

“LAS CUESTIONES DE SEGURIDAD Y SALUD INCORPORADAS A LA DECLARACION DE PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. SU SIGNIFICANCIA PARA URUGUAY”.

Arturo Ferrizo Izmendi¹.-

Sumario: 1. Cuestiones preliminares 2. Significancia de las declaraciones como instrumento jurídico en el ámbito de la OIT 3. La declaración sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo y la inclusión de un nuevo principio. 4. El derecho fundamental a un entorno de trabajo seguro y saludable. Un estado de la cosas a nivel internacional. 5. El derecho fundamental a un entorno de trabajo seguro y saludable. Un estado de la cosas a nivel nacional. 6. Reflexiones finales.-

1. CUESTIONES PRELIMINARES.

En el presente trabajo analizaremos cuestiones vinculadas con la salud y seguridad en el trabajo, particularmente algunas consecuencias que sobrevienen en el panorama del derecho del trabajo internacional, pero primordialmente nacional, ante una nueva Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el seno de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Esta nueva declaración, esta versión 2022 de la declaración de 1998 sobre “*principios y derechos fundamentales en el trabajo*”, incorpora como derecho fundamental en el trabajo al “*entorno seguro y saludable*”. Cuestión que nos resulta de interés revisar.

Para ello, en primer término nos proponemos estudiar la significación de instrumento jurídico en cuestión y someramente el derrotero seguido por OIT para llegar a incorporar a dicho instrumentos el derecho fundamental a un entorno de trabajo seguro y saludable.

Resulta evidente que el referido instrumento provoca cambios en el panorama jurídico internacional, también en el nacional. Nos proponemos considerarlos desde nuestro análisis.

La nueva declaración coloca en un grado de importancia superlativa a la seguridad y salud laboral, evidentemente se re significa internacionalmente el concepto a la luz del referido nuevo texto de OIT. Corresponde entonces, el análisis de este derecho y su actual significancia como derecho fundamental a nivel de la normativa internacional.

¹ Aspirante a Profesor Adscripto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de la República (Uruguay). Maestrando en Derecho de Trabajo y la Seguridad Social por la Facultad de Derecho de la Universidad de la República (Uruguay) . Correo electrónico: aferrizo@gmail.com

Abordaremos, finalmente, la importancia del referido documento y del derecho a un “*entorno seguro y saludable*”, en nuestro ordenamiento laboral nacional.

2. SIGNIFICANCIA DE LAS DECLARACIONES COMO INSTRUMENTOS JURIDICO EN EL AMBITO DE LA OIT.

En el derecho internacional, con más ahínco en el derecho internacional vinculado con los derechos humanos, las declaraciones del tipo que analizamos han tenido una particular incidencias en el ordenamiento jurídico, aunque no revisten las características de tratados. Evidentemente su aprobación por los máximos órganos deliberativos de las organizaciones internacionales de la cuales emanan, les dan un carácter especial.

Como sabemos las declaraciones son instrumentos no sujetos a ratificación, son por tanto declarativos, programáticos; pero a pesar de ello evidentemente adquieren una presencia jurídica notoria en el abanico de normas jurídicas operativas. Ejemplo de ello, es la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948.

En el ámbito del derecho internacional de trabajo, la OIT, órgano de producción normativa por excelencia en la materia laboral, prevé dentro de sus posibles instrumentos normativos a las declaraciones. Las declaraciones son en el ámbito de la OIT “*pronunciamientos formales destinados a reafirmar la importancia de ciertos principios y valores. No están sujetos a ratificación porque significan compromiso simbólico y políticos para sus miembros*” (Arese: 2022, pp. 29), sin perjuicios de lo cual “*ocupan un lugar especial y excepcional en la historia de la OIT*” (Tapiola: 2018, pp. 17). La palabra declaración “*enfatisa tanto la importancia del contenido como en el deseo consecuente de expresar ese contenido con cierta solemnidad; se la utiliza habitualmente para textos de referencia*” (Servais: 2011, pp. 88).

Las declaraciones de principios nacen con la misma OIT, con la celebración del Tratado de Versalles, el cual en el artículo 427 prevé nueve métodos y principios generales (Arese: 2022, pp. 29). Fue la OIT, antes que cualquier otro organismo internacional, la encargada de aprobar declaraciones que se transformaron en instrumentos jurídicos significantes con el paso del tiempo; instrumentos jurídicamente vinculantes. La Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia, 1944), es una demostración de la actitud anticipatoria que sobre el punto ha tenido la OIT. Ambos hitos fundacionales abonan una rica tradición por parte del órgano tripartito en la promoción de derechos a través de declaraciones, que se extiende hasta nuestros días.

La Declaración sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo no está sujeta a ratificación, tiene la importancia del compromiso simbólico y político ya dicho, es un marco ético de pertenencia a la OIT. El propio instrumento establece únicamente métodos de seguimiento promocional para vigilar su cumplimiento; pero, evidentemente abreva en la ya dicha tradición oitiana para fundar su indudable obligatoriedad.

Sin embargo, es probable que la clave de la obligatoriedad de la presente declaración radique en la remisión a convenios internacionales del trabajo que tienen carácter de fundamentales; que expresan y desarrollan los derechos, obligaciones y principios de la OIT; convenios que tienen indiscutible fuerza normativa², que obligan a los miembros de OIT por el solo hecho de integrarla.

3. LA DECLARACION SOBRE PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO Y LA INCLUSION DE UN NUEVO PRINCIPIO.

En el año 1998 la Conferencia Internacional del Trabajo, en su octogésima sexta edición, legisló una declaración que versa sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo. En ella reafirmaba los principios y obligaciones inherentes a la pertenencia a la OIT, que estaban ligados en aquel momento a cuatro principios constitucionales básicos. Aunque esos principios son ampliamente reconocidos por todos, es importante reiterarlos para recordar su importancia: 1) la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva; 2) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; 3) la abolición efectiva del trabajo infantil y 4) la eliminación de la discriminación en materia de empleo.

La iniciativa de elaborar un instrumento del carácter de una declaración, que reafirmase los principios fundacionales de la Organización fue una respuesta a los desafíos planteados por la globalización en el contexto que se presenta de manera posterior a la Guerra Fría. El contexto indicaba la necesidad de revitalizar el corpus de las normas de trabajo básicas de la OIT; se trataba de dar un marco social ante la liberalización del comercio, una respuesta ante *“los temores respecto del efecto que el proceso podía tener sobre los menos privilegiados”* (Servais: 2011, pp. 88).

Esta declaración fue saludada en el año 1998 como *“las bases que permitirán que la OIT goce del lugar que le corresponde y sea miembro de pleno derecho en la economía mundial del siglo XXI”* fue saludada también como *“la respuesta más progresista, positiva y completa a la dimensión social de la liberalización del comercio”* (OIT: 2022, pp. 5).

Pero, desde un principio la discusión quedó instalada y se replicaba en todos los ámbitos donde se hablaba del tema, ¿por qué solo cuatro principios?. El paso del tiempo y esta nueva versión de la declaración, parecen confirmar la vigencia y la pertinencia de la referida discusión, al decir de Arese (2022, pp. 29) *“la enmienda de 2022 confirma que era incompleta y que podrá ser*

² Sin estar el asunto exento de discusión, puede decirse que estos convenios fundamentales son hoy día: Convenio sobre libertad sindical y protección de sindicación, 1948(numero 87); Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949(numero 98); Convenio sobre trabajo forzoso, 1930(numero 29) y su protocolo de 2014; Convenio sobre la abolición del Trabajo Forzoso, 1957(numero 105); Convenio sobre edad mínima, 1973 (numero 138); Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999(numero 182); Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951(numero 100); Convenio sobre discriminación (empleo y ocupación), 1958 (numero 111); Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981(numero 155) y Convenio sobre marco promocional para la seguridad y salud de los trabajadores (numero 187).

ampliada en el futuro". La referida ampliación llegó, lo hizo de la mano de la inclusión del derecho a un entorno seguro y saludable.

El camino de la incorporación de este nuevo principio se inicia con el mismo nacimiento de la declaración, atendiendo al evidente carácter fundamental de la seguridad y la salud en el trabajo. Al decir de Barretto (2022, pp173) *"la lectura de los antecedentes muestra la insatisfacción que anidó en la misma OIT al momento de la adopción de la declaración de 1998, ya que fueron varias las opiniones que señalaron la necesidad de completar el elenco de derechos fundamentales adoptados con otros que no quedaron plasmados en el instrumento"*.

El derrotero hasta llegar a al actual texto de la declaración sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, es difícil de escribir al detalle por lo sinuoso y detallado y parece haber comenzado en el mismo año 1998. Pero no fue hasta el 2017 donde el tema se plantea de modo concreto, en ese año estados miembros de la Unión Europea plantean que:

"la OIT debería explorar la viabilidad de incorporar la seguridad y salud en el trabajo en los principios y derechos fundamentales en el trabajo por tres motivos principales. En primer lugar era una cuestión que repercutía claramente en la vida, la salud y la dignidad de los trabajadores, por lo que se ajustaría plenamente al espíritu de la Declaración. En segundo lugar, ya formaba parte de muchos otros instrumentos internacionales de derechos humanos. Y, en tercer lugar, la celebración del vigésimo aniversario de la Declaración tendría lugar el año siguiente brindaría a la OIT una oportunidad conveniente para abrir un proceso de reflexión al respecto" (OIT: 2017, pp. 54).

Resulta evidente que la salud y seguridad en el trabajo fueron y son cuestiones que merecían tal elevación a la categoría de derechos fundamentales. Esto se concreta en el año 2022, en el seno de la centésimo décima reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

La principal consecuencia de esta consagración es que se convierte a la salud y seguridad en el trabajo en parte integrante del "pacto constitucional" que la OIT tiene con sus miembros.

"El reconocimiento de la salud y seguridad en el trabajo como quinta categoría de principios y derechos fundamentales en el trabajo revitalizaría y reforzaría este pacto al añadir el importante elemento de seguridad y salud...expresaría la determinación de los miembros para promover la seguridad y salud de los trabajadores..." y la responsabilidad de la OIT en *"fortalecer sus capacidades y ayudarlos a afrontar esos retos"* (OIT: 2022, pp. 11),

El línea con los propios documentos de la OIT, la afirmación solemne de principios fundacionales, es un hecho poco frecuente, un *"acontecimiento institucional"* (OIT: 2022, pp. 10). Este es entonces el valor que debe darse la enmienda del párrafo segundo de la declaración de 1998, el de "una nueva reafirmación solemne" de principios fundacionales, un acontecimiento de suma importancia. La elevación de la salud y seguridad a

las cumbres del ordenamiento normativo oitiano, convirtiéndola en “*parte integrante del pacto constitucional*” (Arese: 2022, pp. 38), es un acontecimiento institucional de magnitud.

En el plano más concreto del ordenamiento jurídico internacional puede decirse que la enmienda a la declaración de 1998 también implicó cambios, en otros instrumentos internacionales de importancia. Por ejemplo se ve modificado el texto el Pacto Mundial para el Empleo. También se ve modificada la Declaración Sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa, que conforman junto con la declaración en estudio el Programa de Trabajo Decente que lleva adelante la OIT.

4. EL DERECHO FUNDAMENTAL A UN ENTORNO SEGURO Y SALUDABLE. UN ESTADO DE LAS COSAS A NIVEL INTERNACIONAL.

La situación que se viene de relevar implicaría la necesaria concreción de un cambio mundial en las condiciones de trabajo de todas las personas, empezar a considerar nuevas y mejores condiciones de trabajo. La nueva declaración implicaría de algún modo re valorizar la repetida frase que refiere a que el trabajo no es una mercancía. Es aspiración de que este instrumento jurídico, de máxima importancia a nivel mundial, funja como un elemento más, imperiosamente necesario, para seguir humanizando los vínculos entre personas que lo único que tienen para ofrecer es su cuerpo, el cual ponen al servicio de quienes lo quieren comprar con el fin de seguir produciendo riqueza. Riqueza que cada día se concentra más, los datos sobre este punto son claros, serios y abrumadores.

La necesidad de un mundo humanamente justo, requiere evidentemente de entender que la vida de las personas es lo más importante, entender definitivamente que es urgente mejorar la protección del trabajador contra las enfermedades y los accidentes de trabajo, como ya lo decía la Constitución de la OIT en 1919. La enmienda a la declaración de 1998 va en esta línea, en la de proteger la vida. La vida está en juego, cuando el entorno de trabajo no es ni seguro, ni saludable. Los datos sobre persona fallecidas en accidentes de trabajo por cada año, son también claros serios y abrumadores: 2,8 millones de personas fallecidas (Arese: 2022, 35).

La vinculación de este nuevo principio con el derecho a la vida, le da per se un carácter de fundamental. Estos lógicos vínculos se relevan de la normativa ampliamente conocida, como por ejemplo el artículo 3 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, donde se dice que: “todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona”; del artículo 1 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; de los artículos 4 y 5 de la Declaración Americana sobre Derechos Humanos; del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales el cual declara en su artículo 7 literal b) que se reconoce el derecho a la “seguridad y la higiene en el trabajo”, como derecho fundamental.

En el ámbito de la OIT contamos también con una frondosa normativa al respecto, partiendo del mismísimo preámbulo de la Constitución donde se habla de la protección contra las enfermedades, pasando por la declaración de

Filadelfia la cual postula directamente la necesidad de “*proteger la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones*”.

Resulta de ineludible mención en la materia el Convenio 184 sobre seguridad y salud en la agricultura; y también el vinculado a la misma temática pero referida a la construcción, el convenio número 176; ambos ratificados por Uruguay.

Pero, como ya sabemos cada uno de los cinco principios o derechos fundamentales en el trabajo incluidos en la declaración remiten a uno más convenios de la propia OIT. De este modo, es importante saber que para el caso de la salud y la seguridad, en la OIT se “*opto por los convenios 155 y 187*” (Barretto: 2022, pp. 175).

Es así que los convenios número 155 (referente a la seguridad y salud de los trabajadores, de 1981; ratificado por Uruguay en 1988) y número 187 (que refiere al marco promocional para la seguridad y salud de los trabajadores, de 2006; el cual no ha sido ratificado por nuestro país), tienen hoy día carácter de convenios fundamentales. Así lo ha definido la declaración en estudio, reafirmando además que todos los miembros aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que deriva de su mera pertenencia a la organización.

Resulta ineludible decir que este nuevo derecho incluido en la reciente declaración también se vincula con el convenio número 190 (que refiere a la violencia y el acoso en el trabajo; ratificado por Uruguay en el año 2020) y con el convenio número 161 (referente a servicios de salud en el trabajo; ratificado por Uruguay en el año 1988); a pesar de que desde la perspectiva de la OIT estos convenios no tengan el carácter de fundamentales, para el Uruguay tienen sin dudar, una marcada importancia interna.

La jurisprudencia internacional también ha puesto sus ojos sobre el tema, resaltando la importancia de este derecho fundamental en varias sentencias, aun antes de ser elevado a la categoría formal de principio por parte de la OIT. A vía de ejemplo, sin perjuicio de que la lista es más larga, referiremos a dos casos que resultan de importancia para nuestros principales países limítrofes.

El primer caso es conocido y se ha estudiado en nuestro país por Cancela y Fernández (2020, pp. 201) e involucra a Brasil. Se trata del caso “Empleados de la fábrica de fuegos en Santo Antonio de Jesús y sus familiares Vs Brasil” sentencia del 15 de julio de 2020, donde la Corte Interamericana de Derechos Humanos concluyó que “*a la luz del artículo 26 de la Convención Americana, Brasil tenía la obligación de garantizar condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que garanticen la seguridad, salud e higiene y prevengan accidentes de trabajo, lo cual es especialmente relevante cuando se trata de actividades que implican riesgos significativos para la vida e integridad de las personas*” (Corte Interamericana de Derechos Humanos: 2020, pp. 2).

El segundo caso de análoga importancia, pero en la República Argentina, es el caso “Spoltore vs Argentina” sentencia del 9 de junio de 2020, donde la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado que “*De conformidad con lo señalado anteriormente, el artículo 45.b) de la Carta de la OEA señala*

expresamente que el trabajo deberá ser ejercido en condiciones que aseguren la vida y la salud del trabajador (supra párr. 84). Asimismo, el artículo XIV de la Declaración Americana permite identificar el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias al referir que toda persona tiene derecho “al trabajo en condiciones dignas” continua diciendo la Corte que *“como parte integrante del derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias, se encuentra “la prevención de accidentes y enfermedades profesionales” como medio para garantizar la salud del trabajador”* (Corte Interamericana de Derechos Humanos: 2020, pp. 26 y 27).

Resulta claro de toda esta normativa citada, de la jurisprudencia internacional citada, que el derecho a un *“entorno de trabajo seguro y saludable”* viste desde hace años con ropaje de derecho fundamental. La declaración de la OIT, es un hito más; por cierto muy importante.

5. EL DERECHO FUNDAMENTAL A UN ENTORNO SEGURO Y SALUDABLE. UN ESTADO DE LAS COSAS A NIVEL NACIONAL.

Las cuestiones vinculadas con la seguridad y salud en el trabajo no aparecieron ni mucho menos son conocidas en nuestro país a partir de la nueva normativa internacional que venimos analizando, tampoco es novedad en nuestro ordenamiento jurídico la aplicación de la Declaración sobre Principios y Derechos Fundamentales, de hecho, nuestra jurisprudencia ya la venía aplicando.

El Uruguay el tema tiene una amplia y variada experiencia de recepción y estudio, en distintos escenarios, escenarios a los cuales pretendemos hacer mención seguidamente.

En primer término, es de destaque la legislación nacional, la cual se edifica teniendo como base la propia Constitución de la Republica. Véase que el texto constitucional ordena claramente a la ley en su artículo 54 que *“ha de reconocer a quien se hallare en una relación de trabajo o servicio como obrero o empleado...la higiene física y moral”*. Esto sin dejar de mencionar el texto genérico pero igualmente importante que ordena poner al trabajo bajo protección especial de la ley, según nos dice en 53 del mismo cuerpo normativo.

A nivel estrictamente legal, el hito normativo marcado por la ley número 5032 del año 1914, evidencia aún desde antes de la existencia de la propia OIT un notorio interés del legislador nacional por la regulación del tema. Evidencia la preocupación por el tema de un modo superlativo; obsérvese por ejemplo que la ley de ocho horas, número 5350 es del año 1915. Todo parece indicar que al legislador de la época le preocupaba más la salud y seguridad de los trabajadores que la limitación de la jornada.

La siempre destacada actitud anticipatoria que tuvo el estado uruguayo respecto de la legislación laboral fue aún más anticipatoria en lo referente a cuestiones que hoy modernamente dan en llamarse *“entorno de trabajo seguro y saludable”*.

También la existencia de un sistema de seguro obligatorio para cubrir riesgos laborales a partir de la ley 16074, reafirma aún más la importancia de tema en el país. En la misma línea, legislar sobre este tema en norma que prima facie no tienen nada que ver con los asuntos de salud y seguridad laboral, resulta curioso y demostrativo, insistimos, del peculiar interés que en el tema tiene el país; ejemplo de ello es la ley 18251 en su artículo 7.

Dentro de otros ejemplos normativos que sería posible mencionar, debe de repararse que la única norma de carácter penal que se ha legislado en el país, para reprimir incumplimientos de la legislación laboral por parte de los empleadores, tiene que ver con el tema en cuestión. Es así que la ley número 19196 del año 2014 establece que los dadores de trabajo que “no adoptaren los medios de resguardo y seguridad laboral previstos en la ley y su reglamentación, de forma que pongan en peligro grave y concreto la vida, la salud o la integridad física del trabajador” será castigado con pena de prisión. Para el sistema jurídico uruguayo, la ofensa al bien jurídico “vida”, “salud” o “integridad física del trabajador” por parte del dador de trabajo, será pasible de reproche penal. Señala Babace (2014, pp. 432) que “El tipo penal en estudio encarta un delito colectivo de peligro concreto que se configura cuando la omisión de adoptar, por quien está obligado a hacerlo, los medios de resguardo y seguridad que ordena la ley y su reglamentación, pone en riesgo grave la vida o la integridad física de los trabajadores que desempeñan tareas en forma subordinada en un determinado ámbito laboral”. En el mismo sentido Nicolliello (2014, pp. 273). La referencia normativa, da cuenta de la peculiar dureza con la que la legislación nacional ha tratado el tema de las infracciones vinculadas con la violación de normas de seguridad y salud.

Nuestro país, pionero en la ratificación de Convenios Internacionales del Trabajo, no ha ido en saga en la ratificación de los convenios referentes a la temática vinculado a “un entorno seguro y saludable”.

El Uruguay tiene ratificado, como ya se ha dicho más arriba, el Convenio Internacional del Trabajo numero 155 (del año 1981, referente a la seguridad y salud de los trabajadores) y tiene ratificado también el Convenio Internacional del Trabajo número 161 (del año 1988 y referente a servicios de salud en el trabajo). Sin embargo no tiene ratificado el Convenio Internacional del Trabajo numero 187 (del año 2006 y referente al marco promocional sobre seguridad y salud en el trabajo). Este convenio, el 187, junto con el 155 se han convertido en convenios fundamentales y hoy obligan al país más allá de su ratificación. Sin embargo, la opción de la OIT en cuanto a la elección de dos convenios fundamentales, no anula la importancia que tiene en convenio 161.

Tanto el convenio 155 como el 161 no solo han sido ratificados por el país, también la legislación interna se ha dedicado a desarrollarlos y de algún modo a reglamentarlos.

Para el caso del convenio 155 nuestro país lo reglamento a partir del decreto 291/2007, modificado por el decreto 244/2016. Dicho binomio normativo de carácter infra legal se establecen ciertas regulaciones, como por ejemplo la creación de organismos de cooperación entre empleadores y trabajadores que funcionan a través de la figura de los delegados de seguridad, comisiones de seguridad u otra forma de colaboración que se acuerde. Se

establecieron a partir de estas normas las comisiones tripartitas por sector de actividad, las cuales se integran por representantes de los trabajadores, de los empleadores y de la Inspección General del Trabajo. Corresponde a estos órganos tripartito o paritarios en su caso “planificar la prevención combatiendo los riesgos laborales en su origen” (Giuzio: 2021, pp799).

El convenio 161 también ha sido objeto de tratamiento reglamentario a partir de los decretos 126/2019 y 277/2020. El convenio señala que “la expresión servicio de salud en el trabajo designa unos servicios investidos de funciones esencialmente preventivas y encargadas de asesorar al empleador y a los trabajadores y a sus representantes” (Spiwak- Martínez: 2022, pp252). Aunque no sin dificultades los mencionados decretos han intentado establecer la progresiva implementación de servicios de salud para todos los lugares de trabajo, en cumplimiento de los antes señalados objetivos del convenio. Todos los trabajadores, públicos y privados, debían contar con estos organismos en un plazo de cinco años desde la aparición del decreto; pero la implementación completa aún no se ha dado, aunque se sigue avanzando. (Giuzio: 2021, pp. 800).

Como se ve, el panorama normativo referente a la temática de salud y seguridad en el trabajo, en definitiva el panorama referente a cuestiones vinculadas con un entorno de trabajo seguro y saludable, ha ocupado un lugar importante en nuestra legislación. Desde la Constitución de la República, pasando por la legislación penal, culminando no solo en la ratificación de Convenios Internacionales de marcada importancia en el tema, sino también en su reglamentación por vía de decreto. La atención sobre el tema ha sido permanente. Desde el origen, la historia de nuestro derecho del trabajo ha estado marcada por la presencia de normas vinculadas con la búsqueda de un entorno de trabajo seguro y saludable. En suma el país goza de una rica tradición legislativa sobre el tema, partiendo desde la mismísima Constitución.

Pero nos quedan otros aspectos a considerar, que nos demuestran también la importancia que el tema tiene para los actores de las relaciones de trabajo; incluido, obviamente los jueces.

La misma se observa también en la importancia que al tema dan otros actores directos o indirectos de las relaciones laborales. El Poder Ejecutivo es uno de ellos, de tal importancia es el tema para este poder del estado que desde hace un tiempo tiene en funcionamiento una policía del trabajo dedicada exclusivamente a cuestiones de condiciones ambientales, cuyas funciones implican el tratamiento y fiscalización de temas vinculados con la búsqueda de un entorno de trabajo seguro y saludable.

Los trabajadores en su actuar cotidiano y también tienen presente el tema; es su modo de organizarse, demuestran la importancia que dan a la cuestión. No es raro encontrar acciones gremiales donde el centro de las reivindicaciones sea condiciones de trabajo vinculadas con la salud y la seguridad laboral. A nadie se le oculta que existen sindicatos que dentro de su plan de lucha tienen instalado la activación de paros automáticos ante el acaecimiento de siniestros laborales. Tampoco es una novedad decir que las comisiones de salud y seguridad se constituyen y funcionan a impulso de los trabajadores, casi exclusivamente; del mismo modo es historia conocida que la

ley numero 19916 fue fuertemente impulsada en el parlamento, hasta su aprobación, por el movimiento sindical. La actuación del movimiento sindical fue fundamental para que se legislara esta norma con el contenido que la conocemos. Finalmente, en la estructura y funcionamiento estable y central del movimiento sindical goza de prestigio la Comisión de Salud laboral y Medio Ambiente, la cual cuenta en sus filas con trabajadores que se han especializado en el estudio del tema y gozan a nivel nacional de prestigio académico en la cuestión, resultan palabra autorizada y fuente de consulta permanente de los distintos actores de las relaciones laborales. La referida comisión, también tiene en su haber numerosa publicación, que configuran bibliografía autorizada y fuente de consulta permanente a quienes quieren estudiar temas de trabajo y salud.

Demás está decir que la producción bibliográfica sobre cuestiones vinculadas a salud y trabajo, es amplia, no solamente a partir de los impulsos de los trabajadores organizados. Los teóricos y estudiosos del derecho del trabajo en el país se han ocupado del tema de modo reiterado. Esto da cuenta, una vez más, de la importancia del tema.

Otro punto de atención lo constituye la jurisprudencia nacional referente al tema, adelantamos que la misma es copiosa e imposible de abarcar en este espacio. Las referencias directas e indirectas a la temática, es recurrente; dignas de un estudio particular sobre el tema.

De lo que si nos interesa tomar particular nota es sobre el modo en el cual las sentencias han tratado el tema de la aplicación de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, cuestión que hoy, a la luz de la nueva incorporación, se torna un más trascendente.

Hemos comprobado en base al análisis jurisprudencial, que los tribunales de apelación del trabajo de nuestro país han incluido en sus argumentaciones, han citado como fuente de derecho a la Declaración de la OIT Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. En varios casos la referida declaración ha fungido como fuente de derechos.

Un primer ejemplo jurisprudencial se vincula con un juicio donde se ventilaba una situación de acoso sexual, la solicitud de un despido especial y la aplicación del artículo 11 de la ley 18561 (Tribunal de Apelaciones del Trabajo de Primer Turno, 2015). Un segundo caso se corresponde con un juicio donde se debate la notoria mala conducta de un trabajador, donde se debaten cuestiones vinculadas con el derecho al trabajo de y el derecho a la dignidad de los trabajadores involucrados en el asunto (Tribunal de Apelaciones del Trabajo de Primer Turno, 2015). Un tercer caso se trata también de una situación de acoso, con la particularidad de que la denunciante resulta finalmente despedida por notoria mala conducta (sentencia 73 del año 2019 correspondiente al Tribunal de Apelaciones del Trabajo de Primer Turno). En último lugar debe de señalar un caso que refiere también a una situación de acoso sexual en el trabajo que culmina en un despido de la persona acosada (Tribunal de Apelaciones del Trabajo de Segundo Turno, 2016). En los cuatro asuntos reseñados se destaca, como ya se dijo la utilización de la multicitada declaración dentro de las fuentes de derecho utilizadas para juzgar.

Debe verse entonces, que la declaración adquiere estatus de norma, de fundamento normativo para nuestros jueces en asunto de extrema complejidad como son los vinculados con la temática que se trata en las sentencias referidas.

El advenimiento de un nuevo principio fundamental, su declaración a texto expreso, considerado conjuntamente con la práctica jurisprudencial antes referida, es importante para nuestro derecho. Nos pone en posición de considerar que la nueva Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, además se aviene al ethos que impera en el derecho uruguayo, de marcada protección a la salud y seguridad de los trabajadores.

La utilización por parte de nuestros tribunales de las declaraciones de la OIT como fuente de derecho, resulta de algún modo la reafirmación de la importancia de este instrumento jurídico internacional, que ya hemos destacado más arriba, importancia que se realza si tenemos en cuenta el contenido que hoy se incorpora al mismo.

En este estado de cosas podemos preguntarnos legítimamente si en nuestro ordenamiento jurídico laboral no estamos asistiendo al alumbramiento de un nuevo principio de derecho del trabajo. Un principio que tenga que ver con la salud y seguridad en el trabajo.

Evidentemente exceden los propósitos del presente trabajo considerar al detalle tal posibilidad, pero resulta pertinente dejarla planteada a la luz de todo lo ya dicho sobre el tema y considerando los modos en los cuales se forman los principios, según Pla Rodríguez.

Nos dice el autor que “no hay un acto único preciso, con fecha fija que hace nacer la vigencia de un principio” por el contrario dice el autor “es un proceso progresivo, plural, múltiple, sucesivo, variado, prolongado, con posible contradicción u omisiones .En este camino los principios se nos asoman como “pautas eficaces que expresan las exigencias de un cuerpo social o, por mejor decir, derivan de la conciencia social de ciertos valores históricos, morales y sociales” (Pla Rodríguez: 2015, pp. 51). A lo largo de esta trabajo hemos dado cuenta de este camino, hitos de referencia en el tema, hitos que se remontan al principio de nuestra legislación como ya de dejo dicho.

Debe de observarse, por ejemplo, la importancia que Pla Rodríguez dio a la normativa internacional en lo que tuvo que ver con el descubrimiento de un nuevo principio, en referencia en su caso al principio de no discriminación. A nuestro juicio en la consagración del principio de no discriminación resultó determinante lo que el autor denominó en su libro como “La posición de Uruguay” (2005, pp. 357) frente al tema. Bajo esa denominación el laboralista analiza la actitud que nuestro país adoptó en el asunto, fundamentalmente la ratificación de convenios internacionales de OIT referentes a la cuestión, la incorporación de otros numerosos instrumentos internacionales referentes al tema; sin desmedro de la legislación de origen nacional, considerando incluso el estado de la jurisprudencia. Cuestiones todas que nos brindan un marco de referencia en cuanto al estado de ese tema en ese momento, que deciden definitivamente al autor a incorporar un nuevo principio de derecho del trabajo

en la edición correspondiente al año 1995 de su renombrada obra. Trazando un paralelismo con las cuestiones vinculadas a la salud y seguridad en el trabajo, utilizando la misma técnica de buscar la posición de Uruguay en el asunto, nos encontramos, para este caso, con una situación similar a la descrita otrora por Pla Rodríguez en referencia al principio de no discriminación.

Sumado a lo anterior debemos recordad que el autor nos deja una especie de legado, que se constituye en un desafío en cuanto al tema de los principios, desde el momento que anuncia que su libro “no debe tener conclusiones. Es un libro inconcluso; mejor dicho, abierto en más amplio sentido”es más claro aun cuando dice “aspira a ser semilla y no fruto” (Pla Rodríguez: 2015, pp. 359). El autor nos desafía. Las palabras de Pla Rodríguez constituyen un llamado a la doctrina laboralista, un testamento que se perpetúa en el tiempo y nos convoca; en el caso concreto nos desafía a preguntarnos, si no estamos ante el nacimiento de un nuevo principio de derecho del trabajo. Un nuevo principio que aunque aún innominado, tenga que ver con la salud y seguridad en el trabajo o lo que es lo mismo decir: con un medio ambiente de trabajo seguro y saludable.

Por nuestra parte, nos adelantamos a decir que, la salud y seguridad en el trabajo adquiere hoy día para nuestro país, para su ordenamiento jurídico todo, el carácter de principio y además de derecho humano fundamental en el trabajo. Hay una nueva norma internacional que claramente nos rige y nos obliga, la cual a mi juicio inclina definitivamente la balanza en el sentido manifestado. Esa norma internacional es la nueva Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

6. REFLEXIONES FINALES

Con esta nueva declaración, con este nuevo texto de la declaración sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo la Organización Internacional del Trabajo viene a renovar el viejo compromiso de que el trabajo no puede ser considerado una mercancía, que en el centro de toda consideración debe de estar el hombre. A través de un instrumento jurídico de importancia se resinifican las cuestiones vinculadas con la salud y seguridad en el trabajo. En conexión con lo anterior es dable resaltar también la posición de la jurisprudencia internacional en cuento al tema; hablamos particularmente de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, la cual se ha ocupado de derecho del trabajo cada vez con más ahínco pero particularmente se ha ocupado en múltiples fallos de los temas vinculados a la salud y seguridad en el trabajo. Aquí nos ocupamos escasamente de citar dos ejemplos, aunque significativos por su importancia para Brasil y para Argentina; respectivamente el caso de “empleados de la fábrica de fuegos artificiales” y el “caso Sopoltore”.

A nivel nacional la nueva declaración viene quizá a cerrar un larguísimo proceso de consagración de derechos respecto al tema de salud y seguridad, en un entorno normativo garantista respecto al tema, del cual se toma conciencia al momento de estudiarlo con cierta sistematicidad. Muy seguramente la renovada declaración que ya viene siendo usada por nuestros jueces como fuente derecho, sea de mucho más utilidad práctica con su nuevo contenido, pues son numerosos los casos donde cuestiones vinculados a la temática, se debaten en los juicios laborales.

Corresponde decir también que el nuevo contenido de la declaración fungirá, seguramente de un modo mucho significativo, como valiosa herramienta para informar la negociación colectiva, tras abarcar un tema que es objeto de permanente debate en los ámbitos de la misma.

Finalmente queda por reiterar el desafío ya planteado, consistente en el estudio y la consideración seria y dedicada del tema, con el fin responder a la pregunta de si no estamos ante el nacimiento de un nuevo principio de derecho del trabajo

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Arese, C. (2022), Impacto de la incorporación salud a la declaración de principios y derechos fundamentales de OIT. Revista Jurídica del Trabajo volumen 3 numero 8, 23 y ss.
- Babace H. (2014) Legislación penal del trabajo en Uruguay rev. Der. Lab. LVII (255), 417 y ss.
- Barretto H. (2022) Cinco tópicos a propósito de la declaración de la salud y seguridad en el trabajo como derecho fundamental en la OIT. XXXII Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. 167 y ss.
- Cancela I., Fernández P. (2020) Seguridad y salud en el trabajo: con los pies en un polvorín rev. Der. Lab. LXIII (238), 201 y ss.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (2020) Sentencia de 9 de junio de 2020. Caso: "Spoltore Vs Argentina"
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (2020) Sentencia de 15 de julio de 2020. Caso: "Empleados de la Fábrica de Fuegos Santo Antonio de Jesús y sus Familiares Vs Brasil".
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (2021). Cuadernillo de Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, N° 21. Derecho a la Vida, Corte Interamericana de Derechos Humanos, San José, Costa Rica
- Ermida O. (2010) Modificación en el mecanismo de seguimiento de la Declaración de la OIT 1998 rev. Der. Lab. LIII (238), 407 y ss.
- Giuzio G. (2021) Salud, condiciones de trabajo y medioambiente laboral: una relación inescindible. rev. Der. Lab. LXIV (284), 793 y ss.
- Nicoliello N. (214) La responsabilidad penal por infracciones a la normativa sobre seguridad en el trabajo en la ley N° 19.196 de 25 de marzo de 2014, en rev. Der. Lab. LVII (254) pág. 265 y ss.
- Pla Rodríguez A. (2015) Los principios de derecho del trabajo. FCU.
- Sinzheimer H. (1927) La esencia del derecho del trabajo. Crisis Económica y Derecho del Trabajo. Cinco estudios sobre la problemática humana y

conceptual del Derecho del Trabajo, Madrid, Servicio de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1984, pp. 69 y siguientes.

Servais J. (2011) Derecho Internacional del Trabajo. Heliasta

Spiwak P y Martínez A. (2022) Impacto de la seguridad y salud en el trabajo como principio y derecho fundamental. XXXII Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. 245 y ss.

Tapiola K. (2018) La declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998: una poderosa herramienta de la OIT. Organización Internacional del Trabajo.

Uruguay. Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 1er Turno. Sentencia número 258/2014 (22/8/2014). Rossi R. (redactora), Morales D. y Posadas J. (Firmantes)

Uruguay. Tribunal de Apelación del Trabajo de 1er Turno. Sentencia número 221/2015 (14/10/2015). Rossi R. (redactora), Morales D. y Posadas J. (Firmantes)

Uruguay. Tribunal de Apelación del Trabajo de 2do Turno. Sentencia número 206/2016 (22/06/2016). Gianero S. R. (redactora), Tosi L. y Corrales N. (Firmantes)

Uruguay. Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 2do Turno. Sentencia número 73/2019 (24/4/2019). Gianero S. R. (redactora), Scavone V. y Corrales N. (Firmantes)

Organización Internacional del Trabajo. (2017). Informe de la Comisión para los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Resumen de las labores, Actas provisionales número 11-2. Conferencia Internacional del Trabajo 106 a, año 2017.

Organización Internacional del Trabajo. (2022). Inclusión de las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a principios y derechos fundamentales.