinación Estratégica Fiscalizadora

La Comisión Operativa Coordinadora identificará áreas geográficas de frontera entre dos o más Estados Partes donde pueda construirse una efectiva Coordinación Estratégica Fiscalizadora entre los servicios de inspección de los países involucrados, a nivel nacional y local. Estas Áreas Geográficas de Coordinación Estratégica Fiscalizadora (AGCEF), serán una prueba piloto de coordinación regional en materia de inspección del trabajo, donde los servicios de inspección puedan establecer canales de comunicación e información con los servicios fiscalizadores vecinos y puedan coordinar acciones conjuntas en temas sensibles.

Cada Estado Parte deberá presentar al menos una zona geográfica de frontera donde comenzará a construir las articulaciones necesarias para alcanzar un AGCEF, identificando interlocutores a nivel regional, nacional y local de cada lado de la frontera.

3) Metodología de los Operativos de Inspección Conjunta.

La Comisión Operativa Coordinadora establecerá una metodología superadora de la utilizada hasta el momento en los Operativos de Inspección Conjunta. Si bien esta fue de suma importancia para la elaboración de los dos instrumentos sobre inspección del trabajo alcanzados a nivel regional (Decisión CMC N°32/06 "*Condiciones mínimas del procedimiento de inspección*" y Decisión CMC N°33/06 "*Requisitos mínimos de perfil del inspector de trabajo*"), es conveniente reformarla para su mejor implementación, desarrollo y resultado.

Los próximos operativos de fiscalización conjunta a realizarse en el marco del PRITM, deberán ser realizados de forma coordinada y simultánea entre los Estados Partes, respetando el funcionamiento habitual de los servicios de inspección de trabajo de cada Estado Parte, sin los contratiempos e incompatibilidades que pueden generarse por la presencia de observadores de los otros Estados Partes. Esto implica que los Operativos serán consensuados entre las inspecciones del trabajo de cada Estado Parte; se llevarán a cabo de forma simultánea y paralela y se realizará una jornada conjunta final de balance y conclusiones propositivas.

4) Estadísticas

Cada Estado Parte presentará a la Comisión Operativa Coordinadora las Planillas con información estadística anual sobre la actividad de inspección, tomando como base el informe de inspección del trabajo que cada Estado Parte debe presentar a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de acuerdo al *Convenio N° 81 sobre inspección del trabajo*. Estos informes pueden compilarse en una publicación en formato electrónico que dé cuenta de la actividad de inspección del conjunto. El Observatorio del Mercado de Trabajo del MERCOSUR (OMTM) colaborará con la implementación de este punto.

5) Documentos

La Comisión Operativa Coordinadora elaborará y difundirá documentos sobre temas de interés específicos de la inspección del trabajo en el marco del Proceso de Integración Regional y articulará con el OMTM para su difusión y accesibilidad para todos los servicios de inspección a nivel nacional, estadual y departamental.

6) Encuestas

La Comisión Operativa Coordinadora podrá realizar encuestas específicas sobre temas de interés de la inspección del trabajo es un insumo importante para el desempeño del mismo. Teniendo en cuenta que la realización de encuestas no es una función específica de las áreas de fiscalización laboral *per se*, se pretende, identificar contrapartes, ya sea en los propios Ministerios de Trabajo o en las áreas de estadísticas y encuestas de cada Estado Parte, para orientar la obtención de datos sobre temas

de interés para los servicios de inspección. Estos temas de interés deberán ser consensuados por los Estados Partes para poder darle un marco regional a la obtención de los datos. Para la implementación de este punto, colaborará, dentro de sus funciones, el Observatorio del Mercado de Trabajo del MERCOSUR (OMTM).

b) Formación y capacitación del inspector del trabajo

La formación y capacitación de los inspectores de trabajo en el ámbito regional debe ser encarado como un objetivo estratégico del SGT N° 10, teniendo como guía el cumplimiento de la Decisión CMC N° 33/06 sobre *Requisitos mínimos de perfil del Inspector de Trabajo*.

La formación y capacitación de los inspectores del trabajo en el ámbito regional debe estar enfocada a los aspectos técnicos y metodológicos de la actividad fiscalizadora, con especial atención al abordaje de problemáticas específicas (como la del trabajo infantil, el trabajo forzado y la trata de personas, el trabajo fronterizo y el trabajo de migrantes, etc.), reservando la capacitación en los marcos normativos para los programas elaborados en el ámbito nacional y subnacional de cada Estado Parte.

En este sentido se tomará en consideración los compromisos asumidos por Brasil en cuanto a compartir y difundir sus experiencias en formación de los inspectores, teniendo en cuenta los avances realizados en la materia, así como en coordinar la elaboración de una propuesta regional de Plan de Formación del Inspector del Trabajo, en el marco del PRITM.

Asimismo apoyar los esfuerzos dirigidos a trabajar en la construcción de una plataforma virtual para la capacitación y formación de los inspectores del trabajo que pueda ser concebida como la base para la creación en el mediano plazo de un Centro Virtual de Formación y Capacitación Regional para los Inspectores del Trabajo.

PLAN REGIONAL DE SALUD Y SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES EN EL MERCOSUR

MERCOSUR/GMC/PROY. RES. N° 02 /14

PLAN REGIONAL DE SALUD Y SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES EN EL MERCOSUR

VISTO: El Tratado de Asunción, el Protocolo de Ouro Preto, el Acuerdo Multilateral de Seguridad Social del Mercado Común del Sur, el Acuerdo sobre Residencia para Nacionales de los Estados Partes del MERCOSUR, la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR y la Decisión N° 64/10 del Consejo del Mercado Común.

CONSIDERANDO:

Que la finalidad del Tratado de Asunción es unir cada vez más a los pueblos de los Estados Partes, buscando caminos de integración y progreso económico y social, para todos los habitantes del MERCOSUR por lo tanto, su dimensión social se constituye en el lugar natural para desarrollar las políticas orientadas a la justicia social e inclusión, en beneficio de sus nacionales.

Que en este proceso de desarrollo económico con justicia social es clave la decisión de avanzar en medidas para promover y proteger la salud y seguridad de los trabajadores en el MERCOSUR.

Que el artículo 17° de la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR establece el derecho de que todo trabajador ejerza sus actividades en un ambiente de trabajo sano y seguro, que preserve la salud física y mental del trabajador y estimule su desarrollo y desempeño profesional.

Que asimismo el segundo párrafo del citado artículo dispone que *“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.”*

Que la salud y seguridad de los trabajadores además de ser un tema de competencia específica del Subgrupo de Trabajo N° 10: "Relaciones Laborales, Empleo y Seguridad Social", ha sido incorporada

al Plan de Acción para la conformación de un Estatuto de Ciudadanía del MERCOSUR y a los "Ejes, Directrices y Objetivos Prioritarios del Plan Estratégico de Acción Social del MERCOSUR (PEAS)".

Que la implementación de un plan regional de salud y seguridad de los trabajadores en el MERCOSUR permitirá abordar este tema desde la especificidad propia de las relaciones laborales, propiciando el diálogo social junto a los actores sociales del mundo del trabajo.

EI GRUPO MERCADO COMÚN

RESUELVE:

Art. 1 - Aprobar el "Plan Regional de Salud y Seguridad de los Trabajadores en el MERCOSUR", que consta como Anexo y forma parte de la presente Resolución.

Art. 2 - Esta Resolución no necesita ser incorporada al ordenamiento jurídico de los Estados Partes, por reglamentar aspectos de la organización o del funcionamiento del MERCOSUR.

... GMC -, .../..../14.

ANEXO

PLAN REGIONAL DE SALUD Y SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES EN EL MERCOSUR

El presente Plan tiene como objetivo general desarrollar acciones, de aplicación progresiva, tendientes a promover y proteger la salud y seguridad de los trabajadores en el MERCOSUR.

A tales fines, el plan se desarrolla sobre tres dimensiones temáticas: Normativa, Formativa y de Inspección.

Cada una tendrá un objetivo específico, para cuyo cumplimiento se prevé la realización de acciones en el ámbito del Subgrupo de Trabajo N° 10: "Relaciones Laborales, Empleo y Seguridad Social".

Para la implementación del presente Plan el SGT 10 creará una Unidad Ejecutora.

El SGT N° 10 informará bianualmente al GMC (Grupo del Mercado Común) de los avances alcanzados con relación a las acciones previstas en el presente Plan.

OBJETIVO GENERAL:

Desarrollar acciones tendientes a promover y proteger la salud y seguridad de los trabajadores en el MERCOSUR.

1.- DIMENSIÓN NORMATIVA

Objetivo específico:

Analizar la aplicación práctica del art. 17° de la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR y promover el diseño de políticas para mejorar el goce de los derechos de salud y seguridad en el trabajo, por parte de los trabajadores en el MERCOSUR.

Acciones:

- Promover el diseño de políticas para la aplicación de las disposiciones del artículo 17° de la Declaración Sociolaboral del Mercosur.
- Realizar estudios de legislación comparada de los Estados Partes, en materia de salud y seguridad en el trabajo y realizar propuestas de carácter normativo.
- Colaborar junto con el Observatorio del Mercado de Trabajo del MERCOSUR en el desarrollo de indicadores armonizados de entorno de trabajo seguro para su implementación.

2.- DIMENSION FORMATIVA

Objetivo específico:

Facilitar el conocimiento de los derechos y obligaciones en materia de salud y seguridad en el trabajo, en el MERCOSUR.

Acciones:

- Implementar acciones de información sobre derechos y obligaciones en materia de salud y seguridad en el trabajo.
- Fomentar actividades de formación para la implementación de sistemas de gestión de salud y seguridad en los lugares y ambientes de trabajo.
- Desarrollar campañas de prevención para sectores de actividad determinados.

3.- DIMENSION DE INSPECCIÓN**Objetivo específico:**

Profundizar la inspección de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo, en el MERCOSUR.

Acciones:

- Realizar operativos de inspección conjunta, bajo protocolos armonizados, en sectores de actividad determinados, principalmente aquellos con movimientos transfronterizos de trabajadores.
- Capacitar a los inspectores del trabajo en materia de salud y seguridad en general y en particular para el cumplimiento de las Decisiones aprobadas por el Consejo del Mercado Común N° 32/06 "Condiciones Mínimas del Procedimiento de Inspección" y N° 33/06 "Requisitos Mínimos del Perfil del Inspector del Trabajo.
- Cooperar en el logro de los objetivos del "Plan Regional de Inspección del Trabajo" (Res. GMC 22/09).

MERCOSUR OBRERO**PRIMER ENCUENTRO DEL MERCOSUR OBRERO**

Caracas, 14 y 15 de Febrero de 2014

Ayuda Memoria

En la Ciudad de Caracas los días 14 y 15 de Febrero de 2014, se reunieron en el Complejo Siderúrgico Nacional S.A. los representantes gubernamentales de Argentina, Brasil, Uruguay y Venezuela, a partir de la convocatoria que hiciera la Presidencia Pro Témpore Venezolana del MERCOSUR para el Primer Encuentro del MERCOSUR Obrero.

La actividad inicial, con presencia de las representaciones institucionales y de empresas recuperadas de los países del MERCOSUR, contó con la intervención del Ministro del Poder Popular para las Relaciones Exteriores de Venezuela, Elías Jaua, del Ministro del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social, Jesús Martínez, y del Ministro del Poder Popular para Industrias, Wilmer Barrientos.

Luego de agradecer a la PPTVEN la organización de la actividad, las delegaciones asistentes compartieron sus experiencias nacionales sobre empresas recuperadas y autogestionadas, así como diferentes puntos de vista sobre cómo incluir y abordar esta temática dentro del ámbito del MERCOSUR.

Seguidamente la delegación de Venezuela puso a consideración un Proyecto de Decisión para la creación de la Reunión del MERCOSUR Obrero, la cual se anexa. Las delegaciones tomaron nota de la propuesta y se comprometieron a realizar las consultas internas correspondientes.

Sobre las empresas recuperadas y autogestionadas, las delegaciones coincidieron que es un tema de interés y manifestaron su convicción en incorporarlo con mayor profundidad y fuerza en la agenda del MERCOSUR.

Al respecto se consideró elevar a los órganos decisorios del MERCOSUR la organización de un foro que permita identificar acciones estratégicas conjuntas con el objetivo de fortalecer las empresas recuperadas y autogestionadas, desde una perspectiva de integración productiva. Este foro podría tener cuatro ejes de acción:

- 1- Realizar un diagnóstico y mapeo de las experiencias nacionales y en el MERCOSUR.
- 2- Elaborar un Plan de Acción.
- 3- Organizar un espacio de encuentro de empresas recuperadas y autogestionadas con la finalidad de articular cadenas y proyectos productivos regionales e intercambiar experiencias.
- 4- Discutir sobre la institucionalidad necesaria para dar seguimiento al Plan de Acción.

Asimismo, las delegaciones manifestaron su interés de promover la realización de actividades como la organizada por la PPTVEN.

Finalmente, las delegaciones saludaron y destacaron las importantes labores realizadas por las trabajadoras y los trabajadores del MERCOSUR asistentes al Primer Encuentro del MERCOSUR Obrero.

ABREVIATURAS

AISS: Asociación Internacional de la Seguridad Social

DAI: Dirección de Asuntos Internacionales del MTEYSS

CELAC: Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños

CISS: Centro Interamericano de Estudios de la Seguridad Social

CIMT: Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo de la OEA

CISS: Conferencia Interamericana de la Seguridad Social

CSL: Comisión Sociolaboral del MERCOSUR

GANemple: Grupo de Alto Nivel de Empleo del MERCOSUR

GMC: Grupo Mercado Común del MERCOSUR

ISO: Organización Internacional de Normalización

MERCOSUR: Mercado Común del Sur

MREYC: Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto

MTEYSS: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

OEA: Organización de los Estados Americanos

OISS: Organización Iberoamericana de la Seguridad Social

OIT: Organización y Oficina Internacional del Trabajo

OIT SafeWork: Programa sobre Seguridad y Salud en el Trabajo de la OIT

ONU: Organización de las Naciones Unidas

SGT 10: Subgrupo de Trabajo 10 "Asuntos laborales, empleo y seguridad social" del GMC

SRT: Superintendencia de Riesgos del Trabajo

SSPTyEL: Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales del MTEYSS

UE: Unión Europea

UNASUR: Unión de Naciones Suramericanas

BIBLIOGRAFIA

- Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas, Carta Social Latinoamericana, un modelo de relaciones laborales para el siglo XXI. Capítulo 11, pág. 139.
- Beaudonnet, Xavier, (2009), Derecho internacional del trabajo y derecho interno. Manual de formación para jueces, juristas y docentes en derecho, Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín
- Bortoluzzi, Alfredo S, (1966), Actual legislación sanitaria del trabajo y sus resultados de aplicación, en La Semana Médica, 129, N° 30; 905; citado por Recalde, Héctor E. en “La salud de los trabajadores en Buenos Aires a través de las fuentes médicas” Grupo Editor Universitario, 1997:327.
- Bronstein, Arturo, (2013), Derecho internacional del trabajo. Aplicación del derecho internacional en el ámbito nacional, Editorial Astrea
- Cáceres, Laura y San Juan, Claudio, (2012), El derecho social europeo: salud y seguridad de los trabajadores, Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social N°14, julio 2012, pág. 1218, Abeledo Perrot.
- Cárcoba Alonso, A. (2007), “Tened encendidas las luces”, Cuadernos de Relaciones Laborales, 25, núm. 1, 151-157
- Castellá, J.L. (1996), La Seguridad y Salud en el Trabajo en el Procesos de Integración de la Unión Europea, OIT
- CELAC (2013 - 2014), Declaraciones y documentos, en <http://celac.cubaminrex.cu/>
- Censi, Luciana (2009), La lucha por las condiciones y medio ambiente de trabajo, en “CYMAT en la Universidades Nacionales”, Instituto de Estudios y Capacitación de la Federación Nacional de Docentes Universitarios (ex CONADU).
- Clerc, Jean Marc (1987), Introducción a las Condiciones y el Medio Ambiente de Trabajo, OIT, Ginebra.
- Copani Mónica y San Juan, Claudio, (2012), Aplicación de los convenios internacionales en materia de seguridad y salud en el trabajo en la República Argentina, Ufio, Instituto Calidad de Vida y Sociedad, <http://institucional.uflo.edu.ar/2011/investigacion/10-institutos?ver=instituto&ver2=proyecto&id=3&idProyecto=19>
- Comunicación de la Comisión de las Comunidades Europeas (Bruselas, 21 de febrero de 2007) al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones: Mejorar la calidad y la productividad en el trabajo: estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo (2007-2012)
- Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas -CSA- (2010), UNASUR. El Proceso de Integración Suramericano y Elementos para una Estrategia Sindical.
- De Diego, Julián Arturo, (2002), Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social, Buenos Aires, Abeledo Perrot, 2002.
- Foro Interamericano de Becarios OIT, (2012), Conclusiones de las labores realizadas el 8 y 9 de noviembre de 2012, en Buenos Aires.
- Godio, Julio Godio et al, (1998), Tres finales de siglo, en “La incertidumbre del trabajo: qué se esconde detrás del debate sobre la estabilidad laboral en Argentina?”, Corregidor.

- Grisolia, Julio Armando, (2010), Manual de Derecho Laboral, Abeledo Perrot.
- Instituto del Mundo del Trabajo, (1998), ¿Qué tipo de Ministerio de Trabajo necesita un gobierno de coalición? Anexo II: Las relaciones internacionales del trabajo.
- Iriarte de Lofiego, María Alba, (1993), Legislación sobre salud del trabajador en los cuatro países integrantes del MERCOSUR y Chile. Organización Panamericana de la Salud.
- Iriarte de Lofiego, María Alba, (1994), Legislación comparada sobre salud del trabajador en los países del Area Andina, Organización Panamericana de la Salud.
- Martínez Chas, J.M. (2002), “La seguridad e higiene en el trabajo y los procesos de integración”, Cuaderno de política laboral N° 5, Centro de Estudios Nuevo Milenio.
- MERCOSUR, Actas SGT 10, en <http://www.mercosur.int>
- Monereo Pérez, José Luis Monereo Pérez et al, (2005), Tratado práctico a la legislación reguladora de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Régimen jurídico de la prevención , aseguramiento, gestión y responsabilidad, Comares España, capítulo 3.
- MREYC, 2007, 27 de Noviembre de 2007 - Información para la Prensa N° 486/07, en <http://www.cancilleria.gov.ar/portal/prensa/rssfeed.php?id=3095>.
- Millet, Montserrat, (2001), La regulación del comercio internacional: del GATT a la OMC, La Caixa.
- Montt Balmaceda, Manuel, (1998) Principios de derecho internacional del trabajo, la O.I.T., Editorial Jurídica de Chile.
- OEA, 2012, Calendario de trabajo 2012 – 2013 de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT).
- Oficina de País de la OIT para la Argentina, (2013), Normas internacionales del trabajo. Selección de recursos de información.
- OIT, (1977 y 2006), Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social.
- OIT, (1996), CARICOM Model law on occupational safety and health and the working environment, ILO Decent Work Team and Office for the Caribbean y Base de datos sobre legislación de Guyana y Suriname en el link: <http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/index.shtml>
- OIT, (1998), Las normas internacionales del trabajo. Manual de educación obrera.
- OIT, (1998), Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento.
- OIT, (2003), Actividades normativas de la OIT en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo: estudio detallado para la discusión con miras a la elaboración de un plan de acción sobre dichas actividades (Informe VI, CIT, 91.a reunión, 2003)
- OIT, (2006), Trabajo Decente en las Américas: una agenda hemisférica 2006-2015, Informe del Director General, XVI Reunión Regional Americana, Brasilia.
- OIT, (2011), Documento informativo sobre ratificaciones y actividades normativas, Conferencia Internacional del Trabajo, Informe III (parte 2), Ginebra.
- OIT, 1987, Estudio general sobre la seguridad en el medio ambiente de trabajo.
- OIT, (2008), Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa.

- OIT, (2009), Salud y vida en el trabajo: Un derecho humano fundamental.
- OIT, (2009), Estudio general sobre seguridad y salud de los trabajadores, CIT, 98.^a reunión, Informe III (Parte 1B) Estudio general relativo al Convenio 155, Recomendación 164 y Protocolo de 2002 sobre seguridad y salud de los trabajadores. Tercer punto del orden del día, CEACR.
- OIT, (2010), Plan de acción (2010-2016) para alcanzar un amplio grado de ratificación y de aplicación efectiva de los instrumentos sobre seguridad y salud en el trabajo (Convenio núm. 155, su Protocolo de 2002, y Convenio núm. 187)
- OIT, (2013), Dimensión social de los acuerdos de comercio.
- OIT, años varios, Programa de la OIT de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente (SAFEWORK)
- ONU, (2014), Estados partes en el Pacto y situación de la presentación de los informes, documento E/C.12/52/2.
- Ospina Salinas, Estela (2010) El derecho a la seguridad y salud en el trabajo en la agenda sociolaboral del Derecho Comunitario Andino.
- Parlamento Europeo, (2011), Informe sobre la revisión intermedia de la estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo (2007-2012).
- Perón, Juan Domingo, (1974), Conceptos ante la delegación argentina a la conferencia de la OIT. Exposición del día 28 de mayo de 1974, en la Casa de Gobierno, a los miembros de la Delegación Argentina ante la OIT.
- Rodríguez Mancini, Jorge (2007), Derechos Fundamentales y Relaciones Laborales, Editorial Astrea.
- San Juan, Claudio, (2009), Salud, Seguridad y Teletrabajo. Nuevas tecnologías, nuevos desafíos, Boletín Noticias SRT N° 14 - 27 de mayo de 2009.
- San Juan, Claudio, (2009), Del trabajo infantil prohibido al trabajo adolescente protegido: El Listado de TIP entra en su recta final, Boletín Noticias SRT N° 15 - 10 de junio de 2009
- San Juan, Claudio, (2009), Cobertura y prevención de los riesgos del teletrabajo: Una aproximación técnico - legal, Boletín Noticias SRT N° 25 - 28 de octubre de 2009.
- San Juan, Claudio, (2010), Panorama de los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo en la República Argentina, en http://www.cienciarred.com.ar/ra/usr/41/972/calidaddevidauflo_n4pp45_75.pdf
- San Juan, Claudio, (2011), Tesis “La salud y seguridad de los trabajadores en los procesos de integración regional: el caso MERCOSUR”, defendida y aprobada en el marco de la “Maestría en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales” de la Universidad Nacional de Tres de Febrero.
- San Juan, Claudio (2013), La salud y seguridad en el teletrabajo a domicilio a la luz de los compromisos internacionales, Boletín Electrónico “CONECTA2”, junio 2013, MTESS en <http://www.trabajo.gob.ar/downloads/newsletter/teletrabajo/130614/temas2.asp>
- San Juan, Claudio (2013), La salud y seguridad de los trabajadores en la agenda internacional y local: Argentina ratifica dos convenios relevantes, Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social N° 13 (Julio 2013) pág. 1318, A. Perrot
- San Juan, Claudio (2013), La salud y seguridad de los trabajadores en la agenda internacional en “Relaciones laborales internacionales y derecho interno, 2012, MTESS”,

http://www.trabajo.gob.ar/downloads/biblioteca_libros/libro_ponencias-rel-lab-internac-2012.pdf

- San Juan, Claudio (2012), Una aproximación a los sistemas de salud y seguridad de los trabajadores en los países de la Unión de Naciones Suramericanas (UNASUR), Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social N° 19 (Octubre 2013) pág. 1972,
- San Juan, Claudio (2012), Salud de los trabajadores, justicia social, prevención y después, en “Accidentes y Enfermedades del Trabajo de acuerdo a la Constitución Nacional, Ley de Defensa del Consumidor y Convenios O.I.T.”, Editorial Juris, Rosario, Argentina.
- San Juan, Claudio (2004), “Participación de los trabajadores en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo en Argentina”, Oficina OIT en Argentina, Buenos Aires.
- San Juan, Claudio (2014), Luego de 10 años ¿Más cerca del listado TIP? Además de algunos hallazgos sobre la Agrupación de Trabajadores Menores Peronistas.
- San Juan, Claudio (2014), Panorama actual de las relaciones internacionales en el mundo del trabajo “Por más integración a nivel político, comercial, educativo y migratorio”.
- San Juan, Claudio (2014), Proyecto de Norma ISO 45001 “Sistemas de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo – Requisitos y guía de uso” ¿Otro nuevo modelo tecnocrático?
- SCML (1995), Caribbean Community (CARICOM), Declaration of Labour and Industrial Relations Principles, Standing Committee of Ministers responsible for Labour (SCML).
- Sociedad de las Naciones, (1919), Tratado de Versalles del 28 de junio de 1919.
- SRT, (2014) Informe nacional de la República Argentina sobre Salud y Seguridad en el Trabajo para la 18ª. Reunión Regional Americana (Lima, Perú, 13-17 de octubre de 2014).
- Świątkowski, Andrzej Marian (2012), Derecho internacional privado del trabajo de la Unión Europea, EDUNTREF.
- Unión Europea, sitio oficial en <http://europa.eu>
- Unión Europea, Comisión de las Comunidades Europeas (2007), Comunicación de la Comisión, Mejorar la calidad y la productividad en el trabajo: estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo (2007-2012) <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0062:FIN:ES:HTML>
- UNASUR (2008), Tratado Constitutivo de la Unión de Naciones Suramericanas suscripto en Brasilia, República Federativa del Brasil, el 23 de mayo de 2008.
- UNASUR, sitio oficial de la Secretaría General en: <http://www.unasursg.org>
- Vogel, L. (2007), “Nuevas perspectivas para la estrategia comunitaria de salud en el trabajo 2007-2012”, Confederación Europea de Sindicatos, Bruselas.