

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO



**187**



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

**Claudio San Juan**

**OFICINA de la OIT en Argentina**  
PROYECTO OIT Bue/ARG/Colext/61-2003

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual, en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, solicitudes que serán bien acogidas.

---

ISBN: 92-2-316364-1  
92-2-316365-X

Colaborador externo: *SAN JUAN, Claudio* \*.

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

Buenos Aires, OIT, 2004. 100 p.

(Serie: Documentos de Trabajo, 187)

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

**ISBN: 92-2-316364-1**

**92-2-316365-X**

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras. La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas, procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas, procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en Las Flores 275, San Isidro, Lima 27-Perú, Apartado Postal 14-124, Lima, Perú.

Vea nuestro sitio en la red: [www.oit.org.pe](http://www.oit.org.pe)

\* *Claudio San Juan es Licenciado en Higiene y Seguridad en el Trabajo, Especialista en Análisis y Desarrollo de Normativa Técnico Legal en materia de Prevención de Riesgos Laborales.*

Impreso en Argentina

## **ADVERTENCIA**

El uso del lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de cómo hacerlo en nuestro idioma.

En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español la terminación o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres. Por lo tanto, en esta publicación se utiliza la palabra trabajadores, entendiéndolo como tales a trabajadores y trabajadoras.



## INDICE

PROLOGO	7
1. INTRODUCCIÓN	9
2. ANTECEDENTES INTERNACIONALES Y NACIONALES	9
2.1. Antecedentes internacionales en materia de participación y comités mixtos	9
2.1.1. Convenios y Recomendaciones de la OIT	10
2.1.2. América Latina: Países del Mercosur, de la Comunidad Andina, otros.	16
2.1.3. Canadá y Estados Unidos de América	19
2.1.4. Los países de la Unión Europea	19
2.2. Antecedentes nacionales.	21
2.2.1. Iniciativas de orden legislativo	21
2.2.2. La salud y seguridad en las convenciones colectivas de trabajo.	25
2.2.3. Otras disposiciones oficiales y antecedentes.	30
3. LOS FUNDAMENTOS DE LA PARTICIPACIÓN	33
3.1. ¿Por qué participar? Derechos, ventajas y beneficios de la participación.	34
3.2. Tipos de participación y sus aplicaciones en Argentina.	35
3.3. La OIT y la participación de los trabajadores.	36
3.4. Apoyo brindado por la OIT en Argentina en la materia	38
4. EXPERIENCIAS EMPRESARIALES Y SINDICALES	40
4.1. Análisis de algunas experiencias empresarias nacionales sobre comités de higiene y seguridad	40
4.2. Las organizaciones sindicales argentinas y la participación en el mejoramiento de las CyMAT	42
5. CONCLUSIONES	43
6. GLOSARIO	45
7. NOTAS	46
8. INDICE DE LOS ANEXOS	47
9. ANEXOS	48
10. BIBLIOGRAFÍA	100



## PROLOGO

*El derecho de los trabajadores a la negociación colectiva y la cooperación entre empleadores y trabajadores han quedado consagrados desde el momento en que la OIT adoptó su Constitución. También en la Constitución ha quedado establecida la obligación de Oficina para lograr el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva y a esforzarse para encontrar mecanismos sostenibles para que dicha cooperación entre las partes sea efectiva. Una cantidad significativa de Convenios y Recomendaciones de nuestra Organización reflejan tales derechos y contienen disposiciones que los promueven.*

*La cuestión de la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores constituye una acción permanente de la OIT desde su fundación. La atención prestada a estas cuestiones se comprende mejor cuando se observa que casi la mitad de las normas internacionales del trabajo adoptadas en las sesiones anuales de la Conferencia Internacional del Trabajo o en reuniones tripartitas de expertos trata acerca de los problemas que afectan la salud, seguridad o las condiciones en que se deben desempeñar los trabajadores en sus lugares de trabajo.*

*Las normas existentes en el campo de la seguridad y salud en el trabajo pueden clasificarse en cuatro grandes categorías. La primera categoría es la de aquellas cuyo objeto es el de establecer políticas nacionales de acción, tales como el Convenio núm. 155 sobre la seguridad y salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo, y el Convenio núm. 161 sobre los servicios de salud en el trabajo. El segundo grupo de normas se ocupa de la protección de los trabajadores en determinadas ramas de actividad económica, incluyendo la minería, agricultura, construcción, pesca, comercio y oficinas y el trabajo en puertos. El tercero se refiere a medidas de protección específicas, tales como las guardas de protección en la maquinaria, los exámenes médicos de los trabajadores jóvenes y la carga máxima que puede ser transportada por un trabajador. La cuarta categoría estipula las protecciones que deben adoptarse contra riesgos específicos, por ejemplo, los originados por las radiaciones ionizantes, el benceno, asbestos, el cáncer ocupacional, la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en los ambientes de trabajo, así como las medidas de seguridad que deberían adoptarse para el uso de sustancias químicas y las acciones para la prevención de grandes accidentes industriales.*

*Ahora bien, el conjunto de tales disposiciones internacionales protectoras tienen un valor relativo en la práctica laboral, a menos que se verifiquen tres condiciones: en primer lugar, que se vean reflejadas en la legislación de cada país; segundo, que la administración del trabajo desempeñe su papel específico en la verificación de su cumplimiento en todos los sectores productivos y, en tercer lugar, que empleadores y trabajadores sean capaces de negociar y de llegar a acuerdos en relación con los riesgos en el trabajo, y que estos se reflejen en los convenios colectivos.*

*En esta obra el autor nos recuerda que, según lo establecido en los convenios y recomendaciones de la OIT, los instrumentos y medios idóneos para asegurar la participación de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo son, según sus distintas denominaciones, los delegados de seguridad, los comités obreros de seguridad e higiene o comités paritarios de seguridad e higiene, y los comités de seguridad y salud representativos de los empleadores y de los trabajadores. Estos instrumentos, junto con los que ha propuesto la OIT para instaurar sistemas de gestión de la seguridad y salud de los trabajadores en los lugares de trabajo, constituyen el basamento de toda estrategia destinada a reducir las tasas de accidentes y de enfermedades profesionales.*

*La revisión que realiza el autor en lo que se refiere a las acciones que la OIT lanzó en Argentina en el marco del programa PIACT, nos permite constatar que en 2004 se cumplen veinte años del comienzo de una iniciativa institucional valiosa que, se inició en 1984, y se extendió en ese país hasta 1989. Las actividades desarrolladas en ese periodo de recuperación democrática han sido enriquecedoras para todas las partes involucradas y todavía se recuerdan en casi todos los eventos en los que se tratan actualmente las condiciones y el medio ambiente de trabajo.*

*Una parte interesante de este Documento de Trabajo es la que el autor dedica a presentar los antecedentes internacionales, tanto en las Américas como en Europa, en materia de participación y de comités mixtos. Aquellos interesados en el análisis comparado de estas experiencias encontrarán una fuente actualizada de información específica en estos temas. Los estudiosos de los antecedentes nacionales, por su lado, encontrarán información valiosa acerca de las diversas iniciativas de orden legislativo formuladas por los legisladores. Un apartado interesante lo constituye el que trata las características y los resultados de la negociación colectiva relativos a la salud y la seguridad en el trabajo, en diversos periodos recientes de la vida laboral de Argentina.*

*El autor avanza en el tema presentando el análisis de un conjunto de experiencias empresariales y sindicales nacionales que muestran, según señala, el grado de madurez de la conducción de los actores sociales y de la importancia de las normas internacionales para promover el diálogo social en materia de salud y seguridad en el trabajo.*

*Este Documento termina con un apartado que presenta un conjunto de iniciativas y emprendimientos destinados a impulsar, aún más, el diálogo social entre las partes interesadas, y que persigue estos fines: en primer lugar, contar con una política nacional de participación de trabajadores y empleadores para el mejoramiento de las condiciones y el medio ambiente de trabajo; segundo, la prevención de los accidentes del trabajo y las enfermedades originadas y la promoción de la salud de los trabajadores mediante una gestión de la seguridad y la salud en el trabajo en los establecimientos productivos y en las organizaciones de servicios, y tercero: contar con una norma que reglamente las actividades de participación en materia de seguridad y salud en el trabajo mediante la designación de delegados de salud y seguridad en el trabajo y/o la constitución de comités mixtos de salud y seguridad en el trabajo, según el tamaño de las empresas.*

*Espero que este nuevo Documento de Trabajo publicado por la OIT sea un aporte para el estudio de quienes están interesados en los resultados obtenidos a lo largo de la historia contemporánea reciente de Argentina en este tema. Confío, además, que constituya una fuente de inspiración para la revisión de los convenios vigentes, así como una herramienta de negociación para nuevos convenios, con el propósito de que la calidad de la vida laboral mejore y sea un componente estratégico más en el camino hacia el desarrollo económico y el progreso social que merece Argentina.*

*Finalmente, manifiesto mi agradecimiento a Juan Carlos Hiba, “Especialista en condiciones de trabajo, seguridad y salud ocupacional”, por su sostenido apoyo profesional para la revisión técnica del texto y la concreción de este Documento de Trabajo. Agradezco, asimismo, a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo por su colaboración para la diagramación del mismo según nuestras normas de edición.*

Ana Lía Piñeyrúa  
Directora  
Oficina de OIT en Argentina

## 1. INTRODUCCION

El objetivo general de este documento es el de brindar los antecedentes y elementos suficientes para que las autoridades competentes y sus interlocutores sociales puedan valorar la incorporación de la participación de los trabajadores en materia de salud y seguridad en el trabajo, a fin de poder cumplir con lo prescripto en las Directrices MERCOSUR sobre Salud y Seguridad en el Trabajo<sup>1</sup>, adoptadas por los Estados Partes en la reunión del 9 de mayo de 2002 realizada en la ciudad de Buenos Aires.

Los objetivos específicos del presente trabajo son:

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

Finalmente, cabe destacar que la República Argentina es uno de los pocos países latinoamericanos que no cuenta con una norma que determine la efectiva participación de los trabajadores (beneficiarios directos de las normas de prevención) en materia de salud y seguridad en el trabajo. Al presente tampoco ha introducido mecanismos de consulta y participación de los trabajadores, previstos en la reglamentación de la Ley de Riesgos del Trabajo (Artículo 19, inc. d. del Decreto 170/96: “promover la integración de comisiones paritarias de riesgos del trabajo”)<sup>2</sup>.

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

Asimismo, se fundamenta porqué dicho proceso hace efectivo el desempeño del papel protagónico

de los trabajadores en el cuidado de su propia salud, la de sus compañeros, y en las propuestas de mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo.

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

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

## 2. ANTECEDENTES INTERNACIONALES Y NACIONALES

El presente estudio analiza las novedades surgidas durante las últimas dos décadas y ofrece una reseña de las principales normas legales sobre participación de los trabajadores en materia de salud y seguridad en el trabajo.

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

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

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

Seguidamente se aborda la legislación de los países de América Latina, Canadá y Estados Unidos de América, para finalizar con la correspondiente a los países europeos.

Como producto del estudio exhaustivo sobre la legislación comparada de todos estos países surgi-

rá la identificación de los mecanismos previstos sobre consulta y participación de los trabajadores, cuyas características y detalles resultarán útiles al objetivo general del presente documento.

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

Mediante su procedimiento de consenso tripartito (gobiernos, empleadores y sindicatos), la OIT establece normas mínimas en forma de convenios y recomendaciones. Estas normas internacionales del trabajo son adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo. A diferencia de las recomendaciones, los convenios están destinados a crear obligaciones jurídicas vinculantes para los Estados Miembros, que son objeto de una supervisión internacional por parte de la OIT. Si bien en la mayoría de los casos las recomendaciones complementan los convenios sobre un mismo tema, también pueden ser autónomas y proporcionar orientación sobre la cuestión particular de la que tratan. Las normas internacionales del trabajo, al ser el resultado del consenso tripartito, básicamente están inspiradas en la legislación y la práctica nacionales vigentes en diferentes países.

Es en este marco que se puede analizar el aporte del contenido de los convenios y recomendaciones relativas a la participación de los trabajadores y a los comités mixtos de seguridad y salud en el trabajo. Para facilitar esta visión se trata la cuestión desde los principales hitos contemporáneos impulsados por la OIT.

#### ***El Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (PIACT)***

En 1975 la Conferencia Internacional del Trabajo, al aprobar la Memoria del Director General sobre “Por un Trabajo más Humano”, reafirmó que el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo, así como el bienestar de los trabajadores, sigue siendo la misión primordial y permanente de la OIT. Entre otros aspectos, se puntualizó que “Los trabajadores deben intervenir en la planificación e instauración de un medio de trabajo seguro y sano, que contribuya a su bienestar” y que “la legislación y las convenciones colectivas sobre el medio ambiente de trabajo deben preparar

el camino para la elección de representantes de seguridad que representen a los trabajadores en materia de seguridad y protección de la salud”.

La adopción del PIACT (Programme International pour l'Amélioration des Conditions et du Milieu de Travail) en 1976, consiguió aunar la evolución de los instrumentos de política con la expansión de la seguridad y salud en el trabajo, y así tener en cuenta las preocupaciones medioambientales. Construyó un modelo global de política en materia de seguridad y salud en el trabajo, que engloba los principios básicos contenidos en los instrumentos de la OIT en esas materias. En el Programa, se sostenía que este modelo debería ir acompañado de un “planteamiento participativo” que abonase el terreno para el apoyo de la OIT al concepto de “cultura de la seguridad”.

Los tres grandes principios del PIACT consisten en que el trabajo:

- respete la vida y la salud del trabajador;
- le deje tiempo libre para su descanso y distracción;
- le permita servir a la sociedad y al mismo tiempo realizarse expandiendo sus facultades personales.

#### ***Políticas Nacionales / El planteamiento participativo a nivel empresa***

En 1981 la OIT adopta el Convenio N° 155 y la Recomendación N° 164 sobre seguridad y salud de los trabajadores.

El Convenio 155 es sin duda alguna toda una innovación ya que, además de abordar de manera exhaustiva la seguridad y salud en el trabajo y el medio ambiente de trabajo, es más un instrumento de política que un instrumento en el que se establecen obligaciones jurídicas precisas. 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”. A excepción de dos casos (los Con-

venios 162 y 167), en todos los instrumentos adoptados después del Convenio 155 figura una disposición en la que se establece que los países miembros deben contar con una política nacional sobre el tema regulado.

El Convenio 155 contiene disposiciones de carácter general con miras a la implementación de política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo (arts. 4 al 7); las acciones a nivel nacional (arts. 8 al 15), entre ellas la creación de programas que propicien una cultura de la seguridad mediante la educación y la formación (art. 14); y las acciones a nivel empresa (arts. 16 al 21), entre las cuales se destaca: “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” (art. 20).

De lo expuesto surge que en el Convenio 155 no se prevén disposiciones explícitas sobre el derecho de participación de los trabajadores, que en cambio sí se mencionan en el párrafo 12 de la Recomendación 164:

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

conseguir la adhesión de los trabajadores a tales medidas;

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

Un caso particular resulta la protección del trabajador respecto al derecho a negarse a realizar o proseguir un trabajo peligroso. El artículo 13 del Convenio 155 establece: “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”.

A su vez el párrafo 17 de la Recomendación 164 dispone “No debería tomarse ninguna medida en perjuicio de un trabajador por haber formulado de buena fe una queja por lo que consideraba ser una infracción a las disposiciones reglamentarias o una deficiencia grave en las medidas tomadas por el empleador en el campo de la seguridad y la salud

de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo”.

### **Evaluación del PIACT**

La Conferencia Internacional del Trabajo de 1984, al evaluar el informe del PIACT, aprobó la Resolución adoptada sobre el Mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, entre cuyas conclusiones se sostiene:

“10. Entre las medidas apropiadas encaminadas a la mejora progresiva de las condiciones y medio ambiente de trabajo, pueden incluirse las relativas a:

... f) la motivación y satisfacción de los trabajadores y el pleno uso de sus capacidades, incluyendo el aprovechamiento de sus calificaciones, las perspectivas de carrera, la comunicación y cooperación entre los trabajadores y la consulta de los trabajadores acerca de las

decisiones que inciden sobre sus propias condiciones y medio ambiente de trabajo”.

“14. Se debería reconocer y fortalecer el papel central de los empleadores y de los trabajadores y de sus organizaciones en el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo. En última instancia, la eficacia de la protección y la mejora de las condiciones dependerán, en los hechos, de la acción de los propios empleadores y trabajadores y sus representantes”.

### **Resumen de las cláusulas de Convenios y Recomendaciones donde se prevén mecanismos de participación**

En el siguiente Cuadro 1 se detallan las cláusulas de los convenios y de las recomendaciones de la OIT donde se prevén mecanismos de participación.

**Cuadro 1**  
**CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DONDE SE PREVÉN MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN**

<b>Instrumento</b>	<b>Descripción</b>
Convenio 161, Servicios de Salud en el Trabajo, 1985.	Artículo 5: Sin perjuicio de la responsabilidad de cada empleador respecto de la salud y la seguridad de los trabajadores a quienes emplea y habida cuenta de la necesidad de que los trabajadores participen en materia de salud y seguridad en el trabajo, los servicios de salud en el trabajo deberán asegurar las funciones siguientes que sean adecuadas y apropiadas a los riesgos de la empresa para la salud en el trabajo. Artículo 8: El empleador, los trabajadores y sus representantes, cuando existan, deberán cooperar y participar en la aplicación de medidas relativas a la organización y demás aspectos de los servicios de salud en el trabajo, sobre una base equitativa.
Recomendación 171, Servicios de Salud en el Trabajo, 1985	Párrafo 33: 1) Los empleadores, los trabajadores y sus representantes, si los hubiere, deberán cooperar y participar en la aplicación de medidas relativas a la organización y demás aspectos de los servicios de salud en el trabajo sobre una base equitativa. 2) De conformidad con las condiciones y la práctica nacionales, los empleadores y los trabajadores, o sus representantes en la empresa, o el comité de seguridad e higiene, cuando existan, deberían participar en las decisiones sobre organización y funcionamiento de estos servicios, incluidas las relativas al empleo del personal y a la planificación de los programas del servicio.
Convenio 162, Asbesto, 1986	Art. 17, párrafo 3: Deberá consultarse a los trabajadores o sus representantes sobre el plan de trabajo a que se refiere el párrafo 2 del presente artículo. (Antes de emprender los trabajos de demolición, el empleador o contratista deberá elaborar un plan de trabajo en el que se especifiquen las medidas que habrán de tomarse, inclusive las destinadas a: a) proporcionar toda la protección necesaria a los trabajadores; b) limitar el desprendimiento de polvo de asbesto en el aire; c) prever la eliminación de los residuos que contengan asbesto, de conformidad con el artículo 19 del presente Convenio)

Instrumento	Descripción
Recomendación 172, Asbesto, 1986	<p>Párrafo 7:</p> <p>1) En consulta y colaboración con los trabajadores interesados o sus organizaciones, y habida cuenta de las opiniones de organismos competentes, incluidos los servicios de salud en el trabajo, los empleadores deberían recurrir a todas las medidas que sean adecuadas a fin de prevenir o controlar la exposición al asbesto.</p> <p>2) De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, la consulta y la cooperación entre el empleador y sus trabajadores deberían llevarse a cabo por conducto de:</p> <p>a) los delegados de seguridad de los trabajadores;</p> <p>b) los comités de seguridad e higiene de los trabajadores o los comités paritarios de seguridad e higiene en el trabajo;</p> <p>c) otros representantes de los trabajadores.</p>
Convenio 167, Seguridad y Salud en la Construcción, 1988	<p>Artículo 10: La legislación nacional deberá prever que en cualquier lugar de trabajo los trabajadores tendrán el derecho y el deber de participar en el establecimiento de condiciones seguras de trabajo en la medida en que controlen el equipo y los métodos de trabajo, y de expresar su opinión sobre los métodos de trabajo adoptados en cuanto puedan afectar a la seguridad y la salud.</p> <p>Artículo 11, inciso d): La legislación nacional deberá estipular que los trabajadores tendrán la obligación de: ... informar sin demora a su superior jerárquico inmediato y al delegado de seguridad de los trabajadores, si lo hubiere, de toda situación que a su juicio pueda entrañar un riesgo y a la que no puedan hacer frente adecuadamente por sí solos.</p>
Recomendación 175, Seguridad y Salud en la Construcción, 1988	<p>Párrafo 6. La legislación nacional o la autoridad competente deberían prever las medidas que deban adoptarse para instituir una cooperación entre empleadores y trabajadores con el fin de fomentar la seguridad y la salud en las obras. Estas medidas deberían incluir:</p> <p>a) la creación de comités de seguridad y salud representativos de los empleadores y de los trabajadores, con las facultades y obligaciones que se les atribuyan;</p> <p>b) la elección o el nombramiento de delegados de seguridad de los trabajadores, con las facultades y obligaciones que se les atribuyan;</p> <p>c) la designación por los empleadores de personas con las calificaciones y experiencia adecuadas para fomentar la seguridad y la salud;</p> <p>d) la formación de los delegados de seguridad y de los miembros de comités de seguridad.</p> <p>Párrafo 11. En cualquier lugar de trabajo, los trabajadores deberían tener el derecho y el deber de participar en el establecimiento de condiciones seguras de trabajo, en la medida en que controlen el equipo y los métodos de trabajo, y de expresar su opinión sobre los procedimientos de trabajo adoptados que puedan afectar su seguridad y su salud.</p>
Convenio 170, Productos Químicos, 1990	<p>Artículo 16: Los empleadores, en el marco de sus responsabilidades, deberán cooperar lo más estrechamente posible con los trabajadores o sus representantes respecto de la seguridad en la utilización de los productos químicos en el trabajo.</p> <p>Artículo 17: Obligaciones de los trabajadores</p> <p>1. Los trabajadores deberán cooperar lo más estrechamente posible con sus empleadores en el marco de las responsabilidades de estos últimos y observar todos los procedimientos y prácticas establecidos con miras a la utilización segura de productos químicos en el trabajo.</p> <p>2. Los trabajadores deberán tomar todas las medidas razonables para eliminar o reducir al mínimo para ellos mismos y para los demás los riesgos que entraña la utilización de productos químicos en el trabajo.</p> <p>Artículo 18: Derechos de los Trabajadores y sus representantes</p> <p>1. Los trabajadores deberán tener el derecho de apartarse de cualquier peligro derivado de la utilización de productos químicos cuando tengan motivos razonables para creer que existe un riesgo grave e inminente para su seguridad o su salud, y deberán señalarlo sin demora a su supervisor.</p> <p>2. Los trabajadores que se aparten de un peligro, de conformidad con las disposiciones del</p>

Instrumento	Descripción
	<p>párrafo anterior, o que ejerciten cualquier otro derecho de conformidad con este Convenio, deberán estar protegidos contra las consecuencias injustificadas de este acto.</p> <p>3. Los trabajadores interesados y sus representantes deberán tener el derecho a obtener:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) información sobre la identificación de los productos químicos utilizados en el trabajo, las propiedades peligrosas de tales productos, las medidas de precaución que deben tomarse, la educación y la formación;</li> <li>b) la información contenida en las etiquetas y los símbolos;</li> <li>c) las fichas de datos de seguridad;</li> <li>d) cualesquiera otras informaciones que deban conservarse en virtud de lo dispuesto en el presente Convenio.</li> </ul>
Recomendación 177, Productos Químicos, 1990	Párrafo 20: Los empleadores y los trabajadores y sus representantes deberían cooperar lo más estrechamente posible en la aplicación de las medidas prescritas de conformidad con la Recomendación.
Convenio 174, Prevención de Accidentes Mayores, 1993.	Artículo 20: En una instalación expuesta a riesgos de accidentes mayores, los trabajadores y sus representantes deberán ser consultados mediante mecanismos apropiados de cooperación, con el fin de garantizar un sistema seguro de trabajo.
Convenio 176, Seguridad y Salud en las Minas, 1995	<p>Artículo 5, punto 2, inciso f: La legislación nacional deberá contener disposiciones relativas al establecimiento de procedimientos eficaces que garanticen el ejercicio de los derechos de los trabajadores y sus representantes a ser consultados acerca de las cuestiones y a participar en las medidas relativas a la seguridad y la salud en el lugar de trabajo.</p> <p>Artículo 13, punto 1, inciso f): Derecho los trabajadores a elegir colectivamente a los representantes de seguridad y salud.</p> <p>Artículo 13, punto 2: Los representantes de seguridad y salud a los que se alude en el apartado f) del párrafo 1 anterior deberán tener, de conformidad con la legislación nacional, derecho:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) a representar a los trabajadores en todos los aspectos relativos a la seguridad y la salud en el lugar de trabajo, incluido, en su caso, el ejercicio de los derechos que figuran en el párrafo 1 anterior;</li> <li>b) a: <ul style="list-style-type: none"> <li>i) participar en inspecciones e investigaciones realizadas por el empleador y la autoridad competente en el lugar de trabajo, y</li> <li>ii) supervisar e investigar asuntos relativos a la seguridad y la salud;</li> </ul> </li> <li>c) a recurrir a consejeros y expertos independientes;</li> <li>d) a celebrar oportunamente consultas con el empleador acerca de cuestiones relativas a la seguridad y la salud, incluidas las políticas y los procedimientos en dicha materia;</li> <li>e) a consultar a la autoridad competente, y</li> <li>f) a recibir notificación de los accidentes e incidentes peligrosos pertinentes para los sectores para los que han sido elegidos.</li> </ul> <p>Artículo 15: Deberán adoptarse medidas, de conformidad con la legislación nacional, para fomentar la cooperación entre los empleadores y los trabajadores y sus representantes destinadas a promover la seguridad y la salud en las minas.</p>
Recomendación 183, Seguridad y Salud en las Minas, 1995	<p>Párrafo 28. Al aplicar lo dispuesto en el párrafo 2 del artículo 13 del Convenio, los derechos de los representantes de seguridad y salud deberían incluir, según proceda, el derecho a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) recibir formación adecuada durante la jornada de trabajo, sin pérdida de salario, para conocer sus derechos y funciones como representantes de seguridad y salud y las cuestiones relativas a la seguridad y la salud;</li> <li>b) disponer de instalaciones adecuadas para realizar sus funciones;</li> <li>c) percibir su salario normal durante el tiempo que dedican al ejercicio de sus derechos y</li> </ul>

Instrumento	Descripción
	<p>funciones, y</p> <p>d) asistir y asesorar a todo trabajador que se haya retirado de un lugar de trabajo por considerar que su seguridad o salud se encontraba en peligro.</p> <p>Párrafo 29. Los representantes de seguridad y salud deberían, cuando proceda, anunciar con antelación razonable al empleador su intención de supervisar o investigar asuntos relativos a la seguridad y la salud de conformidad con lo previsto en el apartado b) del párrafo 2 del artículo 13 del Convenio.</p> <p>Párrafo 31. Las medidas destinadas a fomentar la cooperación prevista en el artículo 15 del Convenio deberían incluir:</p> <p>a) la creación de mecanismos de cooperación, tales como los comités de seguridad y salud, con representación paritaria de empleadores y de trabajadores y con las facultades y funciones que se les atribuyan, incluida la facultad de realizar inspecciones conjuntas.</p>
<p>Convenio 184, Seguridad y Salud en la Agricultura, 2001.</p>	<p>Artículo 8, punto 1: Los trabajadores del sector agrícola deberán tener derecho:</p> <p>a) a ser informados y consultados sobre cuestiones de seguridad y salud, incluso sobre los riesgos derivados de las nuevas tecnologías;</p> <p>b) a participar en la aplicación y examen de las medidas de seguridad y salud y, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a escoger a sus representantes en la materia y a sus representantes en los comités de seguridad y salud, y</p> <p>c) a apartarse de cualquier peligro derivado de su actividad laboral cuando tengan motivos razonables para creer que existe un riesgo inminente y grave para su seguridad y su salud, y señalarlo de inmediato a su supervisor. Los trabajadores no deberán verse perjudicados por estas acciones.</p>

### **Conclusiones iniciales respecto a la normativa de la OIT**

En el capítulo 3 (Los fundamentos de la participación), se analizará y describirá el rol de la OIT en relación con la participación de los trabajadores, y el apoyo brindado por la OIT a la Argentina en esta materia.

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

- *delegados de seguridad de los trabajadores;*
- *comités obreros de seguridad e higiene o comités paritarios de seguridad e higiene;*

- *comités de seguridad y salud representativos de los empleadores y de los trabajadores.*

Al ratificar un convenio, un Estado miembro se compromete a aplicar las disposiciones del mismo. Para que las normas tengan impacto real, es necesario que los Estados adopten medidas para hacer efectivas las normas y más concretamente para cumplir la obligación jurídica de aplicar las disposiciones de los convenios ratificados<sup>3</sup>.

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

### 2.1.2. América Latina

La legislación de América Latina se presenta en tres grandes grupos, en los cuadros 2, 3 y 4, correspondientes con los procesos de integración subregional: Mercado Común del Sur (Mercosur), Comunidad Andina (CA), y otros países.

A modo de resumen, en los cuadros citados, se identifica la norma que crea o reglamenta el mecanismo de participación, su denominación, la obligatoriedad o no de su creación, y el número mínimo de trabajadores para su funcionamiento.

### Mercosur

En los países del Mercosur existen dos tipos de mecanismos que hacen efectivo el derecho de participación de trabajadores: 1) a través del Delegado de Obra en Seguridad e Higiene (solo en el caso uruguayo), y 2) a través de las comisiones internas de prevención de accidentes (Brasil y Paraguay).

Argentina, por el momento, solo prevé la constitución obligatoria de Comités Mixtos de Higiene y Seguridad, en la actividad de empresas que brindan servicios de televisión por cable.

Cuadro 2  
NORMAS LEGALES DE LOS PAÍSES DEL MERCOSUR QUE REGLAMENTAN MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN

País	Norma	Denominación del mecanismo de participación	Obligatorio	N° mínimo de Trabajadores
Argentina	Res. 311/03 SRT (Sólo en actividad de TV Cable)	Comités Mixtos de Higiene y Seguridad	Sí	30
Brasil	Ley 6.514/77 y NR5	Comisiones Internas de Prevención de Accidentes	Sí	20
Paraguay	Decreto 14.390/92	Comisiones Internas de Prevención de Accidentes	Sí	100
Uruguay	Decreto 53/96	Delegado de Obra en Seguridad e Higiene	Sí	5

En el caso de Uruguay, por Decreto 53/96 se creó la figura del Delegado de Obra en Seguridad e Higiene, designado por los trabajadores, cuando la obra de construcción ocupe 5 operarios o más o ejecute trabajos a más de 8 metros de altura o bien excavaciones con profundidad mayor de 1,50 mts. Este delegado tiene la función de colaborar con el servicio de salud en la empresa, en la prevención de riesgos y acompañar a los inspectores en ocasión de los procedimientos de control en obra, así como asistir a cursos de capacitación impartidos o avalados por la Inspección General del Trabajo.

Mediante Decreto 76/96 se establecieron las condiciones que debe tener el delegado de obra: cate-

goría de oficial, 2 años de actividad en el ramo y 90 días de antigüedad en la empresa.

En Brasil y Paraguay las Comisiones Internas de Prevención de Accidentes (CIPA) tienen misiones y funciones básicas similares:

- Discutir e investigar los accidentes de trabajo, hacer inspecciones en el establecimiento, previo aviso al empleador y a los servicios de salud en el trabajo, observar condiciones de riesgo y solicitar medidas de protección para su eliminación.
- Enviar copia mensual o trimestralmente al Ministerio de Trabajo de sus actuaciones y de las estadísticas de los accidentes de trabajo.

Las Comisiones Internas de Prevención de Accidentes se constituyen con representación igualitaria de ambas partes (empleador y trabajadores). Brasil establece el funcionamiento de CIPAs para aquellos establecimientos o locales de trabajo con 20 o más trabajadores, según especificaciones dictadas por el Ministerio de Trabajo en la “Norma Regulamentadora 5” (NR5).

En cambio, Paraguay requiere contar con CIPAs en aquellas empresas con 100 o más trabajadores. Ambos países otorgan a las CIPAs el rango de órgano de Seguridad y Medicina, a la par de los Servicios de Salud en el Trabajo en las Empresas. Las normas dictadas muestran las siguientes simetrías:

- los representantes titulares y suplentes de los empleadores son designados por los empleadores;
- los representantes titulares y suplentes de los trabajadores son elegidos en escrutinio secreto, en el cual participan, independientemente de su filiación sindical, exclusivamente los empleados interesados.
- el mandato de los miembros electos de CIPA es de un año, permitida una reelección;
- el empleador designa, anualmente, de entre sus representantes, el Presidente de la CIPA y los

empleados eligen, de entre ellos, el Vice-Presidente;

- los representantes de los trabajadores de las CIPAs no pueden ser despedidos arbitrariamente, ello es que no sea un motivo disciplinario, técnico, económico o financiero.

### **Comunidad Andina**

En todos los países de la Comunidad Andina existen mecanismos que hacen efectivo el derecho de participación de trabajadores a través de los Comités Mixtos de Higiene y Seguridad.

Si bien en casi todos esos países los comités mixtos abordan globalmente los temas de salud y seguridad, en el caso de Perú los comités de higiene y seguridad se constituyen únicamente en establecimientos industriales.

Colombia, Perú y Venezuela poseen reglamentos para los comités que detallan y explicitan las funciones, la forma de elección de los representantes y las atribuciones y garantías frente al despido. Bolivia y Ecuador disponen la creación de los comités en los artículos respectivos de sus decretos reglamentarios en materia de salud y seguridad en el trabajo.

**Cuadro 3**  
**NORMAS LEGALES DE LOS PAÍSES DE LA COMUNIDAD ANDINA QUE REGLAMENTAN MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN**

<b>País</b>	<b>Norma</b>	<b>Denominación del mecanismo de participación</b>	<b>Obligatorio</b>	<b>N° Mínimo de Trabajadores</b>
Bolivia	Decreto Ley 16.998/79, capítulo VII	Comités Mixtos de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar	Sí	No especifica
Colombia	Decreto 1.295/94, Resolución 2.013/86 MTSS y S	Comité Paritario de Salud Ocupacional	Sí	10
Ecuador	Decreto 2.393/86, art. 14	Comités de Seguridad e Higiene	Sí	15
Perú	Resolución 1472/72 IC	Comités de Seguridad e Higiene Industrial	Sí	50
Venezuela	Ley Orgánica de Prevención, art. 35, y Norma Covenin 2270:1995	Comités de Higiene y Seguridad	Sí	No especifica

El 25 de junio de 2003 el Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores aprobó la Decisión 547 referida al Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual garantiza a los trabajadores del territorio de la Comunidad.

Andina, entre otros derechos, el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. En tal sentido, esta norma constituye un hito fundamental en la construcción del Mercado Común Andino. (A posteriori la Decisión 584 del 7 de mayo de 2004 sustituyó la Decisión 547).

En particular, dicho instrumento define al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo: *“Es un órgano bipartito y paritario constituido por representantes del empleador y de los trabajadores, con las facultades y obligaciones previstas por la legisla-*

*ción y la práctica nacionales, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos”* (artículo 1º, inciso p).

### **Otros países latinoamericanos**

Los restantes países latinoamericanos que poseen legislación específica sobre comités mixtos son Costa Rica, Chile, Guatemala, México y Nicaragua.

El Salvador y Honduras establecen la obligatoriedad de la implementación de los comités, en los capítulos respectivos de sus decretos reglamentarios en materia de salud y seguridad en el trabajo. El cuadro 4 presenta sus características principales.

Cuadro 4  
NORMAS LEGALES DE OTROS PAÍSES LATINOAMERICANOS QUE REGLAMENTAN MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN

<b>País</b>	<b>Norma</b>	<b>Denominación del mecanismo de participación</b>	<b>Obligatorio</b>	<b>Nº Mínimo de Trabajadores</b>
Costa Rica	Código de Trabajo, art. 288 y Decreto 18379-TSS del 19/7/88	Comisiones de Salud Ocupacional	Sí	10
Chile	Decreto 54/69	Comités Paritarios de Higiene y Seguridad	Sí	25
El Salvador	Decreto 7/71	Comités de Seguridad e Higiene	Sí	20
Guatemala	Acuerdo Gubernativo 530/93	Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad	Sí	20
Honduras	Acuerdo Ejecutivo N° STSS-001-02	Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad	Sí	10
México	Norma Oficial NOM-019-STPS-1993	Comisiones de Seguridad e Higiene	Sí	No especifica
Nicaragua	Resolución Ministerial del 8/9/94	Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad	Sí	1

En todos los casos, las atribuciones de los comités giran en torno a la prevención de los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales y al control del cumplimiento de las normas de higiene y seguridad.

La modalidad de elección de los representantes de los trabajadores ante los comités se puede realizar de tres formas diferentes: por designación del sindicato, por elección de los propios trabajadores o del personal operativo de planta. Con respecto a la duración del mandato, éste varía entre 1 y 2 años.

En general, se establece que los comités sesionarán dentro del horario de trabajo y que las empresas proveerán las facilidades necesarias para el funcionamiento de los mismos.

### **2.1.3 Canadá y Estados Unidos de América**

El Código Canadiense de Trabajo (modificación 1995), en su parte II reglamenta los aspectos concernientes a los comités de salud y seguridad y a los representantes en dicha materia (presidentes de los comités, selección, miembros -renovación del mandato, selección y puestos vacantes-, quórum, reportes anuales, mandato de los representantes, etc.

En el caso de Estados Unidos de América los comités de higiene y seguridad no son obligatorios, la Administración de la Seguridad y la Salud Ocupacional (En inglés OSHA, Occupational Safety and Health Administration) reconoce la importancia de la cooperación entre trabajadores y empleadores y ha estimulado la constitución de comités mixtos.

Diversos proyectos de modificación de la Ley de Seguridad y la Salud Ocupacional han previsto la constitución obligatoria de comités mixtos en empresas de 11 o más trabajadores.

### **2.1.4 Países de la Unión Europea**

A la fecha del dictado de la Directiva Marco 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), casi todos los países de Europa contaban con una legislación específica sobre los comités mixtos de salud y seguridad.

La Directiva Marco 89/391, en su artículo 11 sobre Consulta y Participación de los Trabajadores, considera una serie de mecanismos y derechos mínimos de los trabajadores que los estados nacionales deben transponer a su legislación interna.

Estos derechos mínimos de representación de los trabajadores en materia de salud y seguridad en el trabajo son los siguientes:

1. *Derecho de los trabajadores a elegir delegados de salud y seguridad en el trabajo.*
2. *Protección de dichos delegados frente a represalias o discriminaciones en el ejercicio de sus funciones.*
3. *Dispensa de trabajo sin pérdida de salario para ejercer las funciones de representación de los trabajadores en materia de salud y seguridad en el trabajo.*
4. *Formación específica durante la jornada de trabajo y sin pérdida de salario.*
5. *Derecho de inspección de los lugares de trabajo.*
6. *Derecho a obtener del empresario la información pertinente sobre los riesgos laborales.*
7. *Derecho de encuesta a los trabajadores para conocer sus demandas en materia de salud y seguridad en el trabajo.*
8. *Derecho a formular propuestas sobre materias relevantes de salud y seguridad en el trabajo.*
9. *Derecho a ser consultados sobre cuestiones relacionadas con la salud y seguridad en el trabajo y sobre la introducción de nuevas tecnologías.*
10. *Derecho de participación en la constitución y gestión de los servicios de salud y seguridad en el trabajo.*
11. *Derecho de interrumpir un trabajo peligroso sin temor a represalias.*

Interesa destacar los mecanismos previstos para la transposición del artículo 11 de la Directiva Marco 89/391 sobre Consulta y Participación de los Trabajadores, a la legislación nacional de los países euro-latino, según detalle del siguiente cuadro 5:

Cuadro 5  
**NORMAS LEGALES DE LOS PAÍSES EURO-LATINOS DE LA UNIÓN EUROPEA  
 QUE REGLAMENTAN MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN**

<b>País</b>	<b>Norma</b>	<b>Denominación del mecanismo de participación</b>	<b>Obligatorio</b>	<b>N° Mínimo de Trabajadores</b>
España	Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales	Delegados de Prevención	Sí	5
		Comités de Seguridad y Salud	Sí	50
Francia	Código de Trabajo, Título III, cap. VI	Comités de Higiene, Seguridad y de Condiciones de Trabajo	Sí	50
Italia	Decreto 626/94, cap. V	Representante para la Seguridad (arts. 18 y 19)	Sí	1
		Organismo paritario a nivel territorial	Sí	No especifica
Portugal	Decreto Ley 441/91	Comisiones de Higiene y Seguridad en el Trabajo	Sí	Por negociación colectiva

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

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

La Ley 31 de Prevención de Riesgos Laborales, vigente desde 1995, establece los derechos de participación de los trabajadores a través de los delegados de prevención y sustituye los antiguos Comités de Seguridad e Higiene por los nuevos Comités de Seguridad y Salud. Los delegados de prevención tienen entre sus competencias la de

vigilar el cumplimiento de la normativa y gozan de amplios derechos de información, investigación y propuesta. El empresario debe justificar sus eventuales decisiones negativas ante propuestas de los delegados de prevención. Los Servicios de Prevención deben prestar apoyo técnico no sólo al empresario sino también a los representantes de los trabajadores.

La legislación francesa no dispone la obligatoriedad de los delegados de prevención sino sólo de representantes de los trabajadores en los Comités de Higiene, Seguridad y de Condiciones de Trabajo. En las empresas que no cuentan con dicho comité, los delegados sindicales asumen los derechos atribuidos a los representantes de los trabajadores en aquellos.

Es obligatorio la formación de Comités de Higiene, Seguridad y de Condiciones de Trabajo en las empresas a partir de 50 trabajadores. Son organismos paritarios con funciones esencialmente consultivas. Los representantes de los trabajadores son elegidos por un colegio formado por los delegados sindicales y los miembros del Comité de Empresa (sistema de elección indirecta). Los delegados sindicales de las empresas con al menos 300

trabajadores pueden participar con voz pero sin voto en las reuniones del comité.

Italia, en el Decreto Legislativo 626/94, de transposición de la directiva-marco, crea la figura del Representante para la Seguridad. El decreto fija normas mínimas sobre las modalidades para su designación y su actuación, que deben ser desarrolladas en las convenciones colectivas de trabajo. Por regla general, los delegados son elegidos por el conjunto de los trabajadores.

No existe normativa legal sobre los Comités de Salud y Seguridad, aunque pueden crearse en algunos sectores en función de la negociación colectiva. Los derechos de los trabajadores a controlar la prevención se ejercen normalmente a través de los Consejos de Fábrica o de los Representantes Sindicales elegidos por los trabajadores. La creación de la figura del Representante para la Seguridad conlleva la definición en las convenciones colectivas de trabajo de nuevas modalidades de articulación con el resto de representantes de los trabajadores.

El art. 20 del Decreto 626/94 crea la figura del Organismo paritario a nivel territorial, el cual estará constituido por las organizaciones sindicales y empresariales, con funciones de orientación y promoción de la formación.

En Portugal, el Decreto Ley 441/91 establece el régimen jurídico de la seguridad, higiene y salud en el trabajo, basado en el Convenio 155 de la OIT y en la Directiva 89/391/CEE.

Enumera las obligaciones del empleador y de los trabajadores, establece los mecanismos de información y consulta de los trabajadores y su formación y prevé que las convenciones colectivas de trabajo dispongan la creación de comisiones de higiene y seguridad en el trabajo.

El Decreto Ley 133/91 enmienda el decreto ley 441/91, para asegurar la transposición (al ordenamiento jurídico interno) de algunas reglas de la directiva 89/391/CEE.

Los artículos enmendados hacen referencia a las obligaciones generales del empleador; a la información y consulta de los trabajadores; a la forma-

ción de los trabajadores; a la organización de las actividades de seguridad, higiene y salud en el trabajo; a las obligaciones de los trabajadores; a la inspección; y a la información de otras entidades.

## **2.2 Antecedentes nacionales**

En esta sección se efectúa una breve recorrida sobre aquellas iniciativas de orden legislativo que se ocuparon sobre la participación de los trabajadores, en los periodos democráticos de la última mitad del siglo XX en que funcionó el Congreso Nacional: 1958/1962; 1963/1966; 1973/1976 y desde 1983.

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

En el apartado vinculado a Salud y Seguridad en las convenciones colectivas de trabajo, se analizan las características y resultados de los distintos periodos de negociación colectiva: 1975; 1988/89 y desde 1991.

Finalmente, se efectuará una reseña sobre otras disposiciones oficiales y antecedentes, tales como la creación de los Comités Mixtos en la Ley 24.600/95 (Estatuto y escalafón para el personal del Congreso de la Nación) y en otros sectores de la Administración Pública Nacional; las normas impulsadas por Comisiones Tripartitas para el mejoramiento de las CyMAT; la constitución de Comisiones Internas de Seguridad para alcanzar el Nivel 4 de la LRT; y experiencias zonales diversas.

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

En 1964 se eleva al Congreso Nacional un proyecto de ley sobre "Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo" con la firma del Dr. A. Illia, Presidente de la Nación, y del Dr. F. Solá, Ministro de Trabajo. En su capítulo IV establece las Comisiones Paritarias de Higiene y Seguridad, con el fundamento del "alto interés nacional, que

se manifiesta no sólo en el propósito de proteger la vida, la integridad física y la salud de los trabajadores, sino, asimismo, en la incorporación a la legislación social del principio de la consulta y colaboración entre empleadores y trabajadores en el ámbito de la empresa y en el plano nacional”.

El capítulo citado estipulaba, entre otros puntos, que “en todo lugar de trabajo con un mínimo de 50 trabajadores se constituirán comisiones paritarias de higiene y seguridad del trabajo. Dichas comisiones serán presididas por el empleador”. Los representantes de los trabajadores serán elegidos por éstos mediante voto secreto, con mandato por un año, no pudiendo ser reelegidos hasta tanto no haya rotado todo el personal.

Las funciones asignadas a las comisiones eran:

- *velar por que las tareas se ejecuten en condiciones de higiene y seguridad;*
- *investigar los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y promover las normas adecuadas para evitar su repetición;*
- *participar en el estudio de las normas de higiene y seguridad;*
- *fomentar y desarrollar, mediante campañas y propagandas apropiadas, el espíritu de prevención en los trabajadores.*
- *llevar registros y estadísticas normalizadas de los accidentes que se produzcan y de las medidas adoptadas para evitar su repetición.*

El capítulo V del proyecto propone la creación del Consejo Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo, de naturaleza consultiva y asesora. De carácter tripartito, tendría como funciones más importantes las siguientes:

- *proyectar las normas generales y particulares sobre prevención de accidentes y enfermedades profesionales,*
- *promover la investigación de los factores determinantes de los mismos,*
- *propugnar la realización de estadísticas,*
- *desarrollar y favorecer la colaboración entre empleadores y trabajadores en el tema,*
- *promover campañas educativas, publicación de trabajos, etc., para información de los jefes de empresa, personal de dirección, de los trabajadores y de las organizaciones de trabajadores y empresarios,*
- *dar opinión, a requerimiento de organismos de la administración nacional, provincial y municipal y de*

*particulares, sobre cuestiones inherentes a la aplicación de normas de higiene y seguridad.*

Este proyecto, que fuera el primer intento de legislación atinente a la prevención en el país, no fue tratado ni aprobado por el Congreso.

En 1984, los senadores nacionales V. Saadi, O. Britos y R. Almendra presentan un proyecto de ley relativo a la “Creación de Comités Técnicos de Seguridad y Salubridad en el Trabajo”. Entre sus fundamentos, señalaba que “es necesario crear aquellas instancias jurídicas que permitan al trabajador participar, definir y controlar las condiciones de trabajo y la organización laboral adecuadas a la condición humana”. El proyecto establecía que:

- *Toda unidad productiva o extractiva, industrial, agropecuaria o de servicios que emplee como mínimo cincuenta personas en relación de dependencia deberá constituir un Comité Técnico de Seguridad y Salubridad en el Trabajo con participación paritaria de trabajadores y empleadores (art. 1);*
- *la composición de los comités será como mínimo de seis miembros (art. 2);*
- *los miembros trabajadores deberán estar afiliados a sus respectivas asociaciones profesionales (art. 3);*
- *la duración del mandato de los miembros será de un año (art. 5) y los representantes de los trabajadores serán elegidos por el mismo mecanismo establecido para la designación de las comisiones internas (art. 6);*
- *los miembros del comité tienen la obligación de realizar inspecciones sobre condiciones de trabajo en sus respectivos establecimientos (art. 7);*
- *los miembros del comité gozarán de las garantías de estabilidad, al igual que los miembros de las comisiones internas (art. 11).*

Este proyecto, que también fuera puesto a consideración de los actores sociales, no tuvo tratamiento. Posteriormente fue reproducido por diversos proyectos presentados por la senadora A. Saadi de Dentone y el senador F. Ludueña, que caducaron para su tratamiento en abril 1993.

En 1985, el entonces ministro de Trabajo Luis Barrionuevo anuncia el envío del Proyecto de Ley sobre Condiciones, Medio Ambiente de Trabajo y Salud y Seguridad de los trabajadores, que contemplaba distintas instrucciones participativas.

Debido a que el ministro es reemplazado, el proyecto no se eleva al Congreso.

Diversos documentos generados por la ex Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo (DNHST), en el ámbito del diálogo tripartito y de los seminarios impulsados en el marco del PIACT, culminaron con el Proyecto de Ley de Comités de Salud y Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, presentado en 1988 por el diputado nacional G. Estévez Boero.

El proyecto no tuvo tratamiento, y por los antecedentes antes enumerados, seguramente es el que reúne mayor solidez técnica a lo largo de sus ocho capítulos: disposiciones generales, funciones y atribuciones; constitución y composición; elección de los miembros; funcionamiento; derechos y deberes de los miembros; deberes del empleador; ámbito y autoridad de aplicación.

### ***La Ley de Riesgos del Trabajo (LRT) y la promoción de Comisiones Paritarias de Prevención de Riesgos del Trabajo***

El 25 de julio de 1994 fue suscripto el “Acuerdo Marco para el Empleo, la Productividad y la Equidad Social” (AMEPES), por representantes de todos los actores sociales. Entre los compromisos asumidos, se destaca el consenso para dos nuevas leyes vinculadas a la Salud de los Trabajadores: accidentes del trabajo e higiene y seguridad.

El punto 5º del AMEPES relativo a Higiene y Seguridad en el Trabajo establecía: *“La modernización de las estructuras productivas requiere prestar especial atención a la salud del trabajador y a las condiciones de trabajo que influyen en ella; tanto por razones de equidad social, como por razones que tienen que ver con la internacionalización de la economía que demanda el cumplimiento de determinados estándares en esta materia. A tal fin las partes coinciden en la necesidad de reformar integralmente la Ley 19.587. Tal reforma deberá tener en cuenta la realidad nacional, los avances registrados en el derecho comparado, los cambios que se operarán con la puesta en marcha del proyectado sistema Integral de Protección por Riesgos del Trabajo (SIPRiT), y la gradualidad de su aplicación”*.

El calendario de trabajo previó la presentación del borrador del texto para el 31/10/94 y el Proyecto de la Nueva Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo para el 30/11/94. Llegó a circular un borrador elaborado en la Dirección Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo (DNSST), que, entre otros puntos, teniendo en cuenta *“los avances registrados en el derecho comparado”* incorporaba diversos mecanismos sobre consulta y participación de los trabajadores.

Dicho proyecto no prosperó. En octubre 1995 se promulgó la Ley 24.557 de Riesgos del Trabajo (LRT), pero no se cumplió lo pactado en el AMEPES respecto a una Nueva Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Los objetivos de la LRT (vigente a partir del 1º de julio de 1996) son:

- a) *Reducir la siniestralidad laboral a través de la prevención de los riesgos derivados del trabajo;*
- b) *Reparar los daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, incluyendo la rehabilitación del trabajador*
- c) *Promover la recalificación y la recolocación de los trabajadores damnificados; y,*
- d) *Promover la negociación colectiva laboral para la mejora de las medidas de prevención y de las prestaciones reparadoras.*

Asimismo, según lo preceptuado en su artículo 35, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) absorbió las funciones y atribuciones que desempeñaba la DNSST.

Cabe destacar que, previo a la entrada en vigencia de la LRT, la incipiente reglamentación de la Ley 24.557, intentaba dar forma a *“los avances registrados en el derecho comparado”* incorporando herramientas de cooperación entre los trabajadores, las empresas y las aseguradoras, tal como lo dispuso el Decreto 170/96 en su artículo 19, inciso d): *“Las aseguradoras deberán realizar actividades permanentes de prevención de riesgos y control de las condiciones y medio ambiente de trabajo. A tal fin deberán: ... Promover la integración de comisiones paritarias de riesgos del trabajo y colaborar en su capacitación”*.

En las sucesivas disposiciones instrumentales que dictó la SRT, la integración “de comisiones paritarias de riesgos del trabajo” nunca tuvo lugar, pese a que en el borrador del citado Decreto 170/96, un capítulo disponía en detalle la constitución y funcionamiento de las mismas, inspirada bajo la modalidad y experiencia de la reglamentación chilena. En síntesis, establecía que:

- En todo establecimiento que tenga más de 40 trabajadores permanentes, deberá crearse una Comisión Paritaria de Prevención de Riesgos del Trabajo (CPPRT). Quedan excluidas de esta obligación: empresas del área construcción y agrícola por sus características estacionarias y también las que operan embarcaciones (artefactos) navales.
- Se excluyen también las empresas que por sus características de riesgo presunto, son clasificadas en nivel A (“bajo nivel de riesgo”).
- El plazo para formar las CPPRT es de dos años a partir de la creación de la SRT.

### **La participación de los trabajadores y la Modificación de la Ley de Riesgos del Trabajo**

El 19 de mayo de 1998 se produce la primer crisis del sistema LRT, por la muerte simultánea de seis obreros de la construcción en una obra en la ciudad de Buenos Aires. Se pone en tela de juicio no solo el sistema, sino que también se produce un replanteo integral para tratar de reforzar la prevención y la reparación económica integral del accidentado o de sus familiares. Ello se traduce en más de una decena de proyectos de Ley sobre modificación o reforma de la LRT.

En materia de prevención, poco aportan la mayoría de los proyectos. Cabe señalar que los únicos aspectos preventivos, en particular los vinculados a participación de los trabajadores, los tratan los dos proyectos más antagónicos: el proyecto oficial y el proyecto presentado por los diputados C. Alvarez y G. Fernández Meijide.

El texto del proyecto oficial de modificación de la LRT (4/8/98), en su artículo 1° proponía:

“Incorpórase como tercer párrafo del apartado 1 del art. 4° de la Ley N° 24.557, el siguiente:

“Los trabajadores participarán en las cuestiones relacionadas con la prevención de los riesgos del trabajo en el establecimiento donde prestan servicios mediante los

*Delegados de Prevención que podrán elegir entre sus miembros a esos efectos.*

*Los Delegados de Prevención colaborarán en la mejora de la acción preventiva y en la elaboración de planes estratégicos sobre la materia. Conjuntamente con los empleadores y las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo controlarán el efectivo cumplimiento de la normativa sobre higiene y seguridad.*

*La reglamentación determinará la forma de designación, el número, las competencias, facultades específicas y garantías de las cuales gozarán, como asimismo en qué actividades desarrollarán sus actividades los delegados citados.”*

En los fundamentos del proyecto se consigna:

“... debe tenerse presente que para lograr una mejora generalizada del nivel de seguridad de los establecimientos productivos de nuestro país, se requiere de un esfuerzo permanente y significativo de distintos estamentos, debido a las prácticas arraigadas en los viejos estilos de gestión de gran parte de las empresas argentinas.

*Esto lleva a la natural conclusión sobre la absoluta necesidad de promover la participación de los propios trabajadores en los temas de seguridad laboral, dentro de las empresas donde prestan sus servicios, como forma de incidir y controlar sobre las acciones que se desarrollen para mejorar las condiciones de higiene y seguridad.*

*Con esta finalidad, el proyecto bajo consideración propicia incorporar una nueva figura, que corresponde a los Delegados de Prevención de los trabajadores de cada establecimiento, quienes serán elegidos por sus propios compañeros de labor, teniendo como función cooperar en el diseño e implementación de los planes y acciones preventivas, plantear a los empleadores y aseguradoras las necesidades de seguridad de los trabajadores y velar por el cumplimiento de las obligaciones en materia de higiene y seguridad por parte de los empleadores.”*

Volviendo al proyecto antagónico de la oposición, ésta no solo persigue la reforma integral de la LRT, sino que también presenta un Proyecto de Ley de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales (D 4294 3/7/98), que contiene ciento seis artículos y cinco disposiciones transitorias. Propone la creación del “Instituto de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales”, la ratificación de todos los Convenios de la OIT relativos a la salud y seguridad en el trabajo, la incorporación de la figura del Delegado de Prevención

y la creación de los Comités Mixtos de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Finalmente, ninguno de los proyectos antes citados fueron aprobados.

El 10 de diciembre de 1999, asume el nuevo gobierno: Su Instituto Programático de la Alianza (IPA) en la guía para la elaboración de políticas públicas, formuló para el área Relaciones Laborales la siguiente propuesta: *“la generación de empleo debe acompañarse de una adecuada política de relaciones laborales que evite la inestabilidad laboral, los empleos precarios y la degradación de las condiciones y del ambiente del trabajo, a la vez que asegure la participación activa de los trabajadores en la elaboración de sistemas productivos eficientes, y puntualmente se deben reforzar las representaciones sindicales en la empresa, garantizando mecanismos de participación en la organización del trabajo y en la prevención de riesgos laborales.”*.

Retomando las reformas proyectadas al Sistema de Riesgos del Trabajo, diversos documentos oficiales dejan entrever que se fomentará la creación de Comisiones internas entre trabajadores y empleadores; o, llegado el caso, se impondrá la obligatoriedad de los empleadores de constituir en el ámbito de sus establecimientos, un Comité Mixto de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Finalmente, el 28 de diciembre de 2000 se dictó el Decreto de Necesidad y Urgencia N° 1278/00 que modificó la Ley N° 24.557. En materia de prevención de riesgos laborales el artículo 1° sustituye los apartados 2, 3, 4 y 5 del artículo 4° de la Ley N° 24.557 y focaliza las acciones de control en las empresas de mayor siniestralidad. Nuevamente se deja de lado la instrumentación de un mecanismo que efectivice el derecho de la participación de los trabajadores.

### **2.2.2. La Salud y Seguridad en las convenciones colectivas de trabajo**

En este apartado se analizan las características y los resultados de los distintos periodos de negociación colectiva: 1975; 1988/89 y desde 1991 en adelante.

### **Período 1972 - 1976**

En noviembre de 1972 el Ministerio de Trabajo dispone un procedimiento para la renovación de las convenciones colectivas de trabajo, en el seno de las respectivas comisiones paritarias. Dicho procedimiento disponía un ordenamiento de las negociaciones colectivas dictando las medidas necesarias y convenientes para su mejor cumplimiento, tendientes a lograr un eficaz funcionamiento de las Comisiones Paritarias.

La resolución ministerial en su art. 4° establece que en las respectivas negociaciones sean motivo de tratamiento las cuestiones referidas a prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y promueve, entre otros puntos, la inclusión del siguiente texto:

*“HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO: A los efectos de obtener el mayor grado de prevención y protección de la vida o integridad psico-física de los trabajadores se adoptarán por la parte empresaria las normas técnicas y medidas sanitarias precautorias a efectos de prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos profesionales en todos los lugares de trabajo como el medio más eficaz de la lucha contra los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y a tal fin se deberán dar cumplimiento a las siguientes medidas fundamentales, acorde con las reglamentaciones actualmente vigentes y con las normas básicas referidas en la Ley N° 19.587”.*

Este modelo de texto promovido provenía del flamante Decreto-ley 19.587/72 de Higiene y Seguridad en el Trabajo, promulgado el 21 de abril de 1972, que posteriormente fuera reglamentado mediante el Decreto 4160 del 10 de mayo 1973.

Entre las particularidades de esta reglamentación se puede destacar la participación de los actores sociales (Confederación General del Trabajo -CGT-, Confederación General Empresaria-CGE-, y Unión Industrial Argentina -UIA-) en el anteproyecto, a través de la integración de la Comisión de Estudio y Elaboración, creada por el Ministerio de Trabajo por resolución 432/72; y la continuidad de la participación de los mismos mediante la Comisión Nacional Permanente de Asesoramiento y Actualización de la Ley 19.587, dispuesta en el capítulo 25 de la reglamentación.

No obstante, ni el Decreto-ley 19.587/72 ni el Decreto 4160/73, prevén mecanismos directos de participación de los trabajadores en materia de salud y seguridad en el trabajo.

El tercer gobierno peronista (1973-1976) trae aparejado el Pacto Social y la celebración de más de 500 convenciones colectivas de trabajo en el año 1975.

La inclusión de cláusulas referentes a salud y seguridad en el trabajo sigue estando en tono con la anterior convocatoria a paritarias, con la peculiaridad que ya existían dos normas técnicas que establecían el piso. Al respecto, las características sobresalientes son:

- 1) La mayoría de las convenciones colectivas de trabajo apenas reproduce el piso fijado por la legislación vigente.
- 2) Gran cantidad de convenciones colectivas de trabajo que permiten la llamada “monetización de la salud”, ya sea mediante la reducción de la jornada de trabajo sin mejoras en las condiciones de trabajo, o lo que es peor aún, estableciendo un “plus” o primas de re-

muneración por concepto de insalubridad, peligrosidad o penosidad.

Entre los problemas identificados en dichas normas cabe mencionar la no consideración de todos los aspectos de las condiciones de trabajo que están íntimamente relacionados con seguridad y salud de los trabajadores. “... Es frecuente registrar la existencia de primas por riesgo por trabajos peligrosos, incluso en los Convenios Colectivos homologados por el Ministerio de Trabajo de otras épocas, poniendo de manifiesto que en nuestro país se compra y se vende literalmente la salud”. (Diagnóstico realizado por la DNHST para el Seminario Nacional Tripartito sobre Participación de Trabajadores y Empleadores para el Mejoramiento de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, 1985).

- 3) Sólo algunas convenciones colectivas de trabajo incluyen cláusulas específicas sobre participación de los trabajadores en materia de salud y seguridad a través de comités o comisiones mixtas:

**Cuadro 6**  
**AÑO 1975, CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO QUE INCLUYEN CLÁUSULAS ESPECÍFICAS SOBRE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE SALUD Y SEGURIDAD**

Nº CCT	Partes
22/75	Federación Argentina del Personal de Gas del Estado y la empresa Gas del Estado.
32/75	Trabajadores de correos y telégrafos (FOECYT, AATRA, Fejeproc) y la empresa Encotel.
78/75	Federación de Trabajadores de Luz y Fuerza y las empresas SEGBA e Italo.
58/75	Sindicato Unico de Empleados del Tabaco y la Cámara de Industria del Cigarrillo.
57/75	Federación Nacional de Trabajadores de Obras Sanitarias (FENTOS) y la empresa Obras Sanitarias de la Nación.
56/75	Carne – Industria Obreros y Empleados: Comisión Paritaria Central (facultades para disponer adopción de medidas tendientes a proteger la salud y/o seguridad de los trabajadores).
130/75	Confederación General de Empleados de Comercio con la Cámara Argentina de Comercio y Asociaciones Empresariales: Comisión de salubridad, higiene y seguridad (a nivel central y nacional, a la fecha sin constituir).
Varios	Sindicato Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (SMATA), con diversas empresas automotrices.

Para lo que fue aquella época, en términos generales coincidimos con Carlos M. Aldao Zapiola (Convenciones colectivas de trabajo: posibilidades de enriquecer su contenido), respecto a que *“si se toma convenio por convenio la mayoría son bastante pobres en su contenido y hasta llegan en algunos casos a repetir textualmente, incluso con la misma numeración, las normas contenidas en el derecho de fondo”*. Más aún, coincidimos en el apartado 2.3 Aspectos vinculados a Higiene y Seguridad y calidad de vida: *“Por convenio colectivo argentino pueden establecerse comités mixtos (constituidos por representantes de los trabajadores y de los empleadores) de higiene y seguridad industrial los que tienen por finalidad tratar los problemas vinculados a estos aspectos”*.

El resultado final de este periodo que culminó con el golpe militar en 1976, fue que en muy pocas convenciones colectivas de trabajo se destacaron

aspectos relevantes e innovadores en materia de salud y seguridad en el trabajo.

### **Periodo 1988 - 1991**

A partir de 1983, durante los cinco años y medio del primer gobierno democrático hubo cinco sucesivos ministros de Trabajo, y el turno de las paritarias recién llegó en 1988.

La discusión salarial, el problema inflacionario y el golpe económico dejó poco margen para el mejoramiento de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo.

Son muy pocos las convenciones colectivas de trabajo celebrados en 1988, que introducen cláusulas específicas en materia de participación. Se pueden citar los siguientes:

Cuadro 7  
PERIODO 1988 - 1991, CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO QUE INCLUYEN CLÁUSULAS ESPECÍFICAS SOBRE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE SALUD Y SEGURIDAD

Nº CCT	Partes
20/88	Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina (SMATA) con la Asociación de Concesionarios de la República Argentina.
27/88	SMATA con la Federación Argentina de Asociaciones de Talleres de Reparación Automotores y Afines.
42/89	Sanidad, Rama Laboratorios especialidades medicinales y veterinarias: Comisión de Higiene y Seguridad en el Trabajo (a nivel central y nacional, a la fecha sin constituir. Idem CCT anterior Nº 42/75).
49/89	Federación Obrera Nacional de Oficiales Peluqueros y Peinadores con la Federación Argentina de Peinadores y Afines y la Federación Bonaerense de Peluqueros y Peinadores y Afines (Rama Peluquerías para damas y otros servicios): Comisión Central de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.
84/89	Federación Obrera Nacional de Oficiales Peluqueros y Peinadores con la Federación Argentina de Peinadores y Afines y la Federación Bonaerense de Peluqueros y Peinadores y Afines (Rama Peluquerías para caballeros, niños y unisex): Comisión Central de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

El gobierno iniciado en julio 1989, trajo aparejado una serie de novedades en materia de convenciones colectivas y salud y seguridad en el trabajo.

Por Disposición 42/89 DNHST, de fecha 18 de octubre de 1989, se creó en el seno de la DNHST la “Comisión Estudio sobre Condiciones y Medio

Ambiente de Trabajo en los Convenios Colectivos de Trabajo”.

El 20 de octubre de 1989 la Subsecretaría de Trabajo, a pedido de la DNHST dicta la Resolución 2/89 SST, mediante la cual se dispone que la Dirección Nacional de Relaciones Laborales remita los expedientes iniciados para la aprobación de las convenciones colectivas de trabajo a la DNHST, antes de su homologación, y que la DNHST intervenga técnicamente en el texto del acuerdo. Asimismo, autoriza a la DNHST a los fines del artículo anterior, a incluir en el texto del acuerdo aquellas particularidades que hagan a su competencia y que se vinculan con la tarea, actividad ó rama de producción.

En la línea de trabajo pautada por las normas antes citadas se homologaron la creación y constitución, entre otros, de los siguientes comités:

- Comité Nacional de Higiene, Seguridad y Condiciones de Trabajo entre FATLYF y SEGBA, Hidronor y Agua y Energía Eléctrica (Disposición 12/90 DNHST).
- Comité Nacional de Higiene, Seguridad y Condiciones de Trabajo entre Federación de Trabajadores de Imprenta, Diarios y Afines (FATIDA) y las empresas Federación Argentina de Industrias Gráficas y Afines (SAIGA) y Asociación de Diarios del Interior de la República Argentina (Disposición 13/90 DNHST).
- Comité Mixto de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo entre el Sindicato Luz y Fuerza Seccional Capital Federal y las empresas Agua y Energía Eléctrica e Hidronor (Disposición 23/90 DNHST).
- Comité Mixto de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo entre el Sindicato Luz y Fuerza Seccional Capital Federal y la empresa SEGBA (Disposición 24/90 DNHST).
- Comité Nacional de Higiene, Seguridad y Condiciones de Trabajo del Personal Embarcado entre ELMA y los Sindicatos que conforman la Junta Central de Decisiones y el Comité Mixto Zonal de Higiene y Seguridad del Personal Embarcado (Disposición 31/90 DNHST).

Posteriormente, el 1º de abril de 1991, por Resolución 64/91 SST se dispuso la convocatoria de las Comisiones Negociadoras a fin de implementar el cumplimiento de la normativa vigente en materia de Higiene y Seguridad en el Trabajo y las Normas Técnicas dictadas por la DNHST, previo a la

homologación de las Convenciones Colectivas de Trabajo.

También en abril de 1991 el Decreto 688/91 aprobó la estructura organizativa del MTSS, estableció las misiones y funciones de la DNHST y modificó su denominación por la de “Dirección Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo” (DNSST). Entre otras funciones se le asignó la de “homologar convenios colectivos de trabajo”.

### **Periodo 1991 - 2003**

En el marco de la Ley de Convertibilidad, el Decreto 1334/91 (BO 17/7/91) modificó el art. 3 del Decreto 199/88 (reglamentario de la Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo) y condicionó los futuros incrementos salariales a la demostración de “efectivos aumentos de productividad, verificados o razonablemente estimados”.

Esta norma podría haberse aprovechado para relacionar el concepto de productividad no solamente a los incrementos en la producción, sino también como resultado de la incorporación de mejoras a las condiciones de salud y seguridad.

Por ejemplo, para un sector o empresa determinada, hubiera resultado interesante comparar la variación de la productividad laboral con los índices de accidentabilidad laboral (frecuencia y gravedad) desde el momento en que se pusieron en marcha medidas de prevención o programas de gestión de la salud y seguridad en el trabajo.

En noviembre de 1991, el Decreto 2.284/91 de Desregulación Económica intentó destrabar el sistema piramidal de negociación colectiva, habilitando todas las formas viables de interlocución, admitiendo el descenso del nivel de discusión hasta la categoría Convenio Colectivo de Empresa.

La utilización de este instrumento, sumado a las Resoluciones 64/91 y 2/89 SST-MTSS, hubieran implicado la posible incorporación de aspectos relacionados con la salud ocupacional, en la discusión paritaria con un perfil propio de cada actividad; actuando la legislación vigente como piso de los derechos y obligaciones dando lugar a mejorar

o actualizar algunos de sus puntos. También pudo ser la vía de entrada para la implementación de los comités mixtos.

Según datos de la Unidad Técnica de Investigaciones Laborales dependiente de la Secretaría de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en el período 1991 - 2003, se registraron en total 172 convenciones colectivas de trabajo que pactan cláusulas sobre comités mixtos de higiene y seguridad. De este total, 21 convenciones son de actividad, 3 convenciones pertenecen a rama de actividad y 148 convenciones son de empresa.

Al respecto cabe destacar que las convenciones de actividad, de rama de actividad y de empresa que pactan este tipo de cláusulas se distribuyen fundamentalmente en no más de 7 actividades que históricamente reconocieron la importancia del tema de los comités mixtos de higiene y seguridad en la empresa, tal como fueron descriptas en el período 1972 - 1976: industria del tabaco, mecánicos, luz y fuerza, telecomunicaciones, entre otros.

Además de las convenciones colectivas de trabajo ya comentadas, otras que merecen destacarse por introducir cláusulas específicas en materia de participación son las que se indican en el siguiente cuadro:

**Cuadro 8**  
**PERIODO 1992 - 2003, CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO QUE INCLUYEN**  
**CLÁUSULAS ESPECÍFICAS SOBRE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES**  
**EN MATERIA DE SALUD Y SEGURIDAD**

N° CCT	Partes
191/92	Seguros: Comisión de Higiene y Seguridad (a nivel central y nacional, con carácter permanente y paritario). El CCT posterior N° 264/95 deja expresa constancia que los acuerdos a que arribe la Comisión formarán parte integrante del convenio.
199/92	Periodistas Prensa Gráfica (Todo el país excepto Capital Federal y Gran Buenos Aires): Comisión Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
201/92	Federación de Obreros y Empleados Telefónicos de la República Argentina con las Empresas y/o Entidades prestatarias de servicios telefónicos: Comisión Asesora de Higiene y Seguridad Laboral (de carácter nacional y permanente).
255/95	Granos. Unión Recibidores de Granos y Anexos de la República Argentina - Cámara de Puertos Privados Comerciales.
288/97	Seguros Capitalización: Deja expresa constancia que los acuerdos a que arribe la Comisión de Higiene y Seguridad formarán parte integrante del convenio.
86/98	Pintura: Reuniones con los representantes de la empresa con el objetivo de analizar la situación del establecimiento en materia de higiene y seguridad laboral.
300/98	Obreros y Empleadores Panaderos de la Provincia de La Pampa: Comisión paritaria a nivel central y provincial.
303/98	Sindicato de Empleados Textiles Indumentaria y Afines (SETIA) con la Federación Argentina de la Industria de la Indumentaria y Afines: Propicia conformar en cada establecimiento, un comité mixto de seguridad y/o cuando sea necesario un comité de incendio.
Decreto 66/99	Convenio Colectivo de Trabajo General celebrado entre el Estado Empleador y los Sectores Gremiales: Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo del Sector Público.
307/99	Marítimos. Sindicato de Obreros Marítimos Unidos - Cámara Armadores de Pesqueros Congeladores de la República Argentina.
318/99	Educación. Sindicato de obreros y empleados de la educación y la minoridad - Consejo Superior de Educación Católica.
527/03	Vialidad: Comisión Central de Prevención de Riesgos del Trabajo.

## ***El caso de las convenciones colectivas de trabajo en minería***

Convocados por la SRT los actores sociales participaron en la elaboración del Proyecto de “Reglamento de higiene y seguridad para la actividad minera”, así como también fueron consultados para la ratificación legislativa del Convenio N° 176 de la OIT. En ambos casos el sector empresario no prestó acuerdo a los contenidos vinculados a la consulta y participación de los trabajadores, manifestando que los comités mixtos son materia de discusión en las convenciones colectivas de trabajo.

Al respecto cabe citar la convención colectiva de trabajo celebrada entre Asociación Obrera Minera Argentina (AOMA) y la empresa Minera Alumbrera Limited (homologado por Res. SSRL 80/96), que en su artículo 22 acuerda la constitución de un Comité Mixto de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, determinando su misión, composición, funciones y atribuciones.

En cambio, en el convenio colectivo celebrado entre AOMA y la empresa Cerro Vanguardia (homologado por Res. SSRL 137/98), en su artículo 30, inciso 4, acuerda que “las partes crearán un Comité Mixto de Higiene y Seguridad en el Trabajo, cuyo funcionamiento se adecuará a lo previsto en la normativa vigente en la República Argentina”.

Respecto a esta última cláusula existe un vacío legal, pues no existe normativa vigente que regule el funcionamiento de los Comités Mixtos de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Esta carencia obedece a la falta de consenso descripta.

## ***Conclusiones***

La mayoría de las convenciones colectivas de trabajo introducen cláusulas en materia de participación sobre salud y seguridad en el trabajo a nivel nacional, de manera centralizada, que no tienen un impacto operativo o efectivo a nivel de las empresas. En consecuencia, la posibilidad de los trabajadores de participar en la mejora de las condiciones de salud y seguridad a través de sus representantes, ha sido muy acotada.

La conclusión anterior coincide con la respuesta de la Unión Industrial Argentina a la OIT: “*En pocos convenios se crean comisiones mixtas, con alcance y autoridad diversa*” (punto 12.g de la respuesta de la UIA al Informe VI para la 91ª reunión 2003 de la Conferencia Internacional del Trabajo).

Desde algunos sectores sindicales y empresarios se manifiesta que los comités mixtos son materia de discusión en las convenciones colectivas de trabajo, pero la pobreza del resultado está a la vista.

En el anexo del presente documento se transcriben las cláusulas halladas en las convenciones colectivas de trabajo sobre participación de los trabajadores en materia de salud y seguridad.

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

Como se anticipa en la introducción de esta sección, se dedica un capítulo final en el que se efectúa una reseña sobre otras disposiciones oficiales y antecedentes vinculados a la participación de los trabajadores, tales como la creación de los Comités Mixtos en la Ley 24.600/95 (Estatuto y escalafón para el personal del Congreso de la Nación) y en otros sectores de la Administración Pública Nacional; las normas impulsadas por Comisiones Tripartitas para el mejoramiento de las CyMAT; la constitución de Comisiones Internas de Seguridad para alcanzar el Nivel 4 de la LRT; y experiencias zonales diversas.

## ***La creación de los Comités Mixtos en la Administración Pública Nacional***

La Ley 24.600 (B.O. 18/12/95) aprueba el Estatuto y escalafón para el personal del Congreso de la Nación. Su título V sobre “Higiene y Seguridad” establece:

*“Art. 61.- Sin perjuicio del cumplimiento de las normas legales y reglamentarias vigentes sobre higiene y seguridad en el trabajo, las autoridades del Honorable Congreso de la Nación deberán 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 empleados legislativos.*”

Art. 62.- En cada uno de los sectores del Honorable Congreso de la Nación -Cámara de Diputados, Cámara de Senadores, Imprenta, Biblioteca y Dirección de Ayuda Social- se creará un Comité Mixto de Higiene y Seguridad, cuyas funciones serán las de vigilar el cumplimiento del artículo anterior y las normas establecidas en virtud del inciso 3) del art. 59.

Cada Comité Mixto de Higiene y Seguridad estará integrado por seis (6) miembros. Tres (3) de ellos serán designados y removidos por las asociaciones sindicales con personería gremial dentro del ámbito de actuación del Honorable Congreso de la Nación, en proporción al número de afiliados cotizantes que representen en ese ámbito, y los tres (3) restantes serán designados y removidos por la máxima autoridad administrativa del sector correspondiente”.

El Decreto 66/99 (B.O. 26/2/99) homologa el Convenio Colectivo de Trabajo General, celebrado entre el Estado Empleador y los Sectores Gremiales, con vigencia a partir del 1º de enero de 1999 hasta el 31 de diciembre del año 2000. Su título VIII sobre “Condiciones y medio ambiente de trabajo” en su capítulo II establece:

“Art. 106.- Créase la Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo del Sector Público (CyMAT). Dicha comisión estará integrada por TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes por parte del Estado Empleador y por TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes por la parte gremial, a la que deberá agregarse una comisión técnica asesora permanente integrada como mínimo por un médico especialista en medicina laboral, un especialista en higiene y seguridad y un representante de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo, pudiéndose convocar otros especialistas cuando la situación lo requiera. Las representaciones del Estado Empleador y Gremial se integrarán de conformidad con lo dispuesto en las Resoluciones del MTSS 70/98 y 42/98, respectivamente.

Contará asimismo con una delegación en cada organismo o ente descentralizado, la que estará conformada por TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes del Estado Empleador y por TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes por la parte gremial, debiendo por lo menos uno de cada parte ser especialista en la materia.

Art. 107.- La CyMAT tendrá las siguientes funciones:

1. Fiscalizar, a través de las delegaciones, el cumplimiento de las leyes 24.557 y 19.587.
2. Asistir y coordinar la acción de las delegaciones.
3. Proponer normas de seguridad dirigidas a evitar accidentes.

4. Formular recomendaciones para mejorar la aplicación de la normativa referida.

5. Proponer y diseñar sistemas de señalización e instructivos para uso de elementos de protección personal o general.

6. Analizar y evaluar las sugerencias y denuncias hechas ante la Comisión sobre higiene y seguridad en el trabajo.

7. Relevar información relativa a la aplicación de los programas de mejoramiento establecidos en virtud de los contratos celebrados con las Administradoras de Riesgos del Trabajo.

Art. 108.- Las delegaciones de la CyMAT tendrán las siguientes funciones:

1. Verificar el cumplimiento de la normativa legal vigente en lo referido a:

a) Ley de riesgos del trabajo 24.557, su decreto reglamentario, resoluciones y disposiciones complementarias actuales y las que se dicten en el futuro.

b) Ley de higiene y seguridad 19.587, su decreto reglamentario, resoluciones y disposiciones complementarias actuales y las que se dicten en el futuro.

2. Inspección periódica y regular de los lugares de trabajo a efectos de detectar riesgos físicos y prácticas peligrosas.

3. Promoción de cursos de adiestramiento de primeros auxilios y de prevención de accidentes de índole laboral y verificación de la realización de los obligatorios.

4. Seguimiento de los programas de mejoramiento.

5. Recibir denuncias.

Art. 109.- Las delegaciones de la CyMAT deberán tratar los inconvenientes en la aplicación de las normas de que se trata o las denuncias interpuestas en cada organismo, procurando la solución en dicho ámbito. A tal fin, podrán solicitar la presencia de un especialista de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo. En caso de no arribar a un acuerdo, o ante incumplimientos reiterados, darán intervención a la Subcomisión CyMAT central y en dicha oportunidad deberán acompañar los antecedentes de lo actuado”.

En esta línea de pensamiento, la Jefatura de Gabinete de Ministros dictó la Decisión Administrativa 33/03 (B.O. 14/4/03) por la cual se constituye la Comisión Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo Estatal (CONSSTE), que deberá elevar cada 60 días, un informe sobre el estado de los estudios y análisis y las demás consideraciones y/o recomendaciones relacionadas con las actividades encomendadas a la Comisión.

### ***Normas impulsadas por Comisiones Tripartitas para el mejoramiento de las CyMAT***

Los accidentes causados por un derrumbe en la remodelación de la Galería Pacífico, el día 21 de mayo de 1991 en la ciudad de Buenos Aires, dejaron como resultado un trabajador muerto y nueve heridos.

Es en este contexto que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social mediante Resolución 582/91 (B.O. 7/8/91) crea la Comisión Tripartita Permanente para el estudio y mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT) en la industria de la Construcción, en el seno de la Dirección Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo integrada por los representantes de los empresarios y trabajadores.

Su objeto es el de coordinar y consensuar el desarrollo de las políticas a implementar, su formulación, evaluación y seguimiento, así como también retomar las tratativas sobre el Proyecto de Reglamento de Salud y Seguridad para la Construcción y la realización de una campaña permanente de seguridad de carácter nacional en esa rama y con etapas de continuidad.

El resultado fue la sanción de la Resolución 1069/91 MTSS del 23/12/91 que aprueba la normativa sobre “Salud y Seguridad en la Construcción”.

Esta norma posee una serie de contradicciones: en sus considerandos, menciona “*Que entre los antecedentes de la presente normativa ha sido en especial señera la preocupación de la O.I.T. plasmada en el Convenio N° 167/88 (“Convenio sobre Seguridad y Salud en la Construcción” - 1988)*”. Pero en cuanto a mecanismos de participación directa de trabajadores hace caso omiso de los artículos 10 y 11 de dicho Convenio relativos al derecho y el deber de participación de los trabajadores.

Como se señaló en los capítulos precedentes, en el año 2003 se dictó la Res. 311/03 SRT que aprueba la Normativa de Higiene y Seguridad para el Sector de Televisión por Cable. Esta norma resulta de aplicación donde desarrollen su actividad los tra-

bajadores en relación de dependencia de empleadores de circuitos cerrados de televisión y los trabajadores de empleadores contratados y subcontratados por dichas empresas.

En su Capítulo XI “Comité Mixto de Higiene y Seguridad”, el artículo 52 de la Res. 311/03 SRT establece: “*El Comité Mixto de Higiene y Seguridad se constituirá en forma obligatoria, cuando la empresa esté conformada con un mínimo de 30 trabajadores y será de carácter optativo cuando las mismas posean un número inferior. Será su función el crear un clima de cooperación en la empresa y fomentar la colaboración entre trabajadores y empleadores a fin de promover la salud, prevenir los riesgos laborales y crear las mejores condiciones y medio ambiente de trabajo*”.

### ***La constitución de Comisiones Internas de Seguridad para alcanzar el Nivel 4***

La Res. SRT 222/98 aprueba el contenido de los formularios de evaluación para alcanzar el Cuarto nivel de cumplimiento de normas de prevención. Oportunamente el Decreto 170/96, definió que la calificación en el Cuarto nivel implica alcanzar niveles de prevención y de condiciones y medio ambiente de trabajo superiores a las obligaciones legales en materia de higiene y seguridad.

En este marco, la Res. SRT 222/98 requiere la implementación de un Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en la empresa y establece, entre otros requisitos, la constitución de Comisiones Internas de Seguridad en la empresa, así como contar con la documentación que avale la actividad de la comisión de seguridad.

### ***Experiencias zonales***

A nivel zonal cabe mencionar la experiencia llevada en la ciudad de Campana en el año 1993 por la Subsecretaría de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires. A través de la Delegación Regional Campana, dicha Subsecretaría decidió promover la creación de una Comisión Mixta en Salud y Seguridad en el Trabajo integrada por UOM Campana y la Cámara Metalúrgica de la misma localidad.

En el marco de esta convocatoria, sostuvo que el mejoramiento de la productividad y calidad de lo producido está condicionado en gran medida por el logro de buenas condiciones y medio ambiente de trabajo, y, sin perjuicio de lo que las partes consideren importante insertar, propuso un plan de trabajo inicial como sigue:

- 1°) Crear la Comisión Mixta en la cual deberán intervenir por parte de Empresas y Sindicatos personas de representatividad.
- 2°) Establecer los objetivos y forma de funcionamiento de la Comisión.
- 3°) Establecer modalidades de capacitación para los integrantes de la Comisión.
- 4°) Establecer los recursos necesarios para cumplir con sus objetivos.
- 5°) Implementar mecanismos para difundir conclusiones, propuestas y actividades de la Comisión.

En el capítulo 4 (Experiencias empresariales y sindicales) se ofrecen detalles al respecto.

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

En la introducción del presente trabajo se definió como participación de los trabajadores a nivel empresa *al proceso de construcción colectiva de las acciones de información, formación, consulta y cooperación, que permite el ejercicio de sus derechos en materia de salud y seguridad en el trabajo.*

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

En términos simples se puede afirmar que la participación de trabajadores en la gestión de salud y seguridad en el trabajo no requiere de intermediarios ni de tutelas ajenas y paternalistas, pues son los mismos trabajadores los que literalmente ponen y exponen su cuerpo a los riesgos existentes en las labores cotidianas.

En Argentina, en el ámbito de las relaciones profesionales, el tema de la participación de los trabajadores ha perdido la vigencia que tenía en los años 80.

Ello se constata no solo porque los numerosos proyectos de ley presentados ante el Congreso no han sido tratados, sino porque simultáneamente en la sociedad en general, en los años 90 hubo un retroceso en las experiencias de participación.

Cabe recordar que los años 90 se han visto signados por un aumento de la precarización y de la baja calidad del empleo, que a su vez devino en un empeoramiento en las condiciones de salud y seguridad en el trabajo y un crecimiento de la accidentabilidad (pese al subregistro). La supuesta mejora de la productividad y competitividad de la economía nacional y de las empresas, no justifica concesión alguna que se vincule con la preservación de la seguridad, de la vida y de la salud de las personas que trabajan.

Para superar la situación mencionada, la modernización de las relaciones laborales tiene que incluir entonces el enriquecimiento de las tareas y la mejora de las condiciones en que se prestan, y traer al centro de la escena la dimensión preventiva de los riesgos del trabajo.

El cumplimiento de la jornada legal de trabajo, la promoción de comités mixtos de salud y seguridad en el trabajo, y de la figura del delegado de prevención, aparecen como puntos importantes de este punto en la agenda laboral del nuevo siglo XXI.

En tren de precisar los términos, se coincide con otros autores que en materia de salud y seguridad en el trabajo es necesario distinguir entre participación "funcional" y participación "institucional"<sup>4</sup>. La participación funcional está relacionada con las modernas técnicas de gestión de la fuerza de trabajo, adoptando modalidades tales como la descentralización, la delegación de autoridad, la dirección participativa por objetivos, los círculos de calidad, etc.

La participación institucional, por otra parte, es "una actividad organizada que se ejercita a través

de instituciones y donde de manera regular y permanente los representantes de los trabajadores en relación de dependencia pueden influir directa o indirectamente en la toma de decisiones, ya sea expresando necesidades, formulando una política u oponiéndose a otras, siendo los mismos elegidos, ya sea por los trabajadores en cuanto tales o designados por la organización sindical correspondiente”.

Iniciado este nuevo siglo, no debería ser necesario fundamentar la conveniencia de la participación a pesar de que, en la práctica aún se observan ciertos casos en los que la resistencia empresarial es manifiesta<sup>5</sup>. En general, los argumentos que de una u otra manera discuten críticamente la participación de los trabajadores se basan en que:

- a) el tema de la salud y seguridad es resorte exclusivo de la dirección de la empresa,
- b) los trabajadores no están capacitados suficientemente para discutir problemas técnicos, y
- c) que este tipo de comisiones sólo servirán para usos de naturaleza política.

### **3.1 ¿Por qué participar?**

Diversos autores se han manifestado con argumentos de naturaleza ética, filosófica, política, etc. De manera complementaria con tales argumentos, con los cuales se coincide en su mayoría, en el presente trabajo se desea fundamentar la participación desde perspectivas más pragmáticas:

- La participación es un derecho dentro de otro derecho: El artículo 14 bis de la Constitución Nacional enuncia además de los principios tutelares de la legislación del trabajo, el derecho a la participación de los trabajadores en temas sustanciales (en las ganancias, la dirección de empresas, etc.). En la práctica representa casi una definición de lo que la OIT denomina “trabajo decente”:

*“Art. 14 bis. - El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las*

*empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.*

*Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.*

*El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna”.*

- Inclusión social: Las condiciones socioeconómicas actuales de la República Argentina tanto a nivel macro (pobreza, marginalidad y exclusión) como a nivel micro (economía formal vs. informal) requieren la formulación de políticas activas que promuevan la participación activa de los trabajadores y de sus representantes para superarlas.
- Orden natural y protagonismo: Nos remitimos literalmente a lo expuesto por J. C. Hiba<sup>6</sup>:  
*“... los trabajadores y las trabajadoras deben también poder desempeñar su papel protagónico en estos procesos. No debemos olvidarnos que ellos y ellas, en tanto que personas adultas, son capaces de tomar decisiones en ámbitos muy diferentes fuera de las empresas. Son capaces de formar familias, criar y educar a sus hijos, cumplir con sus obligaciones cívicas a la hora de tener que decidir los destinos políticos de un país y, aún, ir a la guerra. ¿Por qué no pueden, entonces, ser los protagonistas de su propia seguridad y de su propia salud cuando se desempeñan en sus puestos de trabajo? ...”.*

## **Participación, denuncias gremiales y superación de conflictos**

Existen presentaciones de denuncias presentadas por las centrales sindicales o por los sindicatos ante las autoridades competentes debido a causas específicas y concretas, relacionadas con la salud y seguridad del trabajador, básicamente por:

- *Incumplimiento de reclamos reiterados sobre incorporación de mejoras en las condiciones de salud y seguridad en los ambientes de trabajo.*
- *Falta de participación en el diseño de las mejoras, vía Comité Mixto u otra organización contemplada en la legislación y convenio colectivo.*

En este tipo de causas, a través de la intervención de los profesionales de salud y seguridad en el trabajo, se pueden evitar conflictos, dando curso favorable a los temas en cuestión, previo análisis e intercambio de ideas con los actores involucrados.

Resulta oportuno prestar atención al impacto de los derechos que derivan de la participación desde la perspectiva de las denuncias presentadas por las centrales sindicales o por los sindicatos ante las autoridades competentes. En relación a los incumplimientos de la normativa de salud y seguridad en el trabajo, en términos generales, un análisis de las circunstancias en que fueron presentadas permitirá identificar que, además de las razones técnicas específicas, fueron causadas por diversas razones coyunturales, entre las que pueden citarse las siguientes:

- *Elemento de presión frente a la negociación salarial.*
- *Rédito político frente a la proximidad de elecciones gremiales.*
- *Endurecimiento de posición frente a otros conflictos.*

Las causas indicadas anteriormente, en muchos casos, pueden ser ajenas al interés de proteger la salud del trabajador, siendo tales denuncias un efecto en sí mismo, no pudiendo mediar razones técnicas que aporten los profesionales de salud y seguridad en el trabajo, desde el punto de vista preventivo para evitar dichas situaciones.

Desde el punto de vista de la participación funcional y a los efectos de implementar una metodología tendiente a evitar episodios que distorsionen la

solución de fondo y que podría denominarse “Prevención de Conflictos”, se debería adoptar como norma en las empresas la inclusión de los actores involucrados en los siguientes temas:

- *Comunicación de las novedades a incorporar en los procesos de trabajo (por ejemplo, relativas a las materias primas, nuevas tecnologías, etc.)*
- *Participación en el diseño del proyecto o modificaciones a introducir en los ambientes de trabajo y servicios complementarios.*

Para lograr los objetivos propuestos se considera de suma importancia hacer partícipes de esta metodología a todos los actores y sectores relacionados con las áreas de producción, servicios y administración.

Resumiendo, los conflictos pueden producirse por causas y motivaciones fundadas o infundadas, y, las mismas pueden traer aparejados otros conflictos con la autoridad de aplicación. El desafío, entonces, es cómo desactivar los conflictos, tanto en los establecimientos productivos como en los de servicios, mediante estrategias que incluyan a los trabajadores.

### **3.2 Tipos de participación y sus aplicaciones en Argentina**

En lo que refiere a una tipología de la participación resulta conveniente citar el esquema analizado por Pere Boix y Laurent Vogel<sup>7</sup> quienes sostienen que “La aproximación a un concepto operativo de participación exige, además, tener en cuenta la diversidad de formas de implicación que se dan en la práctica. En una escala progresiva, podemos definir las siguientes categorías de participación:

- a) *Información: es el nivel mínimo indispensable (la desigualdad informativa hace imposible la participación)”.*

En el caso de Argentina, en materia de información todavía se deben superar numerosas barreras. La reglamentación de la Ley 19.587, aprobada por Decreto 351/79, en su anexo I, artículo 213 establece: “*Todo establecimiento deberá entregar, por escrito a su personal, las medidas preventivas tendientes a evitar las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo*”. La cuestión de la capacitación de los

trabajadores también ha sido recogida en ese decreto, que en su art. 208 impone: “*Todo establecimiento estará obligado a capacitar a su personal en materia de higiene y seguridad, en prevención de enfermedades profesionales y de accidentes del trabajo, de acuerdo a las características y riesgos propios, generales y específicos de las tareas que desempeña*”.

Así las cosas, para facilitar una mejor participación de los trabajadores, el primer escollo a superar para la gestión de la salud y seguridad en el trabajo en las empresas será la inequidad informativa y formativa existente.

- b) *Consulta: contar con el punto de vista de los trabajadores pero manteniendo el poder de decisión.* Esta iniciativa a cargo del empleador se da en el marco de cooperación mutua, la que en Argentina es de carácter voluntario.
- d) *Negociación: acuerdos específicos sobre cuestiones que vinculan a las partes (por ejemplo, los convenios colectivos).* Este es un marco legal rígido; en Argentina, este tipo de manejo a nivel de las empresas está a cargo de las comisiones gremiales internas.
- d) *Codecisión: mediante estructuras paritarias de decisión (máxima implicación de los trabajadores).* En nuestra opinión, el Comité Mixto es la institución indicada que mejor recepta el ejercicio de los derechos del trabajador en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Siguiendo el esquema descripto por Pere Boix y Laurent Vogel, en las conclusiones finales de este informe se presentan diversas propuestas tendientes a articular los mecanismos de participación viables en materia de salud y seguridad en el trabajo.

### **3.3. La OIT y la participación de los trabajadores**

En la sección 2.1 se presentó una serie de conclusiones iniciales respecto al aporte de la OIT sobre la participación de los trabajadores, mediante una reseña y análisis de las prescripciones en la materia de los convenios y las recomendaciones referi-

dos a la seguridad y salud en el trabajo, donde se identificaban los instrumentos y mecanismos previstos sobre consulta y participación.

En este punto del capítulo, se analizan otros documentos oficiales, se describe el rol de la OIT en esta materia y el apoyo brindado a la Argentina.

La Constitución de la OIT (Título III.e) establece “*la obligación de la OIT para lograr el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia de la producción y la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas*”.

La acción normativa de la OIT, como ya se ha mencionado en la sección 2.1, se canaliza por intermedio de los convenios y recomendaciones, los cuales siempre hacen referencias a la necesidad y conveniencia de la participación. La Recomendación 94 sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, (1952), en su primer párrafo propugna “*promover la consulta y la colaboración entre empleadores y trabajadores en el ámbito de la empresa sobre las cuestiones de interés común que no estén comprendidas dentro del campo de acción de los organismos de negociación colectiva o que normalmente no sean tratadas por otros organismos encargados de determinar las condiciones de empleo*”.

En tal sentido, también en sección 2.1 se cita la Recomendación 164, en su párrafo 12, en referencia explícita a la acción al nivel de las empresas, en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, como asimismo las disposiciones incluidas en la Conferencia Internacional del Trabajo de 1984, al evaluar el informe del PIACT.

Analizadas las prescripciones en la materia en los convenios y recomendaciones referidos a salud y seguridad en el trabajo, también otros documentos oficiales merecen interés:

### ***Directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo***

En la reunión celebrada en Ginebra del 19 al 27 de abril de 2001, convocada por OIT sobre las directrices relativas a los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo los expertos participantes examinaron y adoptaron por unanimidad las Directrices y solicitaron al Director General de la OIT que autorice la publicación de las Directrices sobre Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

Los objetivos de estas directrices tienen el propósito de contribuir a proteger a los trabajadores contra los peligros y a eliminar las lesiones, enfermedades, dolencias, incidentes y muertes relacionadas con el trabajo, tanto a nivel nacional, como al nivel de la organización (véase más abajo la definición de “organización”).

El contenido de las directrices se divide en dos niveles: Marco nacional del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, su Política nacional, Directrices nacionales y Directrices específicas.

El sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (SST) en la organización, está compuesto por los siguientes elementos:

- *Política (Política en materia de la SST y Participación de los trabajadores);*
- *Organización (Responsabilidad y obligación de rendir cuentas, Competencia y capacitación, Documentación del sistema de gestión de la SST, Comunicación);*
- *Planificación y aplicación (Examen inicial, Planificación, desarrollo y aplicación del sistema, Objetivos en materia de la SST, Prevención de los peligros: Medidas de prevención y control, Gestión del cambio, Prevención, preparación y respuesta respecto de situaciones de emergencia, Adquisiciones, Contratación);*
- *Evaluación (Supervisión y medición del desempeño, Investigación de las lesiones, enfermedades, dolencias e incidentes relacionados con el trabajo y sus efectos en la seguridad y salud, Auditoría, Examen realizado por la dirección, Acción en pro de mejoras, Acción preventiva y correctiva, Mejora continua).*

El documento se completa con un glosario, la bibliografía y una lista de figuras (1. Elementos

del marco nacional para la SST y 2. Principales elementos del sistema de gestión de la SST).

Del tema que nos ocupa cabe citar el apartado “3.2. Participación de los trabajadores”, que establece:

- “3.2.1. *La participación de los trabajadores es un elemento esencial del sistema de gestión de la SST en la organización.*
- 3.2.2. *El empleador debería asegurar que los trabajadores, y sus representantes en materia de SST, son consultados, informados y capacitados en todos los aspectos de SST relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a situaciones de emergencia.*
- 3.2.3. *El empleador debería adoptar medidas para que los trabajadores, y sus representantes en materia de SST, dispongan de tiempo y de recursos para participar activamente en los procesos de organización, planificación y aplicación, evaluación y acción, del sistema de gestión de la SST.*
- 3.2.4. *El empleador debería asegurar, según corresponda, el establecimiento y el funcionamiento eficiente de un comité de SST y el reconocimiento de los representantes de los trabajadores en materia de SST, de acuerdo con la legislación y la práctica nacional”.*

Al respecto, el Glosario define:

- *Organización: Toda compañía, negocio, firma, establecimiento, empresa, institución o asociación, o parte de los mismos, independientemente de que tenga carácter de sociedad anónima, o de que sea público o privado, con funciones y administración propias. En las organizaciones que cuenten con más de una unidad operativa, podrá definirse como organización cada una de ellas.*
- *Comité de Seguridad y Salud: Comité integrado por representantes de los trabajadores para cuestiones de seguridad y salud y por representantes de los trabajadores que fue establecido y desempeña sus funciones a nivel de organización de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.*
- *Representante de los trabajadores para cuestiones de seguridad y salud: Persona elegida o de-*

*signada de conformidad con la legislación y la práctica nacionales para representar a los trabajadores en las cuestiones relativas a la SST en el lugar de trabajo.*

- *Sistema de gestión de la SST: Conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objeto establecer una política y objetivos de SST, y alcanzar dichos objetivos.*

### **Informe VI para la 91ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 2003**

Para la reunión citada, el resultado de una encuesta entre los mandantes de la OIT para preparar el “Informe VI sobre 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”, arroja los siguientes datos globales sobre participación:

#### **Responsabilidades de los empleadores**

Sobre un total de los 103 Estados Miembros de la OIT consultados, 84 Estados Miembros respondieron que en sus países existían disposiciones para la creación de comités mixtos de seguridad y salud. Respecto a las características de estas 84 respuestas:

- *42 Estados Miembros respondieron que estos comités eran obligatorios por ley;*
- *1 Estado Miembro se estaba planteando la posibilidad de introducirlo en la legislación nacional;*
- *4 Estados Miembros declararon que estaban previstos en la práctica nacional (N. Zelandia presentó un proyecto de ley al Parlamento para que los comités sean opcionales de acuerdo con la ley y Marruecos respondió que inició un proyecto para incluirlo en el Código de Trabajo).*
- *3 Estados Miembros respondieron que tanto la legislación como la práctica nacional recogían los comités mixtos de seguridad y salud.*
- *18 Estados Miembros proporcionaron información adicional sobre las prescripciones relativas al establecimiento de dichos comités. En 13 casos, esta prescripción rige para empresas con 50 o más trabajadores; en 2 casos, se aplica a empresas con 20 o más trabajadores; en 1 caso se aplica a empresas con 10 o más trabajadores; en otro caso, a empresas con 100 o más trabajado-*

*res, y en un tercer caso esta prescripción rige en la mayoría de las jurisdicciones, si bien el número mínimo de trabajadores depende de la jurisdicción en que se encuentra la empresa (ya tenga 10 ó 20 trabajadores).*

#### **Derechos y responsabilidades de los trabajadores**

Aproximadamente entre el 90 y el 95 por ciento de los Estados Miembros que respondieron indicaron que contaban con disposiciones relativas a las obligaciones de los trabajadores de cooperar con el empleador, velar razonablemente por su seguridad, utilizar adecuadamente los equipos de protección personal y notificar a sus superiores cualquier peligro grave.

No obstante, en aproximadamente el 15 por ciento de los Estados Miembros, no existían disposiciones relativas al derecho de los trabajadores a elegir a un representante encargado de las cuestiones de seguridad o al derecho a alejarse del peligro en caso de riesgo.

#### **3.4. Apoyo brindado por la OIT en Argentina en la materia**

En diciembre de 1983, con la restauración democrática, la nueva gestión de la DNHST plantea que el enfoque de la Higiene, Seguridad y Salud en el Trabajo no debe abordarse con un fin reduccionista, sino como un componente del problema global de la nueva noción de condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT).

Es en este marco, que con el apoyo del PIACT de la OIT, en conjunto con el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL) y la Secretaría de Ciencia y Técnica (SECYT) en el periodo 1984 – 1989 se realizan numerosos trabajos y seminarios a lo largo y ancho de todo el país, configurando una experiencia tripartita inédita. Afortunadamente esta enriquecedora práctica quedó plasmada en diversos libros editados al respecto.

En los Seminarios Nacionales Tripartitos sobre Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo realizados, sus documentos de coincidencia refieren la necesidad de promover formas participativas en los siguientes sectores productivos, temas o actividades:

1. Agricultura.
2. Construcción y grandes obras de infraestructura.
3. Pequeñas y medianas empresas de la industria manufacturera.
4. Formación e Información en materia de CyMAT.
5. Minería.
6. Participación de trabajadores y empleadores para el mejoramiento de las CyMAT.
7. Estibadores del puerto de Buenos Aires.
8. Pesca e industria de la pesca.
9. Industria de la madera (Aserraderos).
10. Fundición del hierro y del acero.
11. Hospitales de comunidad, clínicas y sanatorios privados.
12. Nuevas tecnologías informatizadas.
13. Industria de la cerámica roja, pisos y revestimientos cerámicos.
14. Industria de curtiembres.

Con respecto a la necesidad de la participación que fuera manifestada por los actores sociales en el transcurso de los Seminarios Nacionales Tripartitos, cabe destacar los aspectos sustantivos contenidos en las “Actas de Coincidencias” que se alcanzaron en los sectores productivos:

Por ejemplo, en el Seminario de Agricultura se propuso: *“integrar organismos tripartitos, porque es fundamental su opinión y acción”*.

En el seminario dedicado a la Construcción y grandes obras de infraestructura, se acordó lo siguiente:

*“3.- Debieran existir órganos paritarios en materia de salud y seguridad en el trabajo para la actividad, y en cada ámbito de trabajo donde sea posible. Los mismos debieran discutir las normas, participar en la investigación, en la formulación e implementación de programas de prevención y en la evaluación de los resultados obtenidos.”*,

*“10.- Las partes acuerdan constituirse en comisión tripartita para formular un marco legislativo específico en materia de salud y seguridad en la industria de la construcción en el término de 180 días.”*

Para el sector de las pequeñas y medianas empresas de la industria manufacturera se estableció:

*“5.- Dada la experiencia internacional y nacional estudiada, y siendo la cooperación entre empleadores y trabajadores un elemento fundamental de la prevención, se debieran constituir órganos paritarios en materia de salud y seguridad en el trabajo para cada rama de actividad y en cada ámbito de trabajo. Los mismos deberían discutir las normas, participar en la investigación, en la formulación e implementación de programas de prevención y en la evaluación de los resultados obtenidos.”*,

*“6.- Deberían instrumentarse mecanismos a través de los cuales empleadores, trabajadores y sus asociaciones profesionales controlen el debido cumplimiento de las normas”. Finalmente, y al igual que el precedente, “las partes acuerdan constituirse en comisión tripartita en el término de 180 días con el objeto de analizar las normas vigentes y formalizar el estudio de un marco normativo específico para las pequeñas y medianas empresas en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo”*.

### **Conclusiones finales respecto al aporte de la OIT**

Tal como se señaló en la sección 2.1 (Antecedentes internacionales), en los convenios y las recomendaciones de la OIT referidos a seguridad y salud en el trabajo, los instrumentos y mecanismos idóneos previstos e identificados relativos a la consulta y participación de los trabajadores son, en sus distintas denominaciones:

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

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

Las actividades de cooperación técnica llevadas a cabo por la OIT para apoyar los esfuerzos nacionales encaminados a mejorar las cuestiones de seguridad y salud en el trabajo, han contemplado la elaboración de directrices para el establecimiento y funcionamiento de comités de seguridad y salud en el ámbito de la empresa.

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

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

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

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

##### ***Comité de Higiene y Seguridad en la empresa Galerías Pacífico S.A.***

Este comité se constituyó el 22 de abril de 1998, en la Ciudad de Buenos Aires, entre la empresa Galerías Pacífico S.A. (galería comercial), sus trabajadores y el Sindicato de Empleados de Comercio. De su acta fundacional, cabe citar diversos aspectos sobre contenido, forma y funcionamiento del Comité, entendiéndose como tal, el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

*“Todos y cada uno de los integrantes, desde nuestras distintas actividades, trabajadores, mandos intermedios, técnicos, y empresarios actuaremos desde, por y para la mejora de las condiciones de trabajo. Por tanto, asumimos el compromiso y las responsabilidades que conlleva y, participamos en la prevención”.*

El Comité de Higiene y Seguridad está conformado por tres integrantes por la parte empresaria, dos integrantes por los trabajadores que serán rotados al cabo de seis meses, y un integrante por la parte sindical.

Se reúne bimestralmente y siempre que lo solicite algunas de las representaciones en el mismo. Al efecto adopta sus propias normas de funcionamiento.

Competencias:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

En el ejercicio de sus competencias está facultado para:

- Conocer la realidad de la prevención en la empresa realizando las visitas de control que estime oportunas.
- Contar con la información necesaria relativa a las condiciones de trabajo, así como las procedentes de la A.R.T.
- Conocer y analizar los daños producidos en la salud ó en la integridad física de los trabajadores para inspeccionar las causas y buscar soluciones.

El Comité integra a su desempeño a los Técnicos de Higiene y Seguridad de la Empresa y de la parte de los Trabajadores.

El Comité podrá convocar a las reuniones a trabajadores vinculados a los temas a tratar en sus reuniones.

Con antecedencia a la fecha fijada para cada reunión, los integrantes del Comité podrán intercambiar puntos del temario que consideren de interés de tratamiento.

Se lleva un libro de actas de las reuniones, en el que se consignan los nombres de los presentes,

inclusive invitados, y una relación de los puntos tratados.

Las conclusiones, recomendaciones y/o consejos a los que arribe el Comité, son publicados mediante cartelera.

En ambas representaciones, en caso de impedimento o ausencia de un titular, su puesto es cubierto por un suplente, con conocimiento previo de las partes.

### **Comité Mixto de Higiene y Seguridad Siderca S.A.**

Este comité se constituyó en el año 1992 entre la empresa Siderca S.A. (siderometalúrgica), sus trabajadores y la UOM Campana. La política de la empresa respecto de los Comités Mixtos de Higiene y Seguridad es la siguiente:

“La empresa considera que la actividad de los Comités Mixtos de Higiene y Seguridad es una buena herramienta para obtener resultados en el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Por tal motivo, promueve su funcionamiento considerando que los mismos permiten:

- Aumentar la participación activa en la sugerencia de soluciones.
- Inducir a los que operan y a los que supervisan a replantear los hábitos de trabajo.
- Aprovechar las experiencias de otros sectores.
- Comprometer a todos para proponer y efectuar modificaciones, mejoras, ensayos, pruebas, cambios, etc.
- Generar satisfacción en el personal por haber contribuido directamente a la solución de problemas que afectan a ellos y a sus compañeros.
- Integrar a los grupos en el trabajo en conjunto.
- Crear la actitud de corresponsabilidad en la detección de condiciones y acciones inseguras.
- Generar acercamiento entre los participantes y los que actúan directa e indirectamente con ellos con motivos del Comité.
- Facilitar la comprensión de los esfuerzos realizados en la corrección de las condiciones y actitudes inseguras.
- Permitir el enfoque de temas desde ópticas distintas.

- Proyectar la actividad prevencionista también fuera del ámbito fabril.
- Sensibilizar al personal en los problemas de la prevención luego que han pertenecido por un período al Comité”.

### **Comisión de Salud y Seguridad en el Trabajo de Estrella Mérieux S.A.**

Esta comisión se creó el 25 de setiembre de 1992 y está integrada por la empresa Estrella Mérieux S.A. (laboratorio de producción de vacunas veterinarias) y los representantes de los trabajadores. Tiene como “*principio fundamental estudiar y relevar las condiciones y medio ambiente de trabajo en el ámbito de las instalaciones de la empresa, con el criterio de aportar ideas y mecanismos afines a su mejoramiento*”.

La comisión está constituida de forma paritaria por representantes de la empresa (jefes de las áreas de producción y de personal, y profesionales de Higiene y Seguridad y de Medicina del Trabajo) y por los delegados gremiales de la Comisión Interna (o los propuestos por ellos en representación de los trabajadores).

En su acta fundacional se manifiesta “*las conclusiones a las que se arribe en las reuniones serán afectadas a estudios de factibilidad para su concreción, dentro de los periodos que estime la empresa como posible. Las mismas serán transcriptas a un Acta cuya firma rubricará la solidez de lo manifestado*”.

Asimismo “estima conveniente efectuar reuniones bimestrales modificando dicho criterio exclusivamente por razones operativas o por situaciones que por su importancia lo requieran”. La notificación del día y lugar de la reunión se realiza con 24 horas de anticipación.

Con motivo del acuerdo celebrado el 24 de setiembre de 1993 ante el Ministerio de Trabajo, las reuniones para el funcionamiento de la Comisión de Salud y Seguridad en el Trabajo pasaron a realizarse por lo menos 2 veces al mes.

Para el cumplimiento de este requisito, en el punto 5° del acta de reunión del 14 de diciembre de 1993 se acordó:

*“a) Las partes solicitarán la reunión, con los puntos a tratar en la misma, con la debida antelación. b) No existiendo temas a tratar no se celebrará reunión, pero se dejará constancia de ello en un Acta. c) Aquellos temas que se encuentren en curso serán comunicados por la vía habitual”.*

Como logros de esta comisión, sobresalen diversos aspectos resultantes de sus actividades:

- Clima de cooperación para superar conflictos entre las partes.
- Notificación de las novedades y medidas implementadas a nivel corporativo: Política de Seguridad y Medio Ambiente del Grupo, Capacitación de los Mandos Medios.
- Consulta y participación en las campañas de implementación obligatoria de equipos de protección individual.
- Capacitación del personal y redacción de consignas prioritarias (almacenamiento de productos peligrosos y separación de materiales incompatibles, trabajos en autoclaves y estufas, etc.)
- Listado de Trabajos y Obras prioritarias en el marco de las reuniones de Mantenimiento.
- Diálogo permanente para la implementación del Programa de Capacitación de Bioseguridad.
- Elaboración del Plan Anual de Seguridad y Medio Ambiente y del Plan de Mejoramiento dispuesto por la Ley de Riesgos del Trabajo.

Las tres experiencias analizadas dan cuenta que la participación de empleadores y trabajadores en materia de salud y seguridad en el trabajo, no solo fortalece el diálogo entre las partes, sino que también promueve acciones concretas de cooperación tendientes a establecer un grado de equidad para el cumplimiento de los objetivos particulares de cada uno de los actores sociales.

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

La participación en el mejoramiento de la salud y seguridad de las organizaciones sindicales argentinas, no sólo puede ser abordada en los términos y

resultados de la negociación colectiva. Determinados instrumentos han sido dispuestos al interior de las federaciones y sindicatos para promover el mejoramiento de la salud y seguridad de los trabajadores, por conducto de la creación de las Secretarías de Salud y Seguridad, las cuales se fueron incorporando gradualmente en las últimas dos décadas en las estructuras de algunas centrales sindicales, a través de la modernización y modificación de los estatutos sindicales. Al respecto cabe mencionar tres casos significativos:

#### **Sindicato La Fraternidad**

Este sindicato agrupa todos los trabajadores de conducción de locomotoras y trenes, y a quienes desempeñan tareas inherentes y/o afines, cualquiera fuere el sistema de tracción y el lugar donde se preste servicio.

Desde 1999, el estatuto prevé que los integrantes del Secretariado Nacional, cubran, entre otros cargos, el de la Secretaría de Seguridad e Higiene Laboral (art. 31), cuyos deberes y atribuciones según lo establecido en el art. 53 son *“a) Promover la prevención de la salud de los trabajadores en el desempeño de sus tareas y el mejoramiento constante de las condiciones y medio ambiente de trabajo; b) Promover la capacitación de los trabajadores y delegados gremiales en higiene y seguridad en el trabajo; c) Desarrollar, en la medida de las posibilidades del Sindicato, un Departamento de salud ocupacional, con asesoría en medicina en el trabajo; d) Supervisar técnicamente todas las comisiones mixtas de seguridad e higiene en el trabajo que funcionen en cada empresa ferroviaria, y en el ámbito nacional; e) Redactar la parte de la Memoria relativa a su Secretaría, para que previa aprobación por el Secretariado Nacional, sea elevada ante la Asamblea General de Delegados”.*

Como actividad sobresaliente de este sindicato podemos señalar su participación en la comisión de seguimiento sobre el procedimiento de prevención y tratamiento del estrés postraumático suscitado a raíz de accidentes por arrollamiento en el ámbito ferroviario, cuyo resultado sea la muerte o lesiones de la o las víctimas (Resolución 315/02 SRT).

## ***Sindicato Argentino de Televisión***

En términos de resultados concretos, este sindicato es una de las organizaciones más activas en materia de salud y seguridad: en 1993 al modificar su estatuto creó la Secretaría de Higiene y Seguridad; y en 2003 al dictarse la Resolución 311/03 SRT que aprueba la Normativa de Higiene y Seguridad para el Sector de Televisión por Cable, obtuvo un reconocimiento tácito a su insistente labor desplegada en diez años.

Asimismo, ha implementado un sistema informático para recabar denuncias por incumplimientos a la legislación laboral y convencional vigente, indicando que la misma se detalle con la mayor precisión posible y garantizando el anonimato del denunciante.

## ***Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios***

Esta organización, tanto a nivel nacional como en el ámbito de la ciudad de Buenos Aires, ha desplegado a través de su Secretaría de Higiene, Medicina y Seguridad en el Trabajo una serie de actividades que merecen describirse:

- Comunicación periódica a las filiales gremiales, sobre normas complementarias de la Ley de Riesgos de Trabajo, para mantenerlas actualizadas permanentemente.
- Organización del “Primer Encuentro de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de Sindicatos de Comercio y Servicios del MERCOSUR”.
- Cursos Taller para inspectores gremiales sobre “Ley de Riesgos del Trabajo”, “La Ergonomía en la Oficina”, etc.
- Participación en el proyecto de reglamentación de la Ley 19.587 sobre Salud y Seguridad en el Trabajo para las Actividades de Comercio, Servicios y Administración.

## ***Articulación Estado – Sindicatos***

En el transcurso de la elaboración del presente documento, las nuevas autoridades de la SRT se disponían a evaluar los resultados de los Convenios y Acuerdos suscriptos en materia de capacita-

ción por este organismo y un conjunto de gremios, cuyo financiamiento es atendido con los excedentes del Fondo de Garantía del artículo 33, inciso 4 de la Ley 24.557 de Riesgos del Trabajo que establece: “*Los excedentes del fondo, así como también las donaciones y legados al mismo, tendrán como destino único apoyar las investigaciones, actividades de capacitación, publicaciones y campañas publicitarias que tengan como fin disminuir los impactos desfavorables en la salud de los trabajadores. Estos fondos serán administrados y utilizados en las condiciones que prevea la reglamentación*”.

Esta colaboración mediante subsidios, debe entenderse como complementaria de las actividades de capacitación, que de manera obligatoria deben realizar los empleadores y las empresas aseguradoras de riesgos del trabajo.

## **5. CONCLUSIONES**

Tomando como base el contenido de los capítulos anteriores, a continuación se presentan diversas recomendaciones y orientaciones en relación con un conjunto de iniciativas y emprendimientos que podrían llevarse a cabo y que se agrupan en tres ítems:

### **5.1 Organizar actividades bi o tripartitas de discusión sobre el tema**

Una estrategia apropiada para fomentar el diálogo social entre las partes consistirá en impulsar la organización de foros de diálogo, debate y discusión sobre la necesidad de promover e implementar “la participación de trabajadores y empleadores, en el ámbito de las empresas”, resaltando que el objetivo central debería ser “prevenir accidentes y enfermedades originarias del trabajo, de manera de hacer compatible, permanentemente, al trabajo con la preservación de la vida y la promoción de la salud de las trabajadoras y trabajadores”, conforme se establece en el artículo 7º de las Directrices MERCOSUR sobre Salud y Seguridad en el Trabajo.

Estos foros podrían organizarse partiendo de las circunstancias particulares por las que atraviesan las distintas actividades económicas, el tamaño de

las empresas que las componen y las características que las distinguen.

Uno de los puntos a considerar en el debate debería ser la “ausencia de los agentes de prevención”, entendiéndolo como tal el rol que han jugado en la última década los Servicios de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Un disparador posible para fomentar el diálogo sería escuchar y tratar de entender como se complementarían las funciones de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo y de los Servicios de Salud y Seguridad en el Trabajo, pero asegurándose el protagonismo activo de los beneficiarios de la prevención: los trabajadores.

### **5.2 Orientar acerca de las políticas que se deberían emprender para motivar a los actores sociales**

Superados ya los 20 años de la restauración democrática están dadas las condiciones necesarias para formular e implantar una política nacional de participación de trabajadores y empleadores en el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Esta política debería partir del sustento y el contenido de los convenios y recomendaciones de la OIT, con arreglo a los lineamientos estratégicos sobre las políticas en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo, que establezca el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

En particular, serán claves los compromisos de gestión que asuma la Superintendencia de Riesgos del Trabajo para el desarrollo de los lineamientos estratégicos, fomentando las formas de cooperación de los trabajadores en materia de salud y seguridad en el trabajo y, en conformidad con lo dispuesto en el Decreto 170/96, artículo 19, inc. d), controlando que las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo promuevan la integración de comisiones paritarias de riesgos del trabajo y colaboren en su capacitación.

### **5.3 Redactar una norma que reglamente las actividades de participación**

En el presente trabajo hemos señalado que el argumento “los comités mixtos son materia de discusión en las convenciones colectivas de trabajo” no resiste el menor análisis, dado que la pobreza del resultado está a la vista.

También señalamos que al inicio del siglo XXI resulta innecesario justificar la importancia de la participación de los trabajadores en el cuidado de su salud y seguridad y en la de sus compañeros.

Finalmente, de la legislación comparada y de los proyectos legislativos analizados nos queda una conclusión en firme: el Estado debería dictar una norma legal que reglamente la obligatoriedad de las actividades de participación en materia de salud y seguridad en el trabajo. Esa obligatoriedad podría instituirse mediante dos mecanismos básicos:

- En todas las empresas que empleen 30 o más trabajadores, se deben constituir Comités Mixtos de Salud y Seguridad en el Trabajo.
- En las empresas que tengan menos de 30 trabajadores, se deben designar Delegados de Salud y Seguridad en el Trabajo.

En ambos casos, la reglamentación que se adopte determinará la forma más apropiada de constitución y designación de los miembros, el número, las competencias, facultades específicas y garantías, vinculadas al desarrollo de las actividades de los comités y de los delegados que los integran.

En el anexo del presente trabajo se mencionan una serie de documentos seleccionados que pueden ser utilizados como normativa de referencia para la elaboración de un proyecto de reglamento sobre la participación de los trabajadores en materia de salud y seguridad en el trabajo.

## 6. GLOSARIO

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

CGE: Confederación General Empresaria

CGT: Confederación General del Trabajo

CIPA: Comisión Interna de Prevención de Accidentes

DNHST: Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo

DNSST: Dirección Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo

LRT: Ley de Riesgos del Trabajo

MERCOSUR: Mercado Común del Sur constituido entre las Repúblicas Argentina, Federativa del Brasil, del Paraguay y Oriental del Uruguay.

OIT: Organización Internacional del Trabajo

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

SRT: Superintendencia de Riesgos del Trabajo

UIA: Unión Industrial Argentina

## 7. NOTAS

<sup>1</sup> Puntualmente, el artículo 7° de la directriz citada señala: *“El sistema de seguridad y de salud en el trabajo debería prever la participación de trabajadores y empleadores, en el ámbito de las empresas, con el objetivo de prevenir accidentes y enfermedades originarias del trabajo, de manera de hacer compatible, permanentemente, al trabajo con la preservación de la vida y la promoción de la salud de las trabajadoras y trabajadores”*.

<sup>2</sup> En el transcurso de la elaboración del presente documento se dictó la Res. 311/03 SRT que aprueba la Normativa de Higiene y Seguridad para el Sector de Televisión por Cable, la cual prevé la constitución obligatoria de Comités Mixtos de Higiene y Seguridad, en empresas con 30 o más trabajadores.

<sup>3</sup> El listado de los Convenios de OIT relativos a salud y seguridad en el trabajo ratificados y consensuados a ratificar por países del Mercosur, fue tomado del documento “Institucionalidad Laboral del Mercosur”, Oscar Ermida Uriarte. En el anexo del presente trabajo se agrega un cuadro al respecto.

<sup>4</sup> Neffa, Julio César - Yelicic, Clorinda. Seminario Multidisciplinario sobre Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, CEIL-CONICET: Nuevas dimensiones de las CyMAT: “IV. Participación de trabajadores y empleadores para el mejoramiento de las CyMAT”. Humanitas, noviembre 1987.

<sup>5</sup> Rodríguez, Carlos Aníbal. Salud y Trabajo: La situación de los trabajadores en la Argentina (II. Las Condiciones de Trabajo y Salud de los trabajadores en la República Argentina, 4. Una visión transversal de los Seminarios Nacionales Tripartitos, 4.10. Participación). CEAL, 1989.

<sup>6</sup> Hiba, Juan Carlos. Los diez desafíos principales de la seguridad y la salud en el trabajo en el siglo 21. Enero 2000. (disponible en: [http://www.rau.edu.uy/universidad/inst\\_derecho\\_del\\_trabajo/10desafios.doc](http://www.rau.edu.uy/universidad/inst_derecho_del_trabajo/10desafios.doc))

<sup>7</sup> Boix, Pere - Vogel, Laurent. La Participación de los Trabajadores. Capítulo del libro “Salud Laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales” Ed. Masson 1997. (disponible en <http://www.istas.net/sl/bajar/ipar03.pdf>)

## 8. ANEXOS

### **Índice de los anexos del presente documento**

#### **8.1 Selección de normativa de referencia para la elaboración de un proyecto de reglamento:**

- Convenio OIT N° 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.
- Recomendación OIT N° 164 sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.
- Listado de Convenios OIT ratificados y consensuados a ratificar por países del Mercosur.
- Elementos para un Proyecto de Ley creando los Comités de Seguridad y Salud de los Trabajadores (DNHST, 1984).
- Proyecto de Ley de Comités de Salud y Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, 1988, diputado de la Nación Dr. Guillermo Estévez Boero.
- Ley 6.514/77, SEÇÃO III - Dos Órgãos de Segurança e de Medicina do Trabalho nas Empresas (Brasil).
- Decreto 54/69: Reglamento para la Constitución y Funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y artículos correspondientes de las Leyes 16.744 y 19.069 (Chile).

- Decreto 14.390/92, Capítulo XIV: Comisiones Internas de Prevención de Accidentes (Paraguay).
- Decretos 53/96 y 76/96 sobre Delegado de Obra en Seguridad e Higiene (Uruguay).
- Decisión 584/04: Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Directiva Marco 89/391 CEE, artículo 11.
- Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, Capítulo V (España).

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

- Muestra de Convenciones Colectivas de Trabajo analizadas.
- Cláusulas consideradas de relevancia respecto de la salud y seguridad en el trabajo.
- Transcripción de las cláusulas que establecen la constitución de Comisiones Nacionales de Salud y Seguridad y/o Comités Mixtos de Empresa.

## 9. ANEXOS

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

#### **Convenio N° 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.**

---

Fecha de adopción: 22/6/81  
Fecha de entrada en vigor: 11/8/83

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 3 junio 1981 en su sexagésima séptima reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la seguridad, la higiene y el medio ambiente de trabajo, cuestión que constituye el sexto 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 22 de junio de mil novecientos ochenta y uno, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981:

#### Parte I. Campo de Aplicación y Definiciones

##### Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica.
2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa consulta tan pronto como sea posible con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesados, excluir parcial o totalmente de su aplicación a determinadas ramas de actividad económica, tales como el transporte marítimo o la pesca, en las que tal aplicación presente problemas especiales de cierta importancia.
3. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá enumerar, en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización

Internacional del Trabajo, las ramas de actividad que hubieren sido excluidas en virtud del párrafo 2 de este artículo, explicando los motivos de dicha exclusión y describiendo las medidas tomadas para asegurar suficiente protección a los trabajadores en las ramas excluidas, y deberá indicar en las memorias subsiguientes todo progreso realizado hacia una aplicación más amplia.

##### Artículo 2

1. El presente Convenio se aplica a todos los trabajadores de las ramas de actividad económica abarcadas.
2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa consulta, tan pronto como sea posible, con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesados, excluir parcial o totalmente de su aplicación a categorías limitadas de trabajadores respecto de las cuales se presenten problemas particulares de aplicación.
3. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá enumerar, en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las categorías limitadas de trabajadores que hubiesen sido excluidas en virtud del párrafo 2 de este artículo, explicando los motivos de dicha exclusión, y deberá indicar en las memorias subsiguientes todo progreso realizado hacia una aplicación más amplia.

##### Artículo 3

A los efectos del presente Convenio:

- a) la expresión ramas de actividad económica abarca todas las ramas en que hay trabajadores empleados, incluida la administración pública;
- b) el término trabajadores abarca todas las personas empleadas, incluidos los empleados públicos;
- c) *la expresión lugar de trabajo abarca todos los sitios donde los trabajadores deben permanecer o adonde tienen que acudir por razón de su trabajo, y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador;*
- d) el término reglamentos abarca todas las disposiciones a las que la autoridad o autoridades competentes han conferido fuerza de ley;
- e) el término salud, en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfer-

medad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo.

## Parte II. Principios de una Política Nacional

### Artículo 4

1. Todo Miembro deberá, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas y habida cuenta de las condiciones y práctica nacionales, formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.
2. Esta política tendrá por objeto 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.

### Artículo 5

La política a que se hace referencia en el artículo 4 del presente Convenio deberá tener en cuenta las grandes esferas de acción siguientes, en la medida en que afectan la seguridad y la salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo:

- a) diseño, ensayo, elección, reemplazo, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los componentes materiales del trabajo (lugares de trabajo, medio ambiente de trabajo, herramientas, maquinaria y equipo; sustancias y agentes químicos, biológicos y físicos; operaciones y procesos);
- b) relaciones existentes entre los componentes materiales del trabajo y las personas que lo ejecutan o supervisan, y adaptación de la maquinaria, del equipo, del tiempo de trabajo, de la organización del trabajo y de las operaciones y procesos a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores;
- c) formación, incluida la formación complementaria necesaria, calificaciones y motivación de las personas que intervienen, de una forma u otra, para que se alcancen niveles adecuados de seguridad e higiene;
- d) comunicación y cooperación a niveles de grupo de trabajo y de empresa y a todos los niveles apropiados hasta el nivel nacional inclusive;
- e) la protección de los trabajadores y de sus representantes contra toda medida disciplinaria resultante de acciones emprendidas justificadamente por ellos de acuerdo con la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio.

### Artículo 6

La formulación de la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio debería precisar las funciones y responsabilidades respectivas, en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, de las autoridades públicas, los empleadores, los trabajadores y otras personas interesadas, teniendo en cuenta el carácter complementario de tales responsabilidades, así como las condiciones y la práctica nacionales.

### Artículo 7

La situación en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo deberá ser objeto, a intervalos adecuados, de exámenes globales o relativos a determinados sectores, a fin de identificar los problemas principales, elaborar medios eficaces de resolverlos, definir el orden de prelación de las medidas que haya que tomar, y evaluar los resultados.

## Parte III. Acción a Nivel Nacional

### Artículo 8

Todo Miembro deberá adoptar, por vía legislativa o reglamentaria o por cualquier otro método conforme a las condiciones y a la práctica nacionales, y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, las medidas necesarias para dar efecto al artículo 4 del presente Convenio.

### Artículo 9

1. El control de la aplicación de las leyes y de los reglamentos relativos a la seguridad, la higiene y el medio ambiente de trabajo deberá estar asegurado por un sistema de inspección apropiado y suficiente.
2. El sistema de control deberá prever sanciones adecuadas en caso de infracción de las leyes o de los reglamentos.

### Artículo 10

Deberán tomarse medidas para orientar a los empleadores y a los trabajadores con objeto de ayudarles a cumplir con sus obligaciones legales.

### Artículo 11

A fin de dar efecto a la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio, la autoridad o autoridades competentes deberán garantizar la realización progresiva de las siguientes funciones:

- a) la determinación, cuando la naturaleza y el grado de los riesgos así lo requieran, de las condiciones que rigen la concepción, la construcción y el acondicionamiento de las empresas, su puesta en explotación, las transformaciones más importantes que requieran y toda modificación de sus fines iniciales, así como la seguridad del equipo técnico utilizado en el trabajo y la aplicación de procedimientos definidos por las autoridades competentes;
- b) la determinación de las operaciones y procesos que estarán prohibidos, limitados o sujetos a la autorización o al control de la autoridad o autoridades competentes, así como la determinación de las sustancias y agentes a los que la exposición en el trabajo estará prohibida, limitada o sujeta a la autorización o al control de la autoridad o autoridades competentes; deberán tomarse en consideración los riesgos para la salud causados por la exposición simultánea a varias sustancias o agentes;
- c) el establecimiento y la aplicación de procedimientos para la declaración de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales por parte de los empleadores y, cuando sea pertinente, de las instituciones aseguradoras u otros organismos o personas directamente interesados, y la elaboración de estadísticas anuales sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;
- d) la realización de encuestas cada vez que un accidente del trabajo, un caso de enfermedad profesional o cualquier otro daño para la salud acaecido durante el trabajo o en relación con éste parezca revelar una situación grave;
- e) la publicación anual de informaciones sobre las medidas tomadas en aplicación de la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio y sobre los accidentes del trabajo, los casos de enfermedades profesionales y otros daños para la salud acaecidos durante el trabajo o en relación con éste;
- f) habida cuenta de las condiciones y posibilidades nacionales, la introducción o desarrollo de sistemas de investigación de los agentes químicos, físicos o biológicos en lo que respecta a los riesgos que entrañaran para la salud de los trabajadores.

#### Artículo 12

*Deberán tomarse medidas conformes a la legislación y práctica nacionales a fin de velar por que las personas que diseñan, fabrican, importan, suministran o ceden a cualquier título maquinaria, equipos o sustancias para uso profesional:*

- a) se aseguren, en la medida en que sea razonable y factible, de que la maquinaria, los equipos o las sustancias en cuestión no impliquen ningún peligro pa-

- ra la seguridad y la salud de las personas que hagan uso correcto de ellos;
- b) faciliten información sobre la instalación y utilización correctas de la maquinaria y los equipos y sobre el uso correcto de sustancias, sobre los riesgos que presentan las máquinas y los materiales y sobre las características peligrosas de las sustancias químicas, de los agentes o de los productos físicos o biológicos, así como instrucciones acerca de la manera de prevenir los riesgos conocidos;
- c) efectúen estudios e investigaciones o se mantengan al corriente de cualquier otra forma de la evolución de los conocimientos científicos y técnicos necesarios para cumplir con las obligaciones expuestas en los apartados a) y b) del presente artículo.

#### 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.

#### 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.

#### Artículo 15

1. A fin de asegurar la coherencia de la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio y de las medidas tomadas para aplicarla, todo Miembro deberá tomar, previa consulta tan pronto como sea posible con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores y, cuando sea apropiado, con otros organismos, disposiciones conformes a las condiciones y a la práctica nacionales a fin de lograr la necesaria coordinación entre las diversas autoridades y los diversos organismos encargados de dar efecto a las partes II y III del presente Convenio.
2. Cuando las circunstancias lo requieran y las condiciones y la práctica nacionales lo permitan, tales disposiciones deberían incluir el establecimiento de un organismo central.

## Parte IV. Acción a Nivel de Empresa

### Artículo 16

1. Deberá exigirse a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones y procesos que estén bajo su control son seguros y no entrañan riesgo alguno para la seguridad y la salud de los trabajadores.
2. Deberá exigirse a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los agentes y las sustancias químicas, físicos y biológicos que estén bajo su control no entrañan riesgos para la salud cuando se toman medidas de protección adecuadas.
3. Cuando sea necesario, los empleadores deberán suministrar ropas y equipos de protección apropiados a fin de prevenir, en la medida en que sea razonable y factible, los riesgos de accidentes o de efectos perjudiciales para la salud.

### Artículo 17

Siempre que dos o más empresas desarrollen simultáneamente actividades en un mismo lugar de trabajo tendrán el deber de colaborar en la aplicación de las medidas previstas en el presente Convenio.

### Artículo 18

Los empleadores deberán prever, cuando sea necesario, medidas para hacer frente a situaciones de urgencia y a accidentes, incluidos medios adecuados para la administración de primeros auxilios.

### Artículo 19

Deberán adoptarse disposiciones a nivel de empresa en virtud de las cuales:

- a) los trabajadores, al llevar a cabo su trabajo, cooperen al cumplimiento de las obligaciones que incumben al empleador;
- b) los representantes de los trabajadores en la empresa cooperen con el empleador en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo;
- c) los representantes de los trabajadores en la empresa reciban información adecuada acerca de las medidas tomadas por el empleador para garantizar la seguridad y la salud y puedan consultar a sus organizaciones representativas acerca de esta información, a condición de no divulgar secretos comerciales;

- d) los trabajadores y sus representantes en la empresa reciban una formación apropiada en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo;
- e) los trabajadores o sus representantes y, llegado el caso, sus organizaciones representativas en la empresa estén habilitados, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, para examinar todos los aspectos de la seguridad y la salud relacionados con su trabajo, y sean consultados a este respecto por el empleador; con tal objeto, y de común acuerdo, podrá recurrirse a consejeros técnicos ajenos a la empresa;
- f) el trabajador informará de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación de trabajo que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un peligro inminente y grave para su vida o su salud; mientras el empleador no haya tomado medidas correctivas, si fuere necesario, no podrá exigir de los trabajadores que reanuden una situación de trabajo en donde exista con carácter continuo un peligro grave e inminente para su vida o su salud.

### Artículo 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.

### Artículo 21

Las medidas de seguridad e higiene del trabajo no deberán implicar ninguna carga financiera para los trabajadores.

## Parte V. Disposiciones Finales

### Artículo 22

El presente Convenio no revisa ninguno de los convenios o recomendaciones internacionales del trabajo existentes.

### Artículo 23

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

### Artículo 24

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del

Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros 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 25

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.
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 26

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

#### Artículo 27

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

#### Artículo 28

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

#### Artículo 29

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:
  - a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 25, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
  - b) 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.
2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

#### Artículo 30

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

#### **Recomendación N° 164 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, 1981.**

---

Fecha de adopción: 22/6/81

Estatus: Instrumento actualizado

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 3 junio 1981 en su sexagésima séptima reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la seguridad, la higiene y el medio ambiente de trabajo, cuestión que constituye el sexto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complete el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981, adopta, con fecha 22 de junio de mil novecientos ochenta y uno, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981:

### I. Campo de Aplicación y Definiciones

1.
  - 1) En la mayor medida posible, las disposiciones del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (designado seguidamente como el Convenio), y las de la presente Recomendación deberían aplicarse a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores.
  - 2) Deberían preverse las medidas que sean necesarias y factibles para conferir a los trabajadores independientes una protección análoga a la dispensada por el Convenio y por la presente Recomendación.
2. A los efectos de la presente Recomendación:
  - a) la expresión *ramas de actividad económica* abarca todas las ramas en que haya trabajadores empleados, incluida la administración pública;
  - b) el término *trabajadores* abarca todas las personas empleadas, incluidos los empleados públicos;
  - c) la expresión *lugar de trabajo* abarca todos los sitios donde los trabajadores deben permanecer o adonde tienen que acudir por razón de su trabajo, y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador;
  - d) el término *reglamentos* abarca todas las disposiciones a las que la autoridad o autoridades competentes ha conferido fuerza de ley;
  - e) 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.

### II. Esferas de Acción Técnicas

3. En aplicación de la política a que se refiere el artículo 4 del Convenio y con arreglo al principio consistente en dar prioridad a la supresión de los riesgos en su origen, deberían adoptarse medidas apropiadas a las características de las diferentes ramas de actividad económica y de los diferentes tipos de trabajo, en particular en las siguientes esferas:
  - a) concepción, emplazamiento, características de construcción, instalación, mantenimiento, reparación y transformación de los lugares de trabajo y de sus medios de acceso y de salida;

- b) iluminación, ventilación, orden y limpieza de los lugares de trabajo;
- c) temperatura, humedad y movimiento del aire en los lugares de trabajo;
- d) concepción, construcción, utilización, mantenimiento, prueba e inspección de la maquinaria y equipo que puedan entrañar riesgos, y, cuando proceda, su aprobación y su cesión a cualquier título;
- e) prevención de tensiones físicas o mentales provocadas por las condiciones de trabajo y perjudiciales para la salud;
- f) manipulación, apilamiento y almacenamiento de cargas y de materiales, manualmente o con auxilio de medios mecánicos;
- g) utilización de la electricidad;
- h) fabricación, embalaje, etiquetado, transporte, almacenamiento y utilización de sustancias y agentes peligrosos, evacuación de sus desechos y residuos y, cuando proceda, su sustitución por otras sustancias o agentes inocuos o menos peligrosos;
- i) protección contra las radiaciones;
- j) prevención y limitación de los riesgos profesionales debidos al ruido y a las vibraciones, y protección de los trabajadores contra tales riesgos;
- k) control de la atmósfera y de otros factores ambientales de los lugares de trabajo;
- l) prevención y limitación de los riesgos debidos a altas y bajas presiones barométricas;
- m) prevención de incendios y explosiones, y medidas que deben tomarse en caso de incendio o explosión;
- n) diseño, fabricación, suministro, utilización, mantenimiento y prueba de equipos de protección individual y de ropas de protección;
- o) instalaciones sanitarias, medios de aseo, vestuarios, suministro de agua potable y cualesquiera otras instalaciones análogas que tengan relación con la seguridad y la salud de los trabajadores;
- p) primeros auxilios;
- q) el establecimiento de planes de acción en caso de emergencia;
- r) vigilancia de la salud de los trabajadores.

### III. Acción a Nivel Nacional

4. A fin de dar efecto a la política a que se refiere el artículo 4 del Convenio, y habida cuenta de las esferas de acción técnicas enumeradas en el párrafo 3 de la presente Recomendación, la autoridad o autoridades competentes de cada país deberían:
  - a) promulgar o aprobar reglamentos, repertorios de recomendaciones prácticas u otras disposiciones apropiadas en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, teniendo en cuenta la interrelación que existe entre la seguri-

- dad y la salud, por un lado, y las horas de trabajo y los períodos de descanso, por otro;
- b) proceder de cuando en cuando al reexamen de las disposiciones legislativas relativas a la seguridad y la salud de los trabajadores y al medio ambiente de trabajo, así como de las normas promulgadas o aprobadas en virtud del apartado a) de este párrafo, a la luz de la experiencia y de los avances de la ciencia y de la tecnología;
  - c) emprender o fomentar estudios e investigaciones con objeto de identificar los riesgos y encontrar medios para remediarlos;
  - d) facilitar información y asesoramiento, en forma apropiada, a los empleadores y a los trabajadores, y fomentar o favorecer la cooperación entre empleadores y trabajadores y entre sus respectivas organizaciones con miras a eliminar los riesgos o reducirlos en la medida en que sea factible; cuando sea conveniente, prever un programa especial de formación para los trabajadores migrantes, en su lengua materna;
  - e) adoptar medidas específicas para evitar catástrofes y coordinar y hacer coherentes las acciones que deban realizarse a niveles diferentes, en particular en las zonas industriales en donde estén situadas empresas que presenten grandes riesgos potenciales para los trabajadores y la población de los alrededores;
  - f) garantizar un buen enlace con el Sistema internacional de alarma para los riesgos profesionales en los campos de la seguridad y la higiene en el trabajo, establecido dentro del marco de la Organización Internacional del Trabajo;
  - g) adoptar medidas apropiadas en favor de los trabajadores minusválidos.

5. El sistema de inspección previsto en el párrafo 1 del artículo 9 del Convenio debería inspirarse en las disposiciones del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947, y del Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969, sin perjuicio de las obligaciones asumidas por los Estados Miembros que hayan ratificado estos dos Convenios.

6. En los casos apropiados, la autoridad o autoridades competentes, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesados, deberían promover en la esfera de las condiciones de trabajo medidas que sean conformes a la política a que se refiere el artículo 4 del Convenio.

7. Los principales objetivos de las medidas a que hace referencia el artículo 15 del Convenio deberían ser:

- a) asegurar la aplicación de las disposiciones de los artículos 4 y 7 del Convenio;

- b) coordinar el ejercicio de las funciones que incumben a la autoridad o autoridades competentes en virtud de las disposiciones del artículo 11 del Convenio y del párrafo 4 de la presente Recomendación;
- c) coordinar las actividades en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo desarrolladas a nivel nacional, regional o local por las autoridades públicas, por los empleadores y sus organizaciones, por las organizaciones y los representantes de los trabajadores y por cualesquiera otros organismos o personas interesados;
- d) promover intercambios de opiniones, de información y de experiencias a nivel nacional, de industria o de rama de actividad económica.

8. Debería establecerse una cooperación estrecha entre las autoridades públicas y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores y cualquier otro organismo interesado, para la formulación y la aplicación de la política a que se refiere el artículo 4 del Convenio.

9. Los exámenes a que se refiere el artículo 7 del Convenio deberían considerar en particular la situación de los trabajadores más vulnerables, por ejemplo los minusválidos.

#### IV. Acción a Nivel de la Empresa

10. Entre las obligaciones que incumben a los empleadores para lograr el objetivo señalado en el artículo 16 del Convenio podrían figurar, habida cuenta de las características de las diversas ramas de actividad económica y de los diferentes tipos de trabajo, las siguientes:

- a) proporcionar lugares de trabajo, maquinaria y equipos y utilizar métodos de trabajo que, en la medida en que sea razonable y factible, sean seguros y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores;
- b) dar las instrucciones y la formación necesarias, habida cuenta de las funciones y las capacidades de las diferentes categorías de trabajadores;
- c) asegurar una supervisión adecuada del trabajo efectuado, de las prácticas de trabajo utilizadas y de las medidas de seguridad e higiene del trabajo aplicadas;
- d) adoptar medidas de organización en lo que atañe a la seguridad y salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo, adaptadas al tamaño de la empresa y a la índole de sus actividades;
- e) proporcionar, sin ningún costo para el trabajador, las ropas de protección individual y los equipos de protección adecuados que parezca necesario exigir

cuando no se puedan prevenir o limitar los riesgos de otra forma;

- f) asegurarse de que la organización del trabajo, particularmente en lo que atañe a la duración del trabajo y a los períodos de descanso, no cause perjuicio a la seguridad y la salud de los trabajadores;
- g) tomar todas las medidas razonables y factibles con miras a eliminar toda fatiga física o mental excesiva;
- h) efectuar estudios e investigaciones o mantenerse al corriente en otra forma de la evolución de los conocimientos científicos y técnicos necesarios para cumplir con las disposiciones de los apartados precedentes.

11. Cuando dos o más empresas desarrollen simultáneamente actividades en un mismo lugar de trabajo, deberían colaborar en la aplicación de las medidas relativas a la seguridad y salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo, sin perjuicio de la responsabilidad de cada empresa por la salud y la seguridad de sus propios trabajadores. En casos apropiados, la autoridad o autoridades competentes deberían prescribir las modalidades generales de tal colaboración.

12.

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

puedan tener repercusiones en la seguridad o la salud de los trabajadores;

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

13. Cuando las actividades de la empresa lo hagan necesario y su tamaño lo permita, debería preverse:

- a) la disponibilidad de un servicio de medicina del trabajo y de un servicio de seguridad, sea dentro de la propia empresa, en común con otras empresas o mediante acuerdos concluidos con un organismo exterior;
- b) el recurso a especialistas encargados de asesorar sobre problemas particulares de seguridad o higiene o de supervisar la aplicación de las medidas adoptadas para resolverlos.

14. Cuando la índole de las actividades de sus empresas lo justifique, los empleadores deberían tener la obligación de formular por escrito su política en materia de seguridad e higiene del trabajo, las disposiciones tomadas en esta esfera y las diversas responsabilidades ejercidas en virtud de estas disposiciones, y de poner dicha información en conocimiento de todos los trabajadores en una lengua o por un medio que puedan comprender fácilmente.

15.

- 1) Debería exigirse a los empleadores que controlen periódicamente la aplicación de las normas pertinentes de seguridad e higiene del trabajo, por ejemplo

vigilando las condiciones del medio ambiente, y que procedan de cuando en cuando a exámenes críticos sistemáticos de la situación en este campo.

- 2) Debería exigirse a los empleadores que registren los datos sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo que la autoridad o autoridades competentes consideren indispensables, entre los que podrían incluirse datos sobre todos los accidentes del trabajo y todos los casos de daños para la salud que sobrevengan durante el trabajo o en relación con éste, y que se hallen sujetos a declaración; autorizaciones y exenciones en virtud de las leyes o reglamentos en la materia, así como las condiciones a que estén sujetas tales autorizaciones y exenciones; certificados relativos al control de la salud de los trabajadores en la empresa, y datos sobre exposición a sustancias y agentes determinados.

16. El objetivo de las disposiciones adoptadas en virtud del artículo 17 del Convenio debería ser garantizar que los trabajadores:

- velen, dentro de límites razonables, por su propia seguridad y por la de otras personas a quienes puedan afectar sus actos u omisiones en el trabajo;
- cumplan las instrucciones dadas para garantizar su propia seguridad y salud, así como las de otras personas, y observen los procedimientos de seguridad e higiene;
- utilicen correctamente los dispositivos de seguridad y el equipo de protección, y no los hagan inoperantes;
- informen inmediatamente a su superior jerárquico directo de cualquier situación que, a su juicio, pue-

da entrañar un riesgo que ellos mismos no puedan remediar;

- informen acerca de todo accidente o daño para la salud que sobrevenga durante el trabajo o en relación con éste.

17. No debería tomarse ninguna medida en perjuicio de un trabajador por haber formulado de buena fe una queja por lo que consideraba ser una infracción a las disposiciones reglamentarias o una deficiencia grave en las medidas tomadas por el empleador en el campo de la seguridad y la salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo.

#### V. Relación con los Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo Existentes

18. La presente Recomendación no revisa ninguna recomendación internacional del trabajo existente.

19.

- En la elaboración y aplicación de la política a que se refiere el artículo 4 del Convenio, y sin perjuicio de las obligaciones asumidas con arreglo a los convenios que hayan ratificado, los Estados Miembros deberían remitirse a los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que figuran en el anexo a la presente Recomendación.
- Dicho anexo podrá ser modificado por la Conferencia Internacional del Trabajo, por mayoría de dos tercios, con motivo de cualquier adopción o revisión futuras de un convenio o de una recomendación en el campo de la seguridad, la higiene y el medio ambiente de trabajo.

### ANEXO

#### LISTA DE INSTRUMENTOS SOBRE SEGURIDAD, HIGIENE Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO ADOPTADOS DESDE 1919 POR LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

<b>Años</b>	<b>Convenios</b>	<b>Recomendaciones</b>
1921	13. Cerusa (pintura)	
1929	27. Indicación del peso en los fardos transportados por barco	
1937	62. Prescripciones de seguridad (edificación)	53. Prescripciones de seguridad (edificación)
1946	73. Examen médico de la gente de mar 77. Examen médico de los menores (industria) 78. Examen médico de los menores (trabajos no industriales)	79. Examen médico de los menores

<b>Años</b>	<b>Convenios</b>	<b>Recomendaciones</b>
1947	81. Inspección del trabajo	81. Inspección del trabajo 82. Inspección del trabajo (minas y transporte)
1949	92. Alojamiento de la tripulación (revisado)	
1953	97. Protección de la salud de los trabajadores	
1958		105. Botiquines a bordo de los buques 106. Consultas médicas en alta mar
1959	113. Examen médico de los pescadores	112. Servicios de medicina del trabajo
1960	115. Protección contra las radiaciones	114. Protección contra las radiaciones
1963	119. Protección de la maquinaria	118. Protección de la maquinaria
1964	120. Higiene (comercio y oficinas)	120. Higiene (comercio y oficinas)
	121. Prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales	121. Prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales
1965	124. Examen médico de los menores (trabajo subterráneo)	
1967	127. Peso máximo	128. Peso máximo
1969	129. Inspección del trabajo (agricultura)	133. Inspección del trabajo (agricultura)
1970	133. Alojamiento de la tripulación (disposiciones complementarias)	140. Alojamiento de la tripulación (aire acondicionado) 141. Alojamiento de la tripulación (lucha contra los ruidos)
	134. Prevención de accidentes (gente de mar)	142. Prevención de accidentes (gente de mar)
1971	136. Benceno	144. Benceno
1974	139. Cáncer profesional	147. Cáncer profesional
1977	148. Medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones)	156. Medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones)
1979	152. Seguridad e higiene (trabajos portuarios)	160. Seguridad e higiene (trabajos portuarios)

### **Convenios OIT ratificados y consensuados a ratificar por países del Mercosur**

Cuadro de situación respecto a los convenios en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo, consensuados y aún no ratificados en su totalidad por los cuatro países del Mercosur:

<b>N°</b>	<b>Tema</b>	<b>Argentina</b>	<b>Brasil</b>	<b>Paraguay</b>	<b>Uruguay</b>
115	Protección de los trabajadores contra las radiaciones ionizantes, 1960	Ratificado 15/6/78	Ratificado 5/9/66	Ratificado 10/7/67	Ratificado 22/9/92
119	Protección de la maquinaria, 1963	<i>No Ratificado</i>	Ratificado 16/4/92	Ratificado 10/7/67	Ratificado 2/6/77
136	Benceno, 1971	<i>No Ratificado</i>	Ratificado 24/3/93	<i>No Ratificado</i>	Ratificado 2/6/77
139	Cáncer profesional, 1974	Ratificado 15/6/78	Ratificado 27/6/90	<i>No Ratificado</i>	Ratificado 31/7/80

N°	Tema	Argentina	Brasil	Paraguay	Uruguay
155	Seguridad y salud de los trabajadores, 1981	No Ratificado	Ratificado 18/5/92	No Ratificado	Ratificado 5/9/88
P	Protocolo de 2002 al Convenio 155	No Ratificado			
162	Asbesto, 1986	No Ratificado	Ratificado 18/5/90	No Ratificado	Ratificado 6/9/95
167	Seguridad y salud en la construcción, 1988	No Ratificado	Ratificado 4/3/97	No Ratificado	No Ratificado

Otros Convenios aún no consensuados para su ratificación en común:

N°	Tema	Argentina	Brasil	Paraguay	Uruguay
13	Cerusa, 1921	Ratificado 26/5/66	No Ratificado	No Ratificado	Ratificado 6/6/33
148	Medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977	No Ratificado	Ratificado 14/1/82	No Ratificado	Ratificado 5/8/98
152	Seguridad e higiene trabajos portuarios, 1979	No Ratificado	Ratificado 18/5/90	No Ratificado	Ratificado 5/9/98
161	Servicios de salud en el trabajo, 1985	No Ratificado	Ratificado 18/5/90	No Ratificado	Ratificado 5/9/98
170	Productos químicos, 1990	No Ratificado	Ratificado 23/12/96	No Ratificado	No Ratificado
174	Prevención de accidentes industriales mayores, 1993	No Ratificado	Ratificado 2/8/01	No Ratificado	No Ratificado
176	Seguridad y salud en las minas, 1995	No Ratificado			
184	Seguridad y salud en la agricultura, 2001	Ratificado Ley 25739	No Ratificado	No Ratificado	No Ratificado

**Elementos para un Proyecto de Ley creando los Comités de Seguridad y Salud de los Trabajadores (propuesta de la ex Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo, año 1984).**

- 1) En toda empresa con más de 50 trabajadores existirá un Comité de Seguridad y Salud de los Trabajadores. Este Comité será paritario, de forma que los miembros designados por la empresa sean los mismos en número que los elegidos por los trabajadores.
- 2) El número de miembros será como mínimo de 6. Por cada 500 trabajadores o fracción una vez rebasados los 100 iniciales, se incorporarán dos vocales

más, uno por la empresa y otro por los trabajadores.

- 3) Los responsables de Medicina del Trabajo e Higiene y Seguridad son miembros natos del Comité por parte de la empresa, designando la misma a su elección el o los miembros empresariales restantes. Los representantes de los trabajadores serán elegidos en forma directa por ellos mismos.
- 4) La DNHST podrá ordenar la constitución del Comité en aquellas empresas donde aún habiendo menos de 50 trabajadores, lo considere necesario.
- 5) En la empresa con más de 5 y menos de 50 trabajadores existirá un delegado de seguridad, elegido por

los trabajadores y encargado de suplir las funciones de los Comités de Seguridad y Salud de los Trabajadores.

- 6) La representación obrera podrá solicitar el asesoramiento de los profesionales y/o técnicos que considere necesarios, debiendo dar la Empresa todo tipo de facilidades para que los mismos puedan estudiar los problemas y emitir opinión.
- 7) El empleador facilitará que los miembros del Comité dispongan del tiempo necesario para cumplir con su tarea, se hará cargo de los gastos relacionados con esta actividad y cubrirá toda eventual pérdida de ganancia.
- 8) La Empresa estimulará y dará las facilidades para la formación permanente en materias de Salud y Seguridad de los integrantes del Comité.
- 9) Son funciones del Comité:
  - a) Crear un clima de cooperación a todos los niveles de la empresa a fin de crear y mantener las mejores condiciones de Salud y Seguridad en el trabajo.
  - b) Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales en la materia pertinente.
  - c) Inspeccionar las condiciones de Higiene, Salud y Seguridad.
  - d) Proceder al análisis de riesgos profesionales como al de condiciones de trabajo.
  - e) Hacer saber a la empresa las deficiencias que en materia de Salud, Higiene, Seguridad que se encuentren, para que ésta tome las medidas necesarias encaminadas a retomar la normalidad.
  - f) Elaborar el programa anual de prevención e intervenir el funcionamiento y planificación de los servicios que tengan intervención específica en el mismo.
  - g) Peticionar a la DNHST su intervención en los casos en que considere que la Seguridad, Salud e Higiene dentro del Centro de trabajo están deterioradas o que no se cumpla con lo ordenado con la legislación.
  - h) Conocer los resultados de las inspecciones realizadas por la autoridad competente cualesquiera que sea el origen de la misma: Periódica, a petición de los trabajadores o del propio Comité, etc.; así como las medidas correctoras y las normas de obligado cumplimiento propuestas a la Empresa, instando a la misma el más estricto cumplimiento.
    - i) Comprobar las correcciones llevadas a cabo por la Empresa, cualesquiera sea el órgano que solicitó u ordenó dichas correcciones.
    - j) Conocer las investigaciones llevadas a cabo por los profesionales y/o técnicos de la Empresa o contratados por la misma en lo atinente a las condiciones de Higiene, Seguridad y Salud así como los estudios que se realicen sobre accidentes y enfermedades profesionales.
    - k) Realizar por sí las investigaciones que sobre Higiene, Salud y Seguridad en la misma Empresa que considere necesarias, investigando especialmente las causas de los accidentes y enfermedades profesionales para adoptar las medidas tendientes a su prevención.
    - l) Informar en los casos de accidentes y enfermedades profesionales que consideren necesarios y siempre en los casos graves y mortales. Estos informes deberán darse a la empresa, a la autoridad competente y a los representantes sindicales. Confeccionar el Boletín Anual Estadístico y rubricarlo.
    - m) Exigir que la empresa cumpla con el programa de formación en Salud, Seguridad e Higiene, mediante el cual todos y cada uno de los miembros de la empresa no sólo conozcan los riesgos, sino que se les estimule a la colaboración en estas materias.
    - n) Colaborar en los programas de Educación en materia de Salud, Seguridad e Higiene en el Trabajo, que se organicen en la empresa.
    - ñ) Promover directamente la formación y educación en materia de Salud, Seguridad e Higiene en el Trabajo.
    - o) Disponer en caso de peligro grave e inminente la paralización de las tareas y las medidas necesarias para solucionarlo.
- 10) Los miembros del Comité de Seguridad y Salud de los Trabajadores tendrán las mismas garantías de estabilidad que los representantes gremiales.

### **Proyecto de Ley Comités de Salud y Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo**

**(proyecto del diputado nacional Guillermo Estévez Boero, año 1988)**

---

#### CAPITULO I Disposiciones generales

**Artículo 1°** - En todas las empresas, extractivas o productivas, agropecuarias, industriales o de servicios, públicas nacionales, privadas o mixtas cualesquiera fueran sus formas societarias, de capital nacional o extranjero, con o sin fines de lucro y en todas las dependencias de la administración pública nacional, centralizada o descentralizada, se constituirán comités de salud y condiciones y medio ambiente de trabajo, con participación de trabajadores y empleadores.

**Art. 2** - Los comités de salud y condiciones y medio ambiente de trabajo tienen por misión fundamental velar por la protección de la vida y la salud de los trabajadores, cualquiera fuera la modalidad o plazo de su contratación o vínculo laboral, y por el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo, de modo que el trabajo se constituya en promotor de salud y no en causa de enfermedad.

## CAPITULO II Funciones y atribuciones

**Art. 3** - Los comités de salud y condiciones y medio ambiente de trabajo tienen las siguientes funciones y atribuciones:

- a) Crear un clima de cooperación en la empresa y fomentar la colaboración entre trabajadores y empleadores a fin de promover la salud, prevenir los riesgos laborales y crear las mejores condiciones y medio ambiente de trabajo;
- b) Velar por el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, y convencionales vigentes en la materia;
- c) Realizar periódicamente inspecciones preventivas y análisis de riesgos profesionales y de condiciones y medio ambiente de trabajo en la empresa;
- d) Elaborar o colaborar en la elaboración del plan o programa anual de prevención de riesgos, promoción de la salud de los trabajadores y mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo y promover su aplicación;
- e) Evaluar y emitir opinión acerca del programa anual de prevención que tuviere la empresa, hacer su balance anual y proponer las modificaciones o correcciones que estime necesarias;
- f) Disponer o autorizar, individual o colectivamente, la paralización de las tareas en caso de peligro grave e inminente para la salud o la vida de los trabajadores hasta que el riesgo cese y proponer las medidas a tomar para su solución y la reanudación de las tareas;
- g) Colaborar, promover, programar y realizar actividades de concientización, información y formación en materia de salud, prevención de riesgos y condiciones y medio ambiente de trabajo, destinadas a todos los trabajadores de la empresa, a las asociaciones profesionales de trabajadores y empleadores y, en especial, actividades y cursos de capacitación de los miembros del comité;
- h) Realizar por sí o disponer la realización de investigaciones en la empresa, en la materia de su competencia, para adaptar las medidas destinadas a la prevención de riesgos y mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo;
- i) Solicitar, individual o colectivamente, el asesoramiento de profesionales o técnicos consultores externos o de organismos públicos o privados, nacionales, extranjeros o internacionales, los que tendrán libre acceso a todos los lugares de la planta del establecimiento, a los efectos de un mejor cumplimiento de sus funciones;
- j) Velar por la preservación del medio ambiente, verificando las modificaciones o alteraciones que pudieran producirse en la ecología urbana y que derivaren de los procedimientos de producción empleados por la empresa y en especial controlar los efluentes industriales y su tratamiento;
- k) Emitir opinión por propia iniciativa o a solicitud del empleador en la materia de su competencia y, en especial en el supuesto previsto en el artículo 30 de la presente;
- l) Conocer y tener acceso a la información y resultados de toda inspección, investigación o estudio llevado a cabo por los profesionales o técnicos de la empresa y las realizadas por la autoridad de aplicación en materia de salud, riesgos, condiciones y medio ambiente de trabajo;
- ll) Poner en conocimiento del empleador las deficiencias existentes en la materia de su competencia y solicitarle la adopción de medidas o el empleo de dispositivos tendientes a la eliminación de los riesgos ocupacionales en su fuente y en plazo preteritorio;
- m) Peticionar a la autoridad de aplicación su intervención en los casos en que considere que la salud

y las condiciones y medio ambiente de trabajo estén deterioradas o que no se cumplen las normas legales, reglamentarias y convencionales vigentes en la materia, a fin de que ésta disponga las correcciones y medidas a tornar;

- n) Intervenir en toda cuestión relativa a higiene, seguridad, salud y condiciones y medio ambiente de trabajo y emitir opinión o disponer las medidas que sean convenientes para poner en ejercicio las funciones precedentes.

### CAPITULO III

#### Constitución y composición

**Art. 4** - A falta de normas en las convenciones colectivas de trabajo o en otros acuerdos, todo establecimiento empresario o dependencia a que se refiere el artículo 1° de esta ley, que emplee como mínimo a 50 trabajadores, constituirá un comité de salud y condiciones y medio ambiente de trabajo de composición paritaria, con igual número de representantes del empleador y de los trabajadores.

**Art. 5** - Cuando el establecimiento empresario o dependencia emplee entre 5 y 49 trabajadores, se elegirá un delegado-trabajador de salud y condiciones y medio ambiente de trabajo, el que tendrá idénticas funciones y atribuciones que el comité, pero podrá constituirse un comité de salud y condiciones y medio ambiente de trabajo en razón de los riesgos existentes derivados de la naturaleza o índole de la actividad, de las maquinarias o materias primas que se utilicen, de los productos que se elaboren o fabriquen y/o del tipo de instalaciones del establecimiento, cuando así lo decida el empleador, lo disponga la autoridad de aplicación de oficio o a pedido de cualquiera de las partes, lo establezca la convención colectiva de trabajo o se decida por acuerdo de las partes.

**Art. 6** - Siempre que una empresa comprenda varios establecimientos, se constituirá un comité o se designará un delegado-trabajador de salud y condiciones y medio ambiente de trabajo en cada uno de ellos de conformidad a los artículos 4° o 5°, según corresponda, disponiendo un mecanismo de coordinación entre los mismos.

**Art. 7** - Cuando un establecimiento empresario comprenda varios departamentos, sectores o secciones relativamente autónomos entre sí o con modalidades de actividad de las que pudieren derivarse condiciones de trabajo o riesgos de naturaleza diferenciada, se podrá decidir por acuerdo de partes o la autoridad de aplicación podrá disponer, de oficio o a pedido de parte, la

constitución de varios comités de salud y condiciones y medio ambiente de trabajo, estableciendo un mecanismo de coordinación entre ellos.

**Art. 8** - Cuando en una misma localidad o zona existan dos o más pequeñas o medianas empresas de una misma o similar rama de actividad, que empleen menos de 50 trabajadores cada una, podrá decidirse por acuerdo de los empleadores y trabajadores la constitución de un solo comité de salud y condiciones y medio ambiente de trabajo, el que estará integrado al menos por un delegado-trabajador de cada empresa.

**Art. 9** - Cuando el establecimiento empresario o dependencia emplee hasta 500 trabajadores, el comité de salud y condiciones y medio ambiente de trabajo estará integrado como mínimo por 6 miembros, de los cuales 3 representarán a los trabajadores y 3 al empleador. Por cada 100 trabajadores o fracción superior a 50 trabajadores que excedan los primeros 500, el comité se integrará con dos miembros más, uno en representación de los trabajadores y el otro en representación del empleador.

**Art. 10** - Las convenciones colectivas de trabajo incluirán disposiciones acerca de la constitución, funciones, composición y funcionamiento de los comités de salud y condiciones y medio ambiente de trabajo de conformidad a la presente ley, pudiendo adecuarla a las condiciones específicas de cada actividad y ampliar los beneficios que esta ley otorga a fin de proteger la salud y mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.

### CAPITULO IV

#### Elección de los miembros

**Art. 11** - La representación del empleador deberá contar entre sus miembros a un integrante o representante de sus máximos niveles de dirección o al responsable de la empresa, establecimiento o dependencia con facultad de decisión, quien presidirá el comité. Los restantes miembros que integran el comité en representación del empleador serán también designados por éste.

**Art. 12** - Los miembros del comité representantes de los trabajadores y, en su caso, el delegado a que se refiere el artículo 5°, deberán estar afiliados a la respectiva asociación sindical con personería gremial, haber cumplido 18 años de edad como mínimo y tener una antigüedad de al menos un año como empleado de la empresa o dependencia.

**Art. 13** - Cuando en el establecimiento o dependencia exista una comisión gremial interna u organismo similar elegido de conformidad a la ley 23.551 cuyo núme-

ro de integrantes sea mayor al número de representantes de los trabajadores que deberían componer el comité de conformidad al artículo 9° de la presente ley, la comisión elegirá de entre sus miembros a los representantes o delegados que integrarán el comité de salud y condiciones y medio ambiente de trabajo.

**Art. 14** - Cuando en el establecimiento o dependencia no exista la comisión interna a que se refiere el artículo anterior o exista una comisión interna con igual o menor número de miembros que el de representantes de los trabajadores que deberían componer el comité de conformidad al artículo 9° de esta ley, los miembros del comité representantes de los trabajadores y siempre el delegado a que se refiere el artículo 5°, serán elegidos por el voto directo y secreto de todos los trabajadores del establecimiento o dependencia, de conformidad a las normas legales, convencionales o estatutarias que rigen la elección de los delegados miembros de las comisiones internas u organismos similares.

**Art. 15** - Los miembros del Comité de Salud y Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, durarán dos años en el ejercicio de sus funciones y podrán ser reelegidos. Los representantes del empleador podrán ser reemplazados por éste cuando existan razones justificadas para ello. El mandato de los representantes de los trabajadores podrá ser revocado mediante asamblea de sus mandantes, del modo previsto en las normas legales o estatutarias para la revocación de los mandatos de los delegados gremiales.

#### CAPITULO V Funcionamiento

**Art. 16** - Sólo los miembros que integran el comité en representación del empleador y de los trabajadores tendrán voz y voto en sus deliberaciones.

**Art. 17** - El médico del establecimiento o el responsable empresario de higiene, salud, seguridad o condiciones o medio ambiente de trabajo, podrá participar de las reuniones del comité en carácter de asesor, con voz pero sin voto. Con iguales facultades y limitaciones participarán, a pedido de cualquiera de las partes, los representantes de la autoridad de aplicación, así como los profesionales o técnicos con competencia en la materia invitados por el comité.

**Art. 18** - El comité será presidido por el representante del empleador a que se refiere el artículo 11 de esta ley y actuará como secretario un representante de la delegación de los trabajadores.

**Art. 19** - El comité se reunirá de manera ordinaria, al menos una vez cada dos meses y en forma extraordinaria a pedido de su presidente, cada vez que lo solicite un tercio de sus miembros o cuando se produzca un accidente de trabajo o se constate la existencia de una enfermedad profesional o derivada del trabajo.

**Art. 20** - Las reuniones del comité se llevarán a cabo en los locales del establecimiento o dependencia y en horarios de trabajo, sin desmedro de las remuneraciones de sus miembros. Estos no percibirán remuneración suplementaria alguna por el ejercicio de sus funciones, pero el empleador les abonará los viáticos o gastos que les demande el desempeño de sus tareas.

**Art. 21** - El quórum para deliberar lo constituye la mitad más uno de los miembros del comité, individualmente considerados. Sus decisiones serán tomadas por consenso de sus miembros presentes, salvo que el reglamento interno disponga otro régimen decisorio.

**Art. 22** - Dentro de los 90 días de su constitución, el comité aprobará por consenso su reglamento interno de conformidad a la presente ley, el que se comunicará a la autoridad de aplicación para su homologación. Hasta tanto se apruebe el mismo, los miembros del comité acordarán las pautas necesarias para su funcionamiento.

#### CAPITULO VI Derechos y deberes de los miembros

**Art. 23** - Los miembros del comité, tienen derecho a acceder en tiempo útil a la información que necesiten para el cumplimiento de sus funciones y libre acceso a todos los sectores de la planta del establecimiento o dependencia.

**Art. 24** - Cada miembro que integra el comité en representación de los trabajadores tiene derecho a un crédito mensual de horas dentro de su jornada normal de trabajo y con goce de haberes, para el desempeño de sus funciones, el que se determinará en relación al número de trabajadores del establecimiento o dependencia de conformidad a la reglamentación de la presente, a lo normado en las convenciones colectivas de trabajo o a lo que disponga el reglamento interno del comité, no pudiendo ser nunca inferior a dos horas mensuales. No se computará en este crédito de horas el tiempo utilizado en reuniones ordinarias y extraordinarias del comité, ni el usado cuando se produzcan accidentes de trabajo, se constaten enfermedades profesionales o derivadas del trabajo o cuando sea menester actuar en situaciones que revistan gravedad y urgencia.

**Art. 25** - Los representantes de los trabajadores que integran el comité gozan de la misma tutela y garantías que las previstas en las normas legales o convencionales a favor de los delegados gremiales, miembros de comisiones internas u organismos similares. En especial, no podrán ser objeto de sanciones o restricciones de ninguna índole por las opiniones a juicios que emitan con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones.

**Art. 26** - Los miembros del comité tienen el derecho y el deber de capacitarse adecuadamente para el cumplimiento de sus funciones. A esos fines, los representantes de los trabajadores gozarán de una licencia anual remunerada no inferior a cinco días para la realización de cursos o estudios en materia de salud o condiciones y medio ambiente de trabajo, debiendo el empleador cubrir los gastos que ello demande.

**Art. 27** - Los miembros del comité tienen el deber de participar en todas sus reuniones, debiendo justificar las ausencias en que incurrieren, y el de llevar los libros y registros que dispongan las normas reglamentarias, convencionales o el reglamento interno.

**Art. 28** - Deben guardar discreción acerca de la información a la que accedan en ejercicio de sus funciones y secreto profesional respecto de los procedimientos de producción empleados, siempre que una y otros no afecten la salud de los trabajadores o las condiciones y medio ambiente de trabajo.

#### CAPITULO VII Deberes del empleador

**Art. 29** - El empleador deberá facilitar la labor del comité para el cumplimiento adecuado de sus funciones, proveyendo los elementos, recursos, información o personal que a tal fin le solicite. Deberá disponer anualmente de un presupuesto destinado a cubrir los gastos derivados de los cursos de capacitación de los miembros del comité y de las actividades a que se refiere el inciso g) del artículo 3° de esta ley.

**Art. 30** - El empleador deberá informar al comité, con adecuada antelación, y solicitar su opinión acerca de los cambios que proyecte o disponga introducir en el proceso productivo, en las instalaciones del establecimiento o dependencia, en la organización del trabajo, en el uso de materias primas, en la fabricación o elaboración de nuevos productos, en el sistema de remuneraciones, primas o bonificaciones al personal y de todo otro cambio que pudiera tener repercusión o incidencia, directa o indirecta, en la salud de los trabajadores o en las condiciones y medio ambiente de trabajo.

**Art. 31** - Deberá elaborar un programa anual de prevención en materia de salud y condiciones y medio ambiente de trabajo, ponerlo a disposición del comité y oír las opiniones, sugerencias, correcciones, modificaciones o adiciones que el comité le proponga. El empleador podrá asociar al comité a la elaboración de este programa anual.

#### CAPITULO VIII Ambito y autoridad de aplicación

**Art. 32** - La presente ley es de orden público y se aplicará en todo el territorio de la República. Quedan únicamente excluidos de sus disposiciones la administración y empresas públicas de los estados provinciales, sus municipalidades y los organismos descentralizados o entidades autárquicas de los mismos. El Poder Ejecutivo nacional gestionará ante los gobiernos de las provincias y sus municipalidades la sanción de normas concordantes con las de esta ley respecto de los ámbitos de trabajos excluidos.

**Art. 33** - La autoridad de aplicación de la presente ley será el Ministerio de Trabajo de la Nación y los organismos provinciales con competencia en materia de policía del trabajo, cada uno en sus respectivas jurisdicciones.

**Art. 34** - A los fines de esta ley, se entiende como "empresa" la organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos. A los mismos fines, se entiende por "establecimiento", la unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa. Con el término "dependencia" se designa a todo lugar de trabajo perteneciente a la administración pública nacional centralizada y a sus organismos descentralizados o entidades autárquicas que constituya una unidad de gestión o de ejecución de sus funciones.

**Art. 35** - Los comités de salud y condiciones y medio ambiente de trabajo que se crean por la presente ley deberán constituirse dentro de los 90 días de su promulgación. Si vencido ese plazo no se hubieran constituido, la autoridad de aplicación, de oficio o a pedido de cualquiera de las partes, dispondrá su constitución y funcionamiento en un plazo perentorio.

**Art. 36** - La autoridad de aplicación reglamentará las sanciones a aplicar por el incumplimiento o infracción de las disposiciones de la presente ley.

**Art. 37** - Comuníquese al Poder Ejecutivo.  
Diário Oficial 23 de dezembro de 1977

**Ley 6514**

**Altera o Capítulo V do Título II (das Normas Especiais de Tutela do Trabalho) da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo à Segurança e da Medicina do Trabalho.**

Brasília, 22/12/77

.....

**SEÇÃO III - Dos Órgãos de Segurança e de Medicina do Trabalho nas Empresas**

Art. 162. As empresas, de acordo com normas a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, estarão obrigadas a manter serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho.

Parágrafo único. As normas a que se refere este artigo estabelecerão:

- a) classificação das empresas segundo o número de empregados e a natureza do risco de suas atividades;
- b) o número mínimo de profissionais especializados exigido de cada empresa, segundo o grupo em que se classifique, na forma da alínea anterior;
- c) a qualificação exigida para os profissionais em questão e o seu regime de trabalho;
- d) as demais características e atribuições dos serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho, nas empresas.

Art. 163. Será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA -, de conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho, nos estabelecimentos ou locais de obra nelas especificadas.

Parágrafo único. O Ministério do Trabalho regulamentará as atribuições, a composição e o funcionamento das CIPAs.

Art. 164. Cada CIPA será composta de representantes da empresa e dos empregados, de acordo com os critérios que vierem a ser adotados na regulamentação de que trata o parágrafo único do artigo anterior.

§ 1º Os representantes dos empregadores, titulares e suplentes, serão por eles designados.

§ 2º Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual

participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados.

§ 3º O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de 1 (um) ano, permitida uma reeleição.

§ 4º O disposto no parágrafo anterior não se aplicará ao membro suplente que, durante o seu mandato, tenha participado de menos da metade do número de reuniões da CIPA.

§ 5º O empregador designará, anualmente, dentre os seus representantes, o Presidente da CIPA e os empregados elegerão, dentre eles, o Vice-Presidente.

Art. 165. Os titulares da representação dos empregados nas CIPAs não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

Parágrafo único. Ocorrendo a despedida, caberá ao empregador, em caso de reclamação à Justiça do Trabalho, comprovar a existência de qualquer dos motivos mencionados neste artigo, sob pena de ser condenado a reintegrar o empregado.

**Portaria Nº 08 de 23 de fevereiro de 1999**

**Altera a Norma Regulamentadora – NR 5, que dispõe sobre a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA e dá outras providências.**

O SECRETÁRIO DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO, no uso da atribuição que lhe confere o artigo 2º da Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978, considerando as propostas de regulamentação apresentadas no Grupo de Trabalho Tripartite – GTT/CIPA, constituído através da Portaria SSST/MTb nº 12, de 20 de junho de 1996, e na Comissão Tripartite Paritária Permanente – CTPP, instituída pela Portaria SSST nº 2, de 10 de abril de 1996,

resolve:

**Artigo 1º** - Alterar a Norma Regulamentadora – NR 5, que dispõe sobre Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, aprovada pela Portaria nº 3214, de 08 de junho de 1978, de acordo com o disposto no Anexo a esta Portaria.

**Art. 2** - O Grupo de Trabalho Tripartite – GTT/CIPA, instituído pela Portaria SSST/MTb nº 12, de 20 de junho de 1996, acompanhará a implementação das disposições contidas na nova redação da Norma Regu-

lamentadora n° 5, pelo prazo de um ano a contar do início da vigência desta Portaria.

Mantém, até 23/02/2000, o Grupo de Trabalho Tripartite - GTT/CIPA (Portaria SSST/MTE n° 12, de 20/06/96), criado pela Comissão Tripartite Paritária - CTPP, com o objetivo de acompanhar as repercussões da implementação dos dispositivos previstos na Portaria.

**Art. 3** - A SSST receberá, até 15 de abril de 1999, as propostas de alterações do dimensionamento previsto no Quadro I, anexo à Norma Regulamentadora n° 5, formuladas pelo GTT/CIPA ou por instâncias bipartites permanentes de negociação.

1° As propostas serão apreciadas pela Comissão Tripartite Paritária Permanente, instituída pela Portaria SSST n° 2, de 10 de abril de 1996, antes da manifestação conclusiva da SSST.

2° Transcorrido o prazo estabelecido neste artigo os critérios para recepção das propostas de alterações relativas a NR 5 seguirão o estabelecido em portaria específica.

As propostas de alteração da NR 5 encaminhadas após 15 de abril de 1999 serão analisadas pelo GTT - CIPA e enviadas para a CTPP seguindo as

República de Chile

Texto actualizado según Decretos 30/88, 186/69 y otros

### **Decreto 54/69**

#### **Apruébase el Reglamento para la Constitución y Funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.**

Santiago, 21/2/69

Vistos: lo dispuesto por el artículo 66° de la Ley N° 16.744 y la facultad que me otorga el N° 2 del artículo 72° de la Constitución Política del Estado,

Decreto:

Apruébase el siguiente reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad:

**Artículo 1°** - En toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas se organizarán Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos

tramitaciones e deliberaciones previstas na Portaria MTb. 393/ 96.

**Art. 4** - As alterações da NR-5, aprovadas por esta Portaria, entrarão em vigor no prazo de noventa dias.

O prazo para adequação aos novos dispositivos legais foi até 23/05/99. As CIPA cujos processos eleitorais foram desencadeados e encerrados até a data referida deverão durante a transição, ou seja, até o encerramento do mandato dos membros de CIPA que tomaram posse até 23/05/99, manter as condições estabelecidas na Norma anterior. Quanto ao funcionamento, a Comissão poderá optar pelas novas regras ou por manter as estabelecidas na antiga NR 5, ressalte-se que as Delegacias Regionais do Trabalho e Emprego - DRTE, em sua maioria, não estão recebendo documentos relativos às obrigações suprimidas no novo texto (anexos, registros de CIPA e de treinamentos, etc.). Os demais documentos fiscalizáveis, e que não devem ser encaminhados às DRTE, serão mantidos no estabelecimento à disposição da fiscalização (atas de reunião ordinária e extraordinárias, programas e certificados de treinamento, etc.)

**Art. 5** - Esta portaria entra em vigor na data de sua publicação.- ZUHER HANDAR.- Secretário.  
Diario Oficial 11 de marzo de 1969

(N° 27.291)

por representantes patronales y representantes de los trabajadores, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la Ley N° 16.744, serán obligatorias para la empresa y los trabajadores. (DS 30 1988 Previsión N° 1)

Si la empresa tuviere faenas, sucursales o agencias distintas; en el mismo o en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad. (DS 30, 1988 Previsión N° 2)

Corresponderá al Inspector del Trabajo respectivo decidir, en caso de duda, si procede o no que se constituya el Comité Paritario de Higiene y Seguridad. (DS 186, 1969 Previsión N° 1)

**Art. 2** - Si en una empresa existieren diversas faenas, sucursales o agencias y en cada una de ellas se constituyeren Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, podrá asimismo constituirse un Comité Paritario Permanente de toda la empresa y a quién corresponderán las funciones señaladas en el artículo 24° y al cual se le aplicarán todas las demás disposiciones de este reglamento.

**Art. 3** - Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad estarán compuestos por tres representantes patronales y tres representantes de los trabajadores.

Por cada miembro titular se designará, además, otro en carácter de suplente.

**Art. 4** - La designación de los representantes patronales deberá realizarse con 15 días de anticipación a la fecha en que cese en sus funciones el Comité Paritario de Higiene y Seguridad que deba renovarse y los nombramientos se comunicarán a la respectiva Inspección del trabajo por carta certificada, y a los trabajadores de la empresa o faena, sucursal o agencia por avisos colocados en el lugar de trabajo. *(DS 30 1988 Previsión N° 3)*

En el caso de que los delegados patronales no sean designados en la oportunidad prevista, continuarán en funciones los delegados que se desempeñaban como tales en el Comité cuyo período termina.

**Art. 5** - Las elecciones de los representantes de los trabajadores se efectuarán mediante votación secreta y directa convocada y presidida por el presidente del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, que termina su período, con no menos de 15 días de anticipación a la fecha en que deba celebrarse, por medio de avisos colocados en lugares visibles de la respectiva industria o faena. *(DS 186, 1969 Previsión N° 2)*

En esta elección podrán tomar parte todos los trabajadores de la respectiva empresa, faena, sucursal o agencia; y si alguno desempeñara parte de su jornada en una faena y parte en otra, podrá participar en las elecciones que se efectúen en cada una de ellas. *(DS 30, 1988 Previsión N° 1)*

**Art. 6** - La elección de los delegados de los trabajadores deberá efectuarse con una anticipación no inferior a 5 días de la fecha en que deba cesar en sus funciones el Comité de Higiene y Seguridad que se trata de reemplazar.

**Art. 7** - El voto será escrito y en él se anotarán tantos nombres de candidatos como personas deban elegirse para miembros Titulares y suplentes.

Se considerarán elegidos como Titulares aquellas personas que obtengan las tres más altas mayorías y como suplentes los tres que los sigan en orden decreciente de sufragio.

En caso de empate, se dirimirá por sorteo.

**Art. 8** - Si la elección indicada en los artículos anteriores no se efectuare, por cualquier causa, en la fecha correspondiente, el Inspector del Trabajo respectivo convocará a los trabajadores de la empresa, faena, sucursal o agencia para que ella se realice en la nueva fecha que indique. *(DS 30 1988 Previsión N° 1)*

Esta convocatoria se hará en la forma señalada en el inciso 1° del artículo 5°. *(DS 186 1969 Previsión N° 3)*

**Art. 9** - Los representantes patronales deberán ser preferentemente personas vinculadas a las actividades técnicas que se desarrollen en la industria o faena donde se haya constituido el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

**Art. 10** - Para ser elegido miembro representante de los trabajadores se requiere:

- a) Tener más de 18 años de edad;
- b) Saber leer y escribir;
- c) Encontrarse actualmente trabajando en la respectiva entidad empleadora, empresa, faena, sucursal, agencia y haber pertenecido a la entidad empleadora un año como mínimo; *(DS 168, 1996 Previsión N° 2. Ver NOTA 1)*
- d) Acreditar haber asistido a un curso de orientación de prevención de riesgos profesionales dictados por el Servicio Nacional de Salud u otros organismos administradores del seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales o prestar o haber prestado servicios en el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales de la empresa, en tareas relacionadas con la prevención de riesgos profesionales por lo menos durante un año.
- e) Tratándose de los trabajadores a que se refiere el artículo 1° de la Ley N° 19.345, ser funcionario de planta o contratado. *(DS 168, 1996 Previsión N° 2. Ver NOTA 1)*

El requisito exigido por la letra c) no se aplicará en aquellas empresas, faenas, sucursales o agencias en las cuales más de un 50% de los trabajadores tengan menos de un año de antigüedad. *(DS 168, 1996 Previsión N° 4. DS 30 1988 Previsión N° 1)*

**Art. 11** - De la elección se levantará acta en triplicado, en la cual deberá dejarse constancia del total de votantes, del total de representantes por elegir, de los nombres en orden decrecientes, de las personas que obtuvieron votos y de la nómina de los elegidos.

Esta acta será firmada por quien haya presidido la elección y por las personas elegidas que desearan hacerlo. Una copia de ella se enviará a la Inspección del Trabajo, otra a la empresa y una tercera se archivará en el Comité de Higiene y Seguridad correspondiente. *(DS 186, 1969 Previsión N° 5)*

**Art. 12** - Cualquier reclamo o duda relacionada con la designación o elección de los miembros del Comité de

Higiene y Seguridad será resuelto sin ulterior recurso por el Inspector de Trabajo que corresponda. *(DS 186, 1969 Previsión N° 6)*

**Art. 13** - Una vez designados los representantes patronales y elegidos los representantes trabajadores, el Presidente del Comité de Higiene y Seguridad que cesa en sus funciones constituirá el nuevo Comité, el cuál iniciará sus funciones al día siguiente hábil al que termina su período el anterior Comité. En caso de que no lo hiciera, corresponderá constituirlo a un Inspector del Trabajo.

**Art. 14** - Corresponderá a la empresa otorgar las facilidades y adoptar las medidas necesarias para que funcione adecuadamente el o los Comités de Higiene y Seguridad que se organizarán en conformidad a este reglamento; y, en caso de duda o desacuerdo, resolverá sin más trámite el respectivo Inspector del Trabajo.

**Art. 15** - Si en la empresa, faena, sucursal o agencia existiere un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, el experto en prevención que lo dirija formará parte, por derecho propio de los Comités Paritarios que en ella existan, sin derecho a voto, pudiendo delegar sus funciones. *(DS 186, 1969 Previsión N° 7. DS 30, 1988 Previsión N° 1)*

**Art. 16** - Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad se reunirán en forma ordinaria, una vez al mes; pero, podrán hacerlo en forma extraordinaria a petición conjunta de un representante de los trabajadores y de uno de los de la empresa.

En todo caso, el Comité deberá reunirse cada vez que en la respectiva empresa ocurra un accidente del trabajo que cause la muerte de uno o más trabajadores, o que, a juicio del Presidente, le pudiera originar a uno o más de ellos una disminución permanente de su capacidad de ganancia superior a un 40%.

Las reuniones se efectuarán en horas de trabajo, considerándose como trabajado el tiempo en ellas empleado. Por decisión de la empresa, las sesiones podrán efectuarse fuera del horario de trabajo, pero, en tal caso, el tiempo ocupado en ellas será considerado como trabajo extraordinario para los efectos de su remuneración.

Se dejará constancia de lo tratado en cada reunión, mediante las correspondientes actas. *(DS 30, 1988 Previsión N° 4)*

**Art. 17** - El Comité Paritario de Higiene y Seguridad podrá funcionar siempre que concurren un representante patronal y un representante de los trabajadores. *(DS 186, 1969 Previsión N° 8)*

Cuando a las sesiones del Comité no concurren todos los representantes patronales o de los trabajadores, se

entenderá que los asistentes disponen de la totalidad de los votos de su respectiva representación.

**Art. 18** - Cada Comité designará, entre sus miembros, con exclusión del experto en prevención, un presidente y un secretario.

A falta de acuerdo para hacer estas designaciones, ellas se harán por sorteo.

**Art. 19** - Todos los acuerdos del Comité se adoptarán por simple mayoría. En caso de empate deberá solicitarse la intervención del organismo administrador, cuyos servicios técnicos en prevención decidirán sin ulterior recurso.

Si el organismo administrador no tuviere servicios de prevención, corresponderá la decisión a los organismos técnicos en prevención del Servicio Nacional de Salud.

**Art. 20** - Los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos.

**Art. 21** - Cesarán en sus cargos los miembros de los Comités que dejen de prestar servicios en la respectiva empresa y cuando no asistan a dos sesiones consecutivas, sin causa justificada.

**Art. 22** - Los miembros suplentes entrarán a reemplazar a los propietarios en caso de impedimento de éstos, por cualquier causa, o por vacancia del cargo.

Los suplentes en representación de la empresa serán llamados a integrar el Comité de acuerdo con el orden de precedencia con que la empresa los hubiere designado; y los de los trabajadores, por el orden de mayoría con que fueren elegidos.

Los miembros suplentes sólo podrán concurrir a las sesiones cuando les corresponda reemplazar a los Titulares.

**Art. 23** - En las empresas que deban tener un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, el o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad actuarán en forma coordinada con dicho Departamento.

Las empresas que no están obligadas a contar con el expresado Departamento deberán obtener asesoría técnica para el funcionamiento de su o de sus Comités de los Organismos especializados del Servicio Nacional de Salud, de las Mutualidades de empleadores o de otras organizaciones privadas o personas naturales a quienes el Servicio Nacional de Salud haya facultado para desempeñarse como expertos en prevención de riesgos.

Las empresas deberán proporcionar a los Comités Paritarios las informaciones que requieran relacionadas con las funciones que les corresponda desempeñar.

**Art. 24** - Son funciones de los Comités de Higiene y Seguridad:

1.- Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección.

Para este efecto, se entenderá por instrumentos de protección, no sólo el elemento de protección personal, sino todo dispositivo tendiente a controlar riesgos de accidentes o enfermedades en el ambiente de trabajo, como ser protección de máquinas, sistemas o equipos de captación de contaminaciones del aire, etc.

La anterior función la cumplirá el Comité Paritario de preferencia por los siguientes medios:

- a) Visitas periódicas a los lugares de trabajo para revisar y efectuar análisis de los procedimientos de trabajo y utilización de los medios de protección impartiendo instrucciones en el momento mismo;
- b) Utilizando los recursos, asesorías o colaboraciones que se pueda obtener de los organismos administradores;
- c) Organizando reuniones informativas, charlas o cualquier otro medio de divulgación.

2.- Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de las empresas como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad.

Para estos efectos, el Comité Paritario desarrollará una labor permanente, y además, elaborará programas al respecto. Para la formulación de estos programas se tendrán en cuenta las siguientes normas generales:

- a) El o los Comités deberán practicar una completa y acuciosa revisión de las maquinarias, equipos e instalaciones diversas; del almacenamiento, manejo y movimiento de los materiales, sean materias primas en elaboración, terminadas o desechos; de la naturaleza de los productos o subproductos; de los sistemas, procesos o procedimientos de producción; de los procedimientos y maneras de efectuar el trabajo sea individual o colectivo y tránsito del personal; de las medidas, dispositivos, elementos de protección personal y prácticas implantadas para controlar riesgos, a la salud física o mental y, en general, de todo el aspecto material o personal de la actividad de producción, mantenimiento o reparación y de servicios, con el objeto de buscar e identificar condiciones o acciones que pueden constituir riesgos de posibles accidentes o enfermedades profesionales. (DS 30, 1988 *Prevención N° 5*)
- b) Complementación de la información obtenida en el punto a) con un análisis de los antecedentes

que se dispongan, escritos o verbales, de todos los accidentes ocurridos con anterioridad durante un período tan largo como sea posible, con el objeto de relacionarlos entre sí;

- c) Jerarquización de los problemas encontrados de acuerdo con su importancia o magnitud. Determinar la necesidad de asesoría para aspectos o situaciones muy especiales de riesgos o que requieren estudios o verificaciones instrumentales o de laboratorio (enfermedades profesionales) y obtener esta asesoría del organismo administrador;
- d) Fijar una pauta de prioridades de las acciones, estudiar o definir soluciones y fijar plazos de ejecución, todo ello armonizando la trascendencia de los problemas con la cuantía de las posibles inversiones y la capacidad económica de las empresas;
- e) Controlar el desarrollo del programa y evaluar resultados. El programa no será rígido, sino que debe considerarse como un elemento de trabajo esencialmente variable y sujeto a cambios. En la medida que se cumplan etapas, se incorporarán otras nuevas, y podrán introducirse todas las modificaciones que la práctica, los resultados o nuevos estudios aconsejen.

3.- Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa.

Para estos efectos será obligación de las empresas a quienes la ley no exige Departamento de Riesgos Profesionales llevar un completo registro cronológico de todos los accidentes que ocurrieren, con indicación a lo menos de los siguientes datos.

- a) Nombre del accidentado y su trabajo;
- b) Fecha del accidente, alta y cómputo del tiempo de trabajo perdido expresado en días u horas;
- c) Lugar del accidente y circunstancia en que ocurrió el hecho, diagnóstico y consecuencia permanentes si las hubiere;
- d) Tiempo trabajado por el personal mensualmente, ya sea total para la empresa o por secciones o rubros de producción, según convenga;
- e) Índice de frecuencia y de gravedad, el primero mensualmente y el segundo cuando sea solicitado, pero en ningún caso por períodos superiores a 6 meses.

Toda esta información será suministrada al o a los Comités Paritarios cuando lo requieran. A su vez, estos organismos utilizarán estos antecedentes como un medio oficial de evaluación del resultado de su gestión.

Podrán, si lo estiman necesario, solicitar información adicional a la empresa, como tasas promedios,

anuales o en determinados períodos, tasas acumulativas en un período dado, resúmenes informativos mensuales, etc., siendo obligación de aquélla proporcionarla.

- 4.- Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador.
- 5.- Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de riesgos profesionales;
- 6.- Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador respectivo;
- 7.- Promover la realización de cursos de adiestramiento destinados a la capacitación profesional de los trabajadores en organismos públicos o privados autorizados para cumplir esta finalidad o en la misma empresa, industria o faena bajo el control y dirección de esos organismos. (DS 206, 1970 Previsión Art. 4°)

**Art. 25** - Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad a que se refiere este reglamento permanecerán en funciones mientras dure la faena, sucursal o agencia o empresa respectiva. (DS 30, 1988 Previsión N° 3)

En caso de dudas acerca de la terminación de la faena, sucursal o agencia o empresa decidirá el Inspector del Trabajo. (DS 186, 1969 Previsión N° 9)

**Art. 26** - Los Comités Permanentes de Higiene y Seguridad que se organicen en las empresas tendrán la supervigilancia del funcionamiento de los Comités Paritarios que se organicen en las faenas, sucursales o agencias y subsidiariamente desempeñarán las funciones señaladas para ellos en el artículo 24° de este reglamento. (DS 30, 1988 Previsión N° 2)

En todos los demás aspectos se regirán por las disposiciones de este texto.

**Art. 27** - Las disposiciones del presente reglamento regirán la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, tanto en las empresas, faenas, sucursales o agencias afecta únicamente al pago de la cotización básica, establecida por la letra a) del artículo 15° de la Ley N° 16.744, como en aquellas obligadas al pago de ella y de la cotización adicional diferenciada a que se refiere la letra b) del mismo precepto.

**Art. 28** - Corresponderá a la Dirección del Trabajo el control del cumplimiento de las normas contenidas en

este reglamento para constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en las empresas, faenas, sucursales o agencias, sin perjuicio de las atribuciones que competen a la Superintendencia de Seguridad Social y a los Organismos del Sector Salud. (DS 30, 1988 Previsión N° 7)

#### Artículos Transitorios

**Art. 1** - La primera designación de miembros de los Comités Paritarios deberá hacerse dentro de los 90 días siguientes a la publicación del presente reglamento en el Diario Oficial y la convocatoria a la elección podrá hacerse, indistintamente, por el Delegado del Personal, por el Presidente del Sindicato Industrial, o por el Presidente del Sindicato Profesional que agrupe exclusivamente a trabajadores de la empresa, o por cualquier trabajador de la empresa en subsidio, a quienes corresponderá presidir esa elección. (DS 186, 1969 Previsión Social N° 11)

Si dentro del plazo señalado en el inciso precedente no se efectuare la designación de miembros del Comité, corresponderá al Inspector del Trabajo respectivo adoptar las medidas necesarias para proceder a esa designación.

La instalación del Comité elegido se hará por la misma persona que convocó a la elección. (DS 186, 1969 Previsión Social N° 12)

**Art. 2** - El requisito indicado por la letra d) del artículo 10° para ser designado representante de los trabajadores en los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad sólo se exigirá después de dos años contados desde la fecha de la publicación del presente reglamento en el Diario Oficial.

**Art. 3** - Durante el año 1990 no se exigirá el requisito ordenado por la letra d) del artículo 10° en relación con los representantes de los trabajadores ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad. (DS N° 3, Trab. 1990, Art. Unico)

Con todo, transcurrido dicho lapso, cesarán en su cargo los representantes de los trabajadores que no cumplieren con la exigencia señalada en la letra antes citada.

#### NOTA 1:

El artículo transitorio del DS 168, de Previsión Social, publicado en el Diario Oficial del 10 de enero de 1996. Dispone que la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de las entidades empleadoras del Sector Público, y la primera designación de sus miembros, deberá hacerse dentro de los 90 días siguientes a la publicación del citado decreto en el Diario Oficial.

El requisito indicado por la letra d) del artículo 10°, del presente reglamento, para ser designado represen-

tante de los trabajadores en los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, sólo se exigirá respecto de los funcionarios comprendidos en la Ley 19.345, después de dos años contados desde la fecha de la publicación del DS 168, ya individualizado.

*Las referencias que en este Reglamento se hacen al Servicio Nacional de Salud deben entenderse hechas a los Servicios de Salud, creados por el D.L. N° 2763, de 1979, Publicado en el Diario Oficial N° 30.431 de 3 de agosto de 1979.*

Diario Oficial 1° de febrero de 1968  
(N° 26.957)  
República de Chile

**Ley 16.744**  
**Declárase obligatorio el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.**

---

.....  
TITULO VII  
PREVENCION DE RIESGOS PROFESIONALES  
.....

**Art. 66** - En toda industria o faena en que trabajen más de 25 personas deberán funcionar uno o más Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, que tendrán las siguientes funciones:

1. Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección;
2. Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de las empresas como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad;
3. Investigará las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, que se produzcan en la empresa;
4. Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad, que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales;
5. Cumplirá las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador respectivo.

El representante o los representantes de los trabajadores serán designados por los propios trabajadores. El reglamento deberá señalar la forma cómo habrán de constituirse y funcionar estos comités. En aquellas empresas mineras, industriales o comerciales que ocupen a más de 100 trabajadores será obligatoria la existencia de un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, el que será dirigido por un exper-

to en prevención el cual formará parte, por derecho propio, de los Comités Paritarios.

Las empresas estarán obligadas a adoptar y poner en práctica las medidas de prevención que les indique el Departamento de Prevención y/o el Comité Paritario; pero podrán apelar de tales resoluciones ante el respectivo organismo administrador, dentro del plazo de 30 días, desde que le sea notificada la resolución del Departamento de Prevención o del Comité, Paritario de Higiene y Seguridad.

El incumplimiento de las medidas acordadas por el Departamento de Prevención o por el Comité Paritario, cuando hayan sido ratificadas por el respectivo organismo administrador, será sancionado en la forma que preceptúa el artículo 68°. Lo dispuesto en este artículo no se aplicará a las actividades a que se refiere el artículo 162°-A del Decreto Ley N° 2.200, de 1978.

Diario Oficial 30 de julio de 1991  
República de Chile

**Ley 19.069**

**Establece normas sobre organizaciones sindicales y negociación colectiva.**

**Otorga Fuero a un Representante Titular de los Trabajadores en el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.**

---

.....  
Artículo 32°, incisos 4° y siguientes: En las empresas obligadas a constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, gozará de fuero, hasta el término de su mandato, uno de los representantes Titulares de los trabajadores. El aforado será designado por los propios representantes de los trabajadores en el respectivo Comité y sólo podrá ser reemplazado por otro de los representantes Titulares y, en subsidio de éstos, por un suplente, por el resto del mandato, si por cualquier causa cesare en el cargo. La designación deberá ser comunicada por escrito a la administración de la empresa el día laboral siguiente a éste.

Si en una empresa existiese más de un Comité, gozará de este fuero un representante titular en el Comité Paritario Permanente de toda la empresa, si estuviese constituido; y en caso contrario, un representante titular del primer Comité que se hubiese constituido.

Además, gozará también de este fuero, un representante titular de los trabajadores en los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad constituidos en faenas, sucursales o agencias en que trabajen más de doscientas cincuenta personas.

Sin perjuicio de los señalados en este artículo, tratándose de directores de sindicatos de trabajadores de sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios o de los integrantes aforados de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los amparará, sólo durante la vigencia del respectivo contrato, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos.

República del Paraguay

## Decreto 14.390/92

### Apruébase el Reglamento General Técnico de Seguridad, Higiene y Medicina en el Trabajo.

Asunción, 28/6/92

#### Capítulo XIV

##### Comisiones Internas de Prevención de Accidentes

**Art. 284** - Las empresas que posean cien (100) o más trabajadores a su cargo, están obligadas a organizar y poner en funcionamiento comisiones con la finalidad de atender la prevención de accidentes, enfermedades profesionales y la seguridad del trabajo. Las Comisiones Internas de Prevención de Accidentes se constituirán en número igual de representantes de empleadores y trabajadores.

**Art. 285** - Los representantes de los empleadores serán designados por la Dirección o Administración de la Empresa en un número no inferior a cuatro (4), incluyéndose en ese número un (1) representante de la Dirección y, si los hubiera, un (1) Médico del Trabajo, un (1) Ingeniero en Seguridad o Técnico en Seguridad (si no hubiere en la Empresa, puede ser reemplazado por un (1) Asistente Social, para ejercer actividades de Auxiliar de Enfermería).

En caso de no haber Médico, Ingeniero, Técnico ni Asistente Social, se designarán otros representantes que posean calificación e interés en los problemas que interesen a la Comisiones Internas de Prevención de Accidentes.

**Art. 286** - Los representantes de los trabajadores serán electos por los mismos, en un número no inferior a cuatro (4), de preferencia los representantes de los lugares de trabajo que ofrezcan mayores riesgos de accidentes, considerando también sus condiciones de liderazgo, su asistencia regular al trabajo, su disciplina,

espíritu de observación y noción clara de la actividad pertinente de la Comisión.

**Art. 287** - El empleador designará dos (2) representantes, uno (1) como presidente y otro como secretario de la comisión.

Tanto para los empleadores como para los trabajadores se designará un (1) suplente, para casos necesarios.

**Art. 288** - El mandato de los miembros de la Comisión será de un (1) año, excepto los responsables de los servicios Seguridad e Higiene y Medicina del Trabajo, que serán miembros permanentes.

Serán sustituidos aquellos representantes que faltaren sin causas justificadas por tres (3) veces consecutivas y/o aquellos que no mostraren interés por su función.

**Art. 289** - Las reuniones de la Comisión deben realizarse con aviso convocatorio de por lo menos ocho (8) días de antelación, que deberán enviarse por escrito a cada uno de los representantes.

Estas reuniones se deben realizar, por lo menos una (1) vez al mes, en local apropiado y en horario normal de la empresa.

En caso de ocurrir un accidente grave, la Comisión podrá reunirse en forma extraordinaria, con la presencia del encargado o capataz del sector donde ocurriese el accidente.

**Art. 290** - Siempre que la inspección constatare la no existencia de una Comisión Interna de Prevención de Accidentes en las Empresas a que se refiere el Art. 283 de esta Reglamentación, se debe notificar a las mismas, dándoles un plazo de sesenta (60) días, improrrogables, para su constitución y funcionamiento.

**Art. 291** - La Dirección de Higiene y Seguridad Ocupacional, dependiente del Ministerio de Justicia y Trabajo debe participar con cierta frecuencia de las reuniones de la Comisión, con el fin de verificar su funcionamiento, prestándole la asistencia y orientación necesaria.

#### Sección II: Atribuciones

**Art. 292** - Las atribuciones normales de la Comisión Interna de Prevención de Accidentes son las siguientes:

1. Investigar el origen y las causas de los accidentes.
2. Proponer y recomendar al empleador medidas de prevención de accidentes, de seguridad e higiene en el trabajo que considere necesarias.
3. Colaborar estrechamente, si los hubiere, con los Servicios de Seguridad, de Medicina del Trabajo e Higiene del Trabajo de la Empresa.
4. Inspeccionar periódicamente las instalaciones de la

- empresa, verificando el cumplimiento de las reglamentaciones legales y el estado de conservación de los equipos de protección y dispositivos de seguridad.
5. Organizar e instruir equipos encargados del servicio de prevención de accidente, combate al fuego y primeros auxilios.
  6. Proponer medidas de acción disciplinaria para los que infringieren normas y reglamentos de seguridad.
  7. Cooperar para el cumplimiento de las reglamentaciones e instrucciones de carácter oficial o internas, relativas a la prevención de accidentes, seguridad e higiene en el trabajo.
  8. Realizar reuniones, charlas, proyecciones de películas sobre prevención de accidentes, seguridad e higiene en el trabajo.
  9. Analizar los accidentes ocurridos y las estadísticas que deben figurar en las actas de reunión.
  10. Remitir mensualmente al Servicio de Seguridad, Servicio de Higiene y Medicina del Trabajo, para la elaboración de resúmenes, la documentación referente a sus actividades, con copia a la Dirección de Higiene y Seguridad Ocupacional, dependiente del Ministerio de Justicia y Trabajo.

**Art. 293** - Son atribuciones de los representantes de la Comisión, las siguientes:

1. Presidente: Dirigir y orientar los trabajos encaminados hacia la administración de la empresa y las recomendaciones aprobadas, y acompañar su ejecución.
2. Secretario: Redactar y transcribir actas, llenar el cuadro de accidentes, encargarse de la correspondencia, distribuir el material de propaganda educativa y otros relativos a prevención de accidentes, seguridad e higiene en el trabajo, providenciar el envío a los organismos mencionados en el Art. 260 Inc. 10., de copias dactilográficas de actas, fichas de análisis de accidentes y cuadro de estadísticas de accidentes.
3. Gerente (o su representante): Representar a la administración de la empresa en la Comisión.
4. Ingeniero o Técnico (o su representante): Proceder al levantamiento de las necesidades de seguridad en el trabajo, estudiar y proyectar (cuando fuere necesario) la ejecución de las recomendaciones aprobadas en las reuniones.
5. Médico (o su representante): Acompañar los casos de accidentes y enfermedades del trabajo, recogiendo los datos e informaciones necesarios para el esclarecimiento de su origen o causa; velar por las condiciones de higiene de los lugares de trabajo,

buscando la prevención de accidentes y enfermedades del trabajo.

6. Asistente Social (o Auxiliar de Enfermería): Investigar las causas sociales que tengan relación con el accidente ocurrido, presentando sugerencias y recomendaciones para evitar su repetición.
7. Representantes de los trabajadores: Comunicar a la Comisión y en caso de urgencia, directamente al encargado o capataz del sector de trabajo al que afecta las necesidades y fallas observadas que pueden ser causa de accidentes, colaborar en la investigación de las causas de los accidentes, cuando fueren designados para ese fin.

### Sección III: Obligaciones

**Art. 294** - Es obligación del empleador:

- a) Dar apoyo integral a la Comisión, concediendo a su representante todo lo necesario para el desempeño de sus respectivas funciones.
- b) Dar inmediato cumplimiento a las recomendaciones sugeridas y aprobadas por la Comisión.

**Art. 295** - Es obligación de los trabajadores y sus representantes:

- a) Cumplir y hacer cumplir las normas, reglamentaciones, órdenes que se les dieren en materia de prevención de accidentes, seguridad e higiene en el trabajo.
- b) Usar obligatoriamente el equipo de protección personal que su actividad requiera.
- c) Presentar sugerencias para mejorar las condiciones de seguridad e higiene en los lugares de trabajo, buscando la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

### Sección IV: Información y estadísticas

**Art. 296** - De modo de uniformar el trabajo de las sesiones de la Comisión, estas deben proceder con el siguiente orden:

- a) Lectura del acta anterior.
- b) Verificación del funcionamiento de las recomendaciones aprobadas.
- c) Examen de los casos de accidentes, intoxicaciones y enfermedades de trabajo, con análisis del origen y causas y las providencias a ser tomadas al respecto.
- d) Análisis del cuadro de estadísticas mensual de accidentes.
- e) Presentación de asuntos relacionados con la prevención de accidentes, seguridad e higiene y medicina del trabajo.
- f) Cierre de la sesión.

- g) Firma del acta por los representantes integrantes de la Comisión.

Una copia dactilográfica del acta, acompañada de la/s denuncia/s de accidentes y el cuadro de estadísticas mensual de accidentes deben enviarse al Servicio de Seguridad o al de Higiene o Medicina según la actividad que corresponda de acuerdo al contenido de la misma, y una copia de dichos documentos a la Dirección de Higiene y Seguridad Ocupacional, dependiente del Ministerio de Justicia y Trabajo.

**Art. 297** - Las estadísticas deben contar, entre otros con los siguientes datos:

1. Número de trabajadores.
2. Número de accidentes, con pérdida de tiempo, ocurridos en el mes.
3. Número horas-hombre trabajadas.
4. Coeficiente de frecuencia (CF), o sea:  
 $CF = \text{N}^\circ \text{ de accidentes con pérdida de tiempo} \times 1.000.000 / \text{N}^\circ \text{ horas-hombre trabajadas}$
5. Coeficiente de gravedad (CG), o sea:  
 $CG = \text{N}^\circ \text{ de días perdidos} \times 1.000.000 / \text{N}^\circ \text{ horas-hombre trabajadas}$   
Coeficiente de gravedad (CG) cuando hubiere días debitados (en el caso de muerte o incapacidad permanente, parcial o total), o sea:  
 $CG = \text{N}^\circ \text{ de días perdidos} + \text{días debitados} \times 1.000.000 / \text{N}^\circ \text{ horas-hombre trabajadas}$

**Art. 298** - Las estadísticas que acompañarán a la documentación deben ser enviadas a la Dirección de Higiene y Seguridad Ocupacional por la vía que corresponda.

República Oriental del Uruguay

#### **Decreto 53/96**

**Créase la figura del Delegado de Obra en Seguridad e Higiene.**

---

Montevideo, 14/2/96

VISTO: Lo perceptuado por el Convenio Internacional del Trabajo N° 155 ratificado por Ley N° 15.965 de 28 de junio de 1988 y por el Decreto N° 89/95 de fecha 21 de febrero de 1995;

RESULTANDO: que el incremento de la siniestralidad en la industria de la construcción que se viene verificando en los últimos tiempos, amerita la adopción de medidas específicas tendientes a revertir dicha situación;

#### CONSIDERANDO

I) que la prevención de los riesgos laborales debe organizarse sobre bases participativas que comprometan a empresarios y trabajadores en la mejor de las condiciones de trabajo;

II) que la industria de la construcción es una actividad que presenta características particulares que tienen especial incidencia en la configuración de las condiciones y riesgos del trabajo, en virtud de la multiplicidad de empleadores en cada obra, la variación continua y la diversidad de los riesgos en las diferentes etapas del proceso constructivo, la exposición a los elementos climáticos, etc.;

III) que las características señaladas, determinan la sanción de un texto normativo que regule y proteja a los trabajadores del sector, previniendo los accidentes y daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el mismo;

ATENTO: A lo precedentemente señalado;  
EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA  
DECRETA

**Artículo 1°** - En toda obra de construcción que ocupe 5 o más trabajadores o donde se ejecuten obras o trabajos a más de 8 metros de altura o bien excavaciones con una profundidad mayor de 1,50 metros, se deberá designar por parte de los trabajadores de la misma, un Delegado de Obra en Seguridad e Higiene.

**Art. 2** - El Delegado de Obra en Seguridad e Higiene tendrá sin perjuicio de las obligaciones previstas en el Art. 255 del Decreto N° 89/95, los siguientes cometidos:

- a. Colaborar con los servicios de seguridad e higiene de la empresa en la prevención de los riesgos laborales;
- b. Promover la adecuada sensibilización hacia la prevención de riesgos laborales y la formación de trabajadores en el tema, fomentando la colaboración de los mismos en la práctica y observancia de las medidas preventivas de los accidentes de trabajo;
- c. Cooperar en la detección de los riesgos laborales y comunicar los mismos al responsable de los servicios de seguridad e higiene en el trabajo, o en su ausencia al capataz o encargado de la obra. En caso de peligro inminente o grave para la salud o vida de los trabajadores deberá comunicarlo en forma fehaciente a la Inspección General de Trabajo y de la Seguridad Social dentro del término de 24 horas. La

Inspección General de Trabajo y de la Seguridad Social contará con un plazo similar para realizar un control inspectivo;

- d. Asistir y acompañar a los inspectores de Trabajo en ocasión de practicarse en la obra procedimientos inspectivos. En tal circunstancia también podrá acompañar al Inspector actuante el responsable de los servicios de seguridad, u otro representante de la empresa;
- e. Asentar en el Libro Unico de Trabajo las sugerencias o apreciaciones que considere necesarias para una mejor prevención de los riesgos laborales.

**Art. 3** - Deberá de consignarse en el Libro Unico de Trabajo el nombre del Delegado de Obra e Seguridad e Higiene designado por los trabajadores de la misma. Hasta tanto no se realice dicha designación actuará como Delegado de Obra el capataz o encargado de ésta.

**Art. 4** - Será obligatoria la concurrencia de los Delegado de Obra y Seguridad e Higiene a los cursos de capacitación y formación materia de seguridad e higiene en la construcción impartidos o avalados por la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social. El tiempo destinado a la referida capacitación, será considerado como trabajo efectivo a todos los efectos de Derecho Laboral, siendo por consiguiente la remuneración respectiva de cargo de la parte empleadora.

**Art. 5** - El empleador deberá garantizar al Delegado de Obra el efectivo cumplimiento de los cometidos que le fueron asignados por el presente Decreto.

**Art. 6** - El presente Decreto regirá partir del día 4 de marzo de 1996, conjuntamente con la entrada en vigencia del Art. 256 del Decreto N° 89/995 de fecha 21 de febrero de 1995.

**Art. 7** - Comuníquese, notifíquese, etc.-  
SANGUNETTI.

República Oriental del Uruguay

### **Decreto 76/96**

**Determinanse las condiciones que debe reunir el Delegado de Obra en Seguridad e Higiene.**

Montevideo, 1/3/96

VISTO: El Decreto N° 53/996 de fecha 14 de febrero de 1996.

RESULTANDO: Que por el artículo 1º del referido Decreto se dispone que en toda obra de construcción que ocupe 5 o más trabajadores o donde se ejecuten obras o trabajos de más de 8 metros de altura o bien excavaciones con una profundidad mayor a 1,50 metros, se deberá designar, por parte de los trabajadores de la misma, un Delegado de Obra en Seguridad e Higiene.

CONSIDERANDO: Que resulta necesario determinar las condiciones que deben reunir el trabajador a ser designado como delegado de obra, a fin de garantizar una razonable experiencia y conocimiento de la actividad de que se trata y sus riesgos.

ATENTO: A lo expuesto precedentemente  
EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA  
DECRETA

**Artículo 1º** - La designación del Delegado de Obra en Seguridad e Higiene deberá recaer en un trabajador de la obra, que reúna las siguientes condiciones:

- a. Desempeñarse en la categoría de oficial, en cualquiera de las especialidades inherentes al sector.
- b. Tener dos años de actividad en el ramo en forma continua o discontinua.
- c. Tener una antigüedad mínima de 90 días en la empresa.

**Art. 2** - Las actividades que realice el Delegado de Obra se cumplirán sin perjuicio de las tareas para las cuales fuera contratado por la empresa.

**Art. 3** - Comuníquese, publíquese, etc.-  
SANGUNETTI.

### **Decisión 584**

**Sustitución de la Decisión 547, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo**

EL CONSEJO ANDINO DE MINISTROS DE RELACIONES EXTERIORES,

VISTOS: Los artículos 1, 3, 16, 30 y 51 del Acuerdo de Cartagena, en su texto codificado a través de la Decisión 406; el Tratado del Tribunal de Justicia de la Comunidad Andina; la Decisión 503 del Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores; las Decisiones 439, 441 y 510 de la Comisión; el Reglamento del Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores aprobado mediante Decisión 407; y el Reglamento de

la Comisión de la Comunidad Andina aprobado mediante Decisiones 471 y 508;

CONSIDERANDO: Que el artículo 1º del Acuerdo de Cartagena establece como uno de sus objetivos fundamentales procurar el mejoramiento en el nivel de vida de los habitantes de la Subregión;

Que para el logro de los objetivos de los artículos 3º y 51 del Acuerdo de Cartagena se han previsto, entre otras medidas, la armonización gradual de las políticas económicas y sociales y la aproximación de las legislaciones nacionales de los Países Miembros en las materias pertinentes;

Que el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes de la Subregión está íntimamente relacionado con la obtención de un trabajo decente;

Que uno de los elementos esenciales para alcanzar el objetivo de un trabajo decente es garantizar la protección de la seguridad y la salud en el trabajo;

Que, en tal sentido, corresponde a los Países Miembros adoptar medidas necesarias para mejorar las condiciones de seguridad y salud en cada centro de trabajo de la Subregión y así elevar el nivel de protección de la integridad física y mental de los trabajadores;

Que el Convenio Simón Rodríguez de integración sociolaboral, donde se establece la participación tripartita y paritaria del Consejo Asesor de Ministros de Trabajo y de los Consejos Consultivos Empresarial y Laboral Andinos, contempla como uno de sus ejes temáticos principales la Seguridad y Salud en el Trabajo;

Que el Consejo Consultivo Laboral Andino, a través de la Opinión 007 de junio de 2000, emitida ante el Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores y la Secretaría General de la Comunidad Andina, ha manifestado su pleno respaldo al tratamiento de esta temática de manera tripartita, con el propósito de establecer criterios generales para orientar una adecuada política preventiva, además de adoptar medidas concretas para establecer procedimientos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Subregión;

Que es conveniente aprobar un instrumento en el que se establezcan las normas fundamentales en materia de seguridad y salud en el trabajo que sirva de base para la gradual y progresiva armonización de las leyes y los reglamentos que regulen las situaciones particulares de las actividades laborales que se desarrollan en cada uno de los Países Miembros. Este Instrumento deberá servir al mismo tiempo para impulsar en los Países Miembros la adopción de Directrices sobre sistemas de gestión de

la seguridad y la salud en el trabajo así como el establecimiento de un Sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo;

Que la Secretaría General ha presentado la Propuesta 118/Rev. 1 sobre la Composición del Comité Andino de Autoridades en Seguridad y Salud en el Trabajo;

## DECIDE:

Adoptar el siguiente "Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo"

## CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1.-** A los fines de esta Decisión, las expresiones que se indican a continuación tendrán los significados que para cada una de ellas se señalan:

- a) *País Miembro:* Cada uno de los países que integran la Comunidad Andina.
- b) *Trabajador:* Toda persona que desempeña una actividad laboral por cuenta ajena remunerada, incluidos los trabajadores independientes o por cuenta propia y los trabajadores de las instituciones públicas.
- c) *Salud:* Es un derecho fundamental que significa no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también de los elementos y factores que afectan negativamente el estado físico o mental del trabajador y están directamente relacionados con los componentes del ambiente del trabajo.
- d) *Medidas de prevención:* Las acciones que se adoptan con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo, dirigidas a proteger la salud de los trabajadores contra aquellas condiciones de trabajo que generan daños que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el cumplimiento de sus labores, medidas cuya implementación constituye una obligación y deber de parte de los empleadores.
- e) *Riesgo laboral:* Probabilidad de que la exposición a un factor ambiental peligroso en el trabajo cause enfermedad o lesión.
- f) *Actividades, procesos, operaciones o labores de alto riesgo:* Aquellas que impliquen una probabilidad elevada de ser la causa directa de

un daño a la salud del trabajador con ocasión o como consecuencia del trabajo que realiza. La relación de actividades calificadas como de alto riesgo será establecida por la legislación nacional de cada País Miembro.

g) *Lugar de trabajo*: Todo sitio o área donde los trabajadores permanecen y desarrollan su trabajo o a donde tienen que acudir por razón del mismo.

h) *Condiciones y medio ambiente de trabajo*: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. Quedan específicamente incluidos en esta definición:

i. las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo;

ii. la naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo, y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia;

iii. los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores; y

iv. la organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos y psicosociales.

i) *Equipos de protección personal*: Los equipos específicos destinados a ser utilizados adecuadamente por el trabajador para que le protejan de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o salud en el trabajo.

j) *Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo*: Conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objeto establecer una política y objetivos de seguridad y salud en el trabajo, y los mecanismos y acciones necesarios para alcanzar dichos objetivos, estando íntimamente relacionado con el concepto de responsabilidad social empresarial, en el orden de crear conciencia sobre el ofrecimiento de buenas condiciones laborales a los trabajadores, mejorando de este modo la

calidad de vida de los mismos, así como promoviendo la competitividad de las empresas en el mercado.

k) *Sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo*: Conjunto de agentes y factores articulados en el ámbito nacional y en el marco legal de cada Estado, que fomentan la prevención de los riesgos laborales y la promoción de las mejoras de las condiciones de trabajo, tales como la elaboración de normas, la inspección, la formación, promoción y apoyo, el registro de información, la atención y rehabilitación en salud y el aseguramiento, la vigilancia y control de la salud, la participación y consulta a los trabajadores, y que contribuyen, con la participación de los interlocutores sociales, a definir, desarrollar y evaluar periódicamente las acciones que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores y, en las empresas, a mejorar los procesos productivos, promoviendo su competitividad en el mercado.

l) *Servicio de salud en el trabajo*: Conjunto de dependencias de una empresa que tiene funciones esencialmente preventivas y que está encargado de asesorar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca de: i) los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo; ii) la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental.

m) *Enfermedad profesional*: Una enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral.

n) *Accidente de trabajo*: Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo. Las legislaciones de cada país podrán definir lo que se considere accidente de trabajo respecto al que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa.

o) *Procesos, actividades, operaciones, equipos o productos peligrosos*: Aquellos elementos, factores o agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos o mecánicos, que están presentes en el proceso de trabajo, según las definiciones y parámetros que establezca la legislación nacional, que originen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores que los desarrollen o utilicen.

p) *Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo*: Es un órgano bipartito y paritario constituido por representantes del empleador y de los trabajadores, con las facultades y obligaciones previstas por la legislación y la práctica nacionales, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

q) *Incidente Laboral*: Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con el trabajo, en el que la persona afectada no sufre lesiones corporales, o en el que éstas sólo requieren cuidados de primeros auxilios.

r) *Peligro*: Amenaza de accidente o de daño para la salud.

s) *Salud Ocupacional*: Rama de la Salud Pública que tiene como finalidad promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones; prevenir todo daño a la salud causado por las condiciones de trabajo y por los factores de riesgo; y adecuar el trabajo al trabajador, atendiendo a sus aptitudes y capacidades.

t) *Condiciones de salud*: El conjunto de variables objetivas de orden fisiológico, psicológico y sociocultural que determinan el perfil socio-demográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

u) *Mapa de riesgos*: Compendio de información organizada y sistematizada geográficamente a nivel nacional y/o subregional sobre las amenazas, incidentes o actividades que son valoradas como riesgos para la operación segura de una empresa u organización.

v) *Empleador*: Toda persona física o jurídica que emplea a uno o varios trabajadores.

**Artículo 2.** - Las normas previstas en el presente Instrumento tienen por objeto 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.

Para tal fin, los Países Miembros deberán implementar o perfeccionar sus sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, mediante acciones que propugnen políticas de prevención y de participación del Estado, de los empleadores y de los trabajadores.

**Artículo 3.** - El presente Instrumento se aplicará a todas las ramas de actividad económica en los Países Miembros y a todos los trabajadores. Cualquier País Miembro podrá, de conformidad con su legislación nacional, excluir parcial o totalmente de su aplicación a ciertas ramas de actividad económica o a categorías limitadas de trabajadores respecto de las cuales se presenten problemas particulares de aplicación.

Todo País Miembro deberá enumerar las ramas de actividad o las categorías de trabajadores que hubieren sido excluidas en virtud de este artículo, explicando los motivos de dicha exclusión y describiendo las medidas tomadas para asegurar la suficiente protección a los trabajadores en las ramas excluidas, y deberá informar al Comité Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como al Convenio Simón Rodríguez, todo progreso realizado hacia una aplicación más amplia.

## CAPÍTULO II

### POLITICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

**Artículo 4.** - En el marco de sus Sistemas Nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo, los Países Miembros deberán propiciar el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, a fin de prevenir daños en la integridad física y mental de los trabajadores que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el trabajo.

Para el cumplimiento de tal obligación, cada País Miembro elaborará, pondrá en práctica y revisará periódicamente su política nacional de mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Dicha política tendrá los siguientes objetivos específicos:

a) Propiciar y apoyar una coordinación inter-institucional que permita una planificación

adecuada y la racionalización de los recursos; así como de la identificación de riesgos a la salud ocupacional en cada sector económico;

b) Identificar y actualizar los principales problemas de índole general o sectorial y elaborar las propuestas de solución acordes con los avances científicos y tecnológicos;

c) Definir las autoridades con competencia en la prevención de riesgos laborales y delimitar sus atribuciones, con el propósito de lograr una adecuada articulación entre las mismas, evitando de este modo el conflicto de competencias;

d) Actualizar, sistematizar y armonizar sus normas nacionales sobre seguridad y salud en el trabajo propiciando programas para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo, orientado a la creación y/o fortalecimiento de los Planes Nacionales de Normalización Técnica en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo;

e) Elaborar un Mapa de Riesgos;

f) Velar por el adecuado y oportuno cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, mediante la realización de inspecciones u otros mecanismos de evaluación periódica, organizando, entre otros, grupos específicos de inspección, vigilancia y control dotados de herramientas técnicas y jurídicas para su ejercicio eficaz;

g) Establecer un sistema de vigilancia epidemiológica, así como un registro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que se utilizará con fines estadísticos y para la investigación de sus causas;

h) Propiciar la creación de un sistema de aseguramiento de los riesgos profesionales que cubra la población trabajadora;

i) Propiciar programas para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo, con el propósito de contribuir a la creación de una cultura de prevención de los riesgos laborales;

j) Asegurar el cumplimiento de programas de formación o capacitación para los trabajadores, acordes con los riesgos prioritarios a los cuales potencialmente se expondrán, en mate-

ria de promoción y prevención de la seguridad y salud en el trabajo;

k) Supervisar y certificar la formación que, en materia de prevención y formación de la seguridad y salud en el trabajo, recibirán los profesionales y técnicos de carreras afines. Los gobiernos definirán y vigilarán una política en materia de formación del recurso humano adecuada para asumir las acciones de promoción de la salud y la prevención de los riesgos en el trabajo, de acuerdo con sus reales necesidades, sin disminución de la calidad de la formación ni de la prestación de los servicios. Los gobiernos impulsarán la certificación de calidad de los profesionales en la materia, la cual tendrá validez en todos los Países Miembros;

l) Asegurar el asesoramiento a empleadores y trabajadores en el mejor cumplimiento de sus obligaciones y responsabilidades en materia de salud y seguridad en el trabajo.

**Artículo 5.-** Los Países Miembros establecerán servicios de salud en el trabajo, que podrán ser organizados por las empresas o grupos de empresas interesadas, por el sector público, por las instituciones de seguridad social o cualquier otro organismo competente o por la combinación de los enunciados.

**Artículo 6.-** El desarrollo de las políticas nacionales gubernamentales de prevención de riesgos laborales estará a cargo de los organismos competentes en cada País Miembro. Los Países Miembros deberán garantizar que esos organismos cuenten con personal estable, capacitado y cuyo ingreso se determine mediante sistemas transparentes de calificación y evaluación. Dichos organismos deberán propiciar la participación de los representantes de los empleadores y de los trabajadores, a través de la consulta con sus organizaciones más representativas.

**Artículo 7.-** Con el fin de armonizar los principios contenidos en sus legislaciones nacionales, los Países Miembros de la Comunidad Andina adoptarán las medidas legislativas y reglamentarias necesarias, teniendo como base los principios de eficacia, coordinación y participación de los actores involucrados, para que sus respectivas legislaciones sobre seguridad y salud en el trabajo contengan disposiciones que regulen, por lo menos, los aspectos que se enuncian a continuación:

a) Niveles mínimos de seguridad y salud que deben reunir las condiciones de trabajo;

b) Restricción de operaciones y procesos, así como de utilización de sustancias y otros elementos en los centros de trabajo que entrañen exposiciones a agentes o factores de riesgo debidamente comprobados y que resulten nocivos para la salud de los trabajadores. Estas restricciones, que se decidirán a nivel nacional, deberán incluir el establecimiento de requisitos especiales para su autorización;

c) Prohibición de operaciones y procesos, así como la de utilización de sustancias y otros elementos en los lugares de trabajo que resulten nocivos para la salud de los trabajadores;

d) Condiciones de trabajo o medidas preventivas específicas en trabajos especialmente peligrosos;

e) Establecimiento de normas o procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores, mediante sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional u otros procedimientos similares;

f) Procedimientos para la calificación de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, así como los requisitos y procedimientos para la comunicación e información de los accidentes, incidentes, lesiones y daños derivados del trabajo a la autoridad competente;

g) Procedimientos para la rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laborales de los trabajadores con discapacidad temporal o permanente por accidentes y/o enfermedades ocupacionales;

h) Procedimientos de inspección, de vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo;

i) Modalidades de organización, funcionamiento y control de los servicios de salud atendiendo a las particularidades de cada lugar de trabajo; y

j) Procedimientos para asegurar que el empleador, previa consulta con los trabajadores y sus representantes, adopte medidas en la empresa, de conformidad con las leyes o los reglamentos nacionales, para la notificación de los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y los incidentes peligrosos. La notificación a la autoridad competente, al ser-

vicio de inspección del trabajo, a la institución aseguradora, o a cualquier otro organismo, deberá ocurrir: i) inmediatamente después de recibir el informe en el caso de accidentes que son causa de defunción; y ii) dentro de los plazos prescritos, en el caso de otros accidentes del trabajo.

**Artículo 8.-** Los Países Miembros desarrollarán las medidas necesarias destinadas a lograr que quienes diseñan, fabrican, importan, suministran o ceden máquinas, equipos, sustancias, productos o útiles de trabajo:

a) Velen porque las máquinas, equipos, sustancias, productos o útiles de trabajo no constituyan una fuente de peligro ni pongan en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores;

b) Cumplan con proporcionar información y capacitación sobre la instalación, así como sobre la adecuada utilización y mantenimiento preventivo de la maquinaria y los equipos; el apropiado uso de sustancias, materiales, agentes y productos físicos, químicos o biológicos, a fin de prevenir los peligros inherentes a los mismos, y la información necesaria para monitorizar los riesgos;

c) Efectúen estudios e investigaciones o se mantengan al corriente de la evolución de los conocimientos científicos y técnicos necesarios para cumplir con lo establecido en los incisos a) y b) del presente artículo;

d) Traduzcan al idioma oficial y en un lenguaje sencillo y preciso, las instrucciones, manuales, avisos de peligro u otras medidas de precaución colocadas en los equipos y maquinarias, así como cualquier otra información vinculada a sus productos que permita reducir los riesgos laborales; y

e) Velen porque las informaciones relativas a las máquinas, equipos, productos, sustancias o útiles de trabajo sean facilitadas a los trabajadores en términos que resulten comprensibles para los mismos.

**Artículo 9.-** Los Países Miembros desarrollarán las tecnologías de información y los sistemas de gestión en materia de seguridad y salud en el trabajo con miras a reducir los riesgos laborales.

**Artículo 10.-** Los Países Miembros deberán adoptar las medidas necesarias para reforzar sus respectivos servi-

cios de inspección de trabajo a fin de que éstos orienten a las partes interesadas en los asuntos relativos a la seguridad y salud en el trabajo, supervisen la adecuada aplicación de los principios, las obligaciones y derechos vigentes en la materia y, de ser necesario, apliquen las sanciones correspondientes en caso de infracción.

### CAPÍTULO III

#### GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN LOS CENTROS DE TRABAJO - OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES

**Artículo 11.-** En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas deberán basarse, para el logro de este objetivo, en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial.

Para tal fin, las empresas elaborarán planes integrales de prevención de riesgos que comprenderán al menos las siguientes acciones:

- a) Formular la política empresarial y hacerla conocer a todo el personal de la empresa. Prever los objetivos, recursos, responsables y programas en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- b) Identificar y evaluar los riesgos, en forma inicial y periódicamente, con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas, mediante sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional específicos u otros sistemas similares, basados en mapa de riesgos;
- c) Combatir y controlar los riesgos en su origen, en el medio de transmisión y en el trabajador, privilegiando el control colectivo al individual. En caso de que las medidas de prevención colectivas resulten insuficientes, el empleador deberá proporcionar, sin costo alguno para el trabajador, las ropas y los equipos de protección individual adecuados;
- d) Programar la sustitución progresiva y con la brevedad posible de los procedimientos, técnicas, medios, sustancias y productos peligrosos por aquellos que produzcan un menor o ningún riesgo para el trabajador;
- e) Diseñar una estrategia para la elaboración y puesta en marcha de medidas de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de

trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores;

f) Mantener un sistema de registro y notificación de los accidentes de trabajo, incidentes y enfermedades profesionales y de los resultados de las evaluaciones de riesgos realizadas y las medidas de control propuestas, registro al cual tendrán acceso las autoridades correspondientes, empleadores y trabajadores;

g) Investigar y analizar los accidentes, incidentes y enfermedades de trabajo, con el propósito de identificar las causas que los originaron y adoptar acciones correctivas y preventivas tendientes a evitar la ocurrencia de hechos similares, además de servir como fuente insumo para desarrollar y difundir la investigación y la creación de nueva tecnología;

h) Informar a los trabajadores por escrito y por cualquier otro medio sobre los riesgos laborales a los que están expuestos y capacitarlos a fin de prevenirlos, minimizarlos y eliminarlos. Los horarios y el lugar en donde se llevará a cabo la referida capacitación se establecerán previo acuerdo de las partes interesadas;

i) Establecer los mecanismos necesarios para garantizar que sólo aquellos trabajadores que hayan recibido la capacitación adecuada, puedan acceder a las áreas de alto riesgo;

j) Designar, según el número de trabajadores y la naturaleza de sus actividades, un trabajador delegado de seguridad, un comité de seguridad y salud y establecer un servicio de salud en el trabajo; y

k) Fomentar la adaptación del trabajo y de los puestos de trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental, teniendo en cuenta la ergonomía y las demás disciplinas relacionadas con los diferentes tipos de riesgos psicosociales en el trabajo.

El plan integral de prevención de riesgos deberá ser revisado y actualizado periódicamente con la participación de empleadores y trabajadores y, en todo caso, siempre que las condiciones laborales se modifiquen.

**Artículo 12.-** Los empleadores deberán adoptar y garantizar el cumplimiento de las medidas necesarias para

proteger la salud y el bienestar de los trabajadores, entre otros, a través de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

**Artículo 13.-** Los empleadores deberán propiciar la participación de los trabajadores y de sus representantes en los organismos paritarios existentes para la elaboración y ejecución del plan integral de prevención de riesgos de cada empresa. Asimismo, deberán conservar y poner a disposición de los trabajadores y de sus representantes, así como de las autoridades competentes, la documentación que sustente el referido plan.

**Artículo 14.-** Los empleadores serán responsables de que los trabajadores se sometan a los exámenes médicos de preempleo, periódicos y de retiro, acorde con los riesgos a que están expuestos en sus labores. Tales exámenes serán practicados, preferentemente, por médicos especialistas en salud ocupacional y no implicarán ningún costo para los trabajadores y, en la medida de lo posible, se realizarán durante la jornada de trabajo.

**Artículo 15.-** Todo trabajador tendrá acceso y se le garantizará el derecho a la atención de primeros auxilios en casos de emergencia derivados de accidentes de trabajo o de enfermedad común repentina.

En los lugares de trabajo donde se desarrollen actividades de alto riesgo o en donde lo determine la legislación nacional, deberá garantizarse la atención por servicios médicos, de servicios de salud en el trabajo o mediante mecanismos similares.

**Artículo 16.-** Los empleadores, según la naturaleza de sus actividades y el tamaño de la empresa, de manera individual o colectiva, deberán instalar y aplicar sistemas de respuesta a emergencias derivadas de incendios, accidentes mayores, desastres naturales u otras contingencias de fuerza mayor.

**Artículo 17.-** Siempre que dos o más empresas o cooperativas desarrollen simultáneamente actividades en un mismo lugar de trabajo, los empleadores serán solidariamente responsables por la aplicación de las medidas de prevención de riesgos laborales.

#### **CAPÍTULO IV DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES**

**Artículo 18.-** Todos los trabajadores tienen derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, que garanticen su salud, seguridad y bienestar.

Los derechos de consulta, participación, formación, vigilancia y control de la salud en materia de prevención, forman parte del derecho de los trabajadores a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

**Artículo 19.-** Los trabajadores tienen derecho a estar informados sobre los riesgos laborales vinculados a las actividades que realizan.

Complementariamente, los empleadores comunicarán las informaciones necesarias a los trabajadores y sus representantes sobre las medidas que se ponen en práctica para salvaguardar la seguridad y salud de los mismos.

**Artículo 20.-** Los trabajadores o sus representantes tienen derecho a solicitar a la autoridad competente la realización de una inspección al centro de trabajo, cuando consideren que no existen condiciones adecuadas de seguridad y salud en el mismo. Este derecho comprende el de estar presentes durante la realización de la respectiva diligencia y, en caso de considerarlo conveniente, dejar constancia de sus observaciones en el acta de inspección.

**Artículo 21.-** Sin perjuicio de cumplir con sus obligaciones laborales, los trabajadores tienen derecho a interrumpir su actividad cuando, por motivos razonables, consideren que existe un peligro inminente que ponga en riesgo su seguridad o la de otros trabajadores. En tal supuesto, no podrán sufrir perjuicio alguno, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

Los trabajadores tienen derecho a cambiar de puesto de trabajo o de tarea por razones de salud, rehabilitación, reinserción y recapacitación.

**Artículo 22.-** Los trabajadores tienen derecho a conocer los resultados de los exámenes médicos, de laboratorio o estudios especiales practicados con ocasión de la relación laboral. Asimismo, tienen derecho a la confidencialidad de dichos resultados, limitándose el conocimiento de los mismos al personal médico, sin que puedan ser usados con fines discriminatorios ni en su perjuicio. Sólo podrá facilitarse al empleador información relativa a su estado de salud, cuando el trabajador preste su consentimiento expreso.

**Artículo 23.-** Los trabajadores tienen derecho a la información y formación continua en materia de prevención y protección de la salud en el trabajo.

**Artículo 24.** - Los trabajadores tienen las siguientes obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales:

- a) Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de seguridad y salud en el trabajo que se apliquen en el lugar de trabajo, así como con las instrucciones que les impartan sus superiores jerárquicos directos;
- b) Cooperar en el cumplimiento de las obligaciones que competen al empleador;
- c) Usar adecuadamente los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección individual y colectiva;
- d) No operar o manipular equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos para los cuales no hayan sido autorizados y, en caso de ser necesario, capacitados;
- e) Informar a sus superiores jerárquicos directos acerca de cualquier situación de trabajo que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un peligro para la vida o la salud de los trabajadores;
- f) Cooperar y participar en el proceso de investigación de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales cuando la autoridad competente lo requiera o cuando a su parecer los datos que conocen ayuden al esclarecimiento de las causas que los originaron;
- g) Velar por el cuidado integral de su salud física y mental, así como por el de los demás trabajadores que dependan de ellos, durante el desarrollo de sus labores;
- h) Informar oportunamente sobre cualquier dolencia que sufran y que se haya originado como consecuencia de las labores que realizan o de las condiciones y ambiente de trabajo. El trabajador debe informar al médico tratante las características detalladas de su trabajo, con el fin de inducir la identificación de la relación causal o su sospecha;
- i) Someterse a los exámenes médicos a que estén obligados por norma expresa así como a los procesos de rehabilitación integral, y
- j) Participar en los organismos paritarios, en los programas de capacitación y otras actividades destinadas a prevenir los riesgos labora-

les que organice su empleador o la autoridad competente.

## **CAPÍTULO V DE LOS TRABAJADORES OBJETO DE PROTECCION ESPECIAL**

**Artículo 25.** - El empleador deberá garantizar la protección de los trabajadores que por su situación de discapacidad sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberán tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos, en la adopción de medidas preventivas y de protección necesarias.

**Artículo 26.** - El empleador deberá tener en cuenta, en las evaluaciones del plan integral de prevención de riesgos, los factores de riesgo que pueden incidir en las funciones de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, con el fin de adoptar las medidas preventivas necesarias.

**Artículo 27.** - Cuando las actividades que normalmente realiza una trabajadora resulten peligrosas durante el período de embarazo o lactancia, los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para evitar su exposición a tales riesgos. Para ello, adaptarán las condiciones de trabajo, incluyendo el traslado temporal a un puesto de trabajo distinto y compatible con su condición, hasta tanto su estado de salud permita su reincorporación al puesto de trabajo correspondiente. En cualquier caso, se garantizará a la trabajadora sus derechos laborales, conforme a lo dispuesto en la legislación nacional de cada uno de los Países Miembros.

**Artículo 28.** - Se prohíbe la contratación de niñas, niños y adolescentes para la realización de actividades insalubres o peligrosas que puedan afectar su normal desarrollo físico y mental. La legislación nacional de cada País Miembro establecerá las edades límites de admisión a tales empleos, la cual no podrá ser inferior a los 18 años.

**Artículo 29.** - Previamente a la incorporación a la actividad laboral de niñas, niños y adolescentes, el empleador deberá realizar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición al riesgo, con el objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Dicha evaluación tomará en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, salud y desarrollo de las niñas, niños y adolescentes.

El empleador deberá informar a las niñas, niños y adolescentes y a sus padres, representantes o responsables, de los riesgos y las medidas adoptadas.

**Artículo 30.**- Los empleadores serán responsables de que a las niñas, niños y adolescentes trabajadores se les practiquen exámenes médicos de preempleo, periódicos o de retiro. Cuando los mayores de 18 años pero menores de 21 estén realizando trabajos considerados como insalubres o peligrosos, de acuerdo con lo previsto en la legislación nacional, los exámenes periódicos deberán efectuarse hasta la edad de 21 años, por lo menos cada año.

Tales exámenes les serán practicados por un médico especialista en salud ocupacional, y los resultados deberán ser informados a sus padres, representantes o responsables.

## **CAPÍTULO VI DE LAS SANCIONES**

**Artículo 31.**- Los Países Miembros adoptarán las medidas necesarias para sancionar a quienes por acción u omisión infrinjan lo previsto por el presente Instrumento y demás normas sobre prevención de riesgos laborales.

La legislación nacional de cada País Miembro determinará la naturaleza de las sanciones aplicables para cada infracción, tomando en consideración, entre otros, la gravedad de la falta cometida, el número de personas afectadas, la gravedad de las lesiones o los daños producidos o que hubieran podido producirse por la ausencia o deficiencia de las medidas preventivas necesarias y si se trata de un caso de reincidencia.

**Artículo 32.**- Cuando una violación grave de las normas vigentes constituya un peligro inminente para la salud y seguridad de los trabajadores, del mismo lugar de trabajo y su entorno, la autoridad competente podrá ordenar la paralización total o parcial de las labores en el lugar de trabajo, hasta que se subsanen las causas que lo motivaron o, en caso extremo, el cierre definitivo del mismo.

## **CAPÍTULO VII DEL COMITÉ ANDINO DE AUTORIDADES EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**Artículo 33.**- Se crea el Comité Andino de Autoridades en Seguridad y Salud en el Trabajo (CAASST), como ente encargado de asesorar al Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores, a la Comisión, al Consejo Asesor de Ministros de Trabajo y a la Secreta

ría General de la Comunidad Andina, en los temas vinculados a la seguridad y salud en el espacio comunitario.

El Comité Andino de Autoridades en Seguridad y Salud en el Trabajo (CAASST) estará conformado por las autoridades nacionales competentes en materia de seguridad y salud en el trabajo de cada uno de los Países Miembros. Dichos representantes serán designados por cada País Miembro y acreditados ante la Secretaría General de la Comunidad Andina por medio del respectivo Ministerio de Relaciones Exteriores.

El Comité Andino de Autoridades en Seguridad y Salud en el Trabajo (CAASST) tendrá las siguientes funciones principales:

- a) Coadyuvar a la aplicación del “Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo”, de su Reglamento y demás instrumentos complementarios;
- b) Emitir opinión técnica no vinculante sobre los temas referidos al “Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo” ante el Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores, la Comisión o la Secretaría General de la Comunidad Andina;
- c) Proponer eventuales modificaciones, ampliaciones y normas complementarias del “Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo”;
- d) Facilitar criterios técnicos que permitan superar las eventuales discrepancias que pudiesen surgir sobre la interpretación o aplicación del “Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo”;
- e) Crear Grupos de Trabajo Especializados integrados por expertos en las materias que señale el Comité.

El Comité se reunirá al menos una vez por año, o cuando lo solicite su Presidencia, el Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores, la Secretaría General de la Comunidad Andina, el Consejo Asesor de Ministros de Trabajo o, por lo menos, dos Países Miembros.

El Comité, en tanto adopte un reglamento interno, actuará, en lo aplicable, de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento de la Comisión de la Comunidad Andina.

**Artículo 34.-** El Comité Andino de Autoridades en Seguridad y Salud en el Trabajo (CAASST), en lo que corresponda, coordinará sus acciones con el Comité Andino de Autoridades de Migración (CAAM), con el Comité Andino de Autoridades en Seguridad Social (CAASS) y con el Consejo Asesor de Ministros de Trabajo de la Comunidad Andina.

En sus reuniones podrán participar, en calidad de observadores, representantes de los órganos e instituciones del Sistema Andino de Integración así como representantes de organismos internacionales vinculados con los asuntos materia de discusión por parte del Comité Andino de Autoridades en Seguridad y Salud en el Trabajo (CAASST)

**Artículo 35.-** La Secretaría General de la Comunidad Andina desempeñará las funciones de Secretaría Técnica del Comité.

### DISPOSICIONES FINALES

**Primera.-** La presente Decisión deroga la Decisión 547, mediante la cual se aprobó el “Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo”, y entrará en vigencia desde el momento de su publicación en la Gaceta Oficial del Acuerdo de Cartagena.

**Segunda.-** En la medida en que lo previsto por las respectivas legislaciones nacionales no sea incompatible con lo dispuesto por el presente Instrumento, las disposiciones de las mismas continuarán vigentes. En todo caso, cuando la legislación nacional establezca obligaciones y derechos superiores a los contenidos en este Instrumento, éstos prevalecerán sobre las disposiciones del mismo.

### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**Primera.-** La presente Decisión será aplicada de conformidad con las disposiciones de su Reglamento, el cual será aprobado mediante Resolución de la Secretaría General de la Comunidad Andina en un plazo máximo de 6 meses desde su aprobación, previa opinión del Comité Andino de Autoridades en Seguridad y Salud en el Trabajo y del Consejo Asesor de Ministros de Trabajo, en consulta con el Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores.

**Segunda.-** En el caso específico de la República Bolivariana de Venezuela y sus nacionales la vigencia de la presente Decisión será a partir del 31 de diciembre de 2006.

**Tercera.-** Los Países Miembros se comprometen a adoptar todas las medidas que sean necesarias para dar

aplicación a las disposiciones del presente Instrumento en sus respectivos ordenamientos jurídicos internos, en un plazo de doce meses siguientes a su entrada en vigencia.

Dada en la ciudad de Guayaquil, República del Ecuador, a los siete días del mes de mayo del año dos mil cuatro.

Diario Oficial 29 de junio de 1989

### **Directiva del Consejo 89/391 CEE, del 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).**

.....  
**Art. 11.** Consulta y participación de los trabajadores.-

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 eliminarlas 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.

Boletín Oficial 10 de noviembre de 1995

(Nº 269)

España

**Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.**

**CAPÍTULO V**

**Consulta y participación de los trabajadores**

**Artículo 33.** Consulta de los trabajadores

1. El empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:

- a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
- b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.
- c) La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
- d) Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículos 18, apartado 1. y 23, apartado 1, de la presente Ley.
- e) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
- f) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

2. En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, las consultas a que se refiere el apartado anterior se llevarán a cabo con dichos representantes.

**Artículo 34.** Derechos de participación y representación

1. Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que se regula en este capítulo.

2. A los Comités de empresa, a los Delegados de Personal y a los representantes sindicales les corresponde, en los términos que, respectivamente, les reconocen el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Órganos de Representación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Para ello, los representantes del personal ejercerán las competencias que dichas normas establecen en materia de información, consulta y negociación, vigilancia y control y ejercicio de acciones ante las empresas y los órganos y tribunales competentes.

3. El derecho de participación que se regula en este capítulo se ejercerá en el ámbito de las Administraciones

nes públicas con las adaptaciones que procedan en atención a la diversidad de las actividades que desarrollan y las diferentes condiciones en que éstas se realizan, la complejidad y dispersión de su estructura organizativa y sus peculiaridades en materia de representación colectiva, en los términos previstos en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, pudiéndose establecer ámbitos sectoriales y descentralizados en función del número de efectivos y centros.

Para llevar a cabo la indicada adaptación en el ámbito de la Administración General del Estado, el Gobierno tendrá en cuenta los siguientes criterios:

- a) En ningún caso dicha adaptación podrá afectar a las competencias, facultades y garantías que se reconocen en esta Ley a los Delegados de Prevención y a los Comités de Seguridad y Salud.
- b) Se deberá establecer el ámbito específico que resulte adecuado en cada caso para el ejercicio de la función de participación en materia preventiva dentro de la estructura organizativa de la Administración. Con carácter general, dicho ámbito será el de los órganos de representación del personal al servicio de las Administraciones públicas, si bien podrán establecerse otros distintos en función de las características de la actividad y frecuencia de los riesgos a que puedan encontrarse expuestos los trabajadores.
- c) Cuando en el indicado ámbito existan diferentes órganos de representación del personal, se deberá garantizar una actuación coordinada de todos ellos en materia de prevención y protección de la seguridad y la salud en el trabajo, posibilitando que la participación se realice de forma conjunta entre unos y otros, en el ámbito específico establecido al efecto.
- d) Con carácter general, se constituirá un único Comité de Seguridad y Salud en el ámbito de los órganos de representación previstos en la Ley de Órganos de Representación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, que estará integrado por los Delegados de Prevención designados en dicho ámbito, tanto para el personal con relación de carácter administrativo o estatutario como para el personal laboral, y por representantes de la Administración en número no superior al de Delegados. Ello no obstante, podrán constituirse Comités de Seguridad y Salud en otros ámbitos cuando las razones de la actividad y el tipo y frecuencia de los riesgos así lo aconsejen.

### **Artículo 35.** Delegados de Prevención

1. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

2. Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo anterior, con arreglo a la siguiente escala:

De 50 a 100 trabajadores - 2 Delegados de Prevención  
De 101 a 500 trabajadores - 3 Delegados de Prevención  
De 501 a 1000 trabajadores - 4 Delegados de Prevención  
De 1001 a 2000 trabajadores - 5 Delegados de Prevención  
De 2001 a 3000 trabajadores - 6 Delegados de Prevención  
De 3001 a 4000 trabajadores - 7 Delegados de Prevención  
De 4001 en adelante - 8 Delegados de Prevención  
En las empresas de hasta treinta trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

3. A efectos de determinar el número de Delegados de Prevención se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) Los trabajadores vinculados por contratos de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.
- b) Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la designación. Cada doscientos días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.

4. No obstante lo dispuesto en el presente artículo, en los convenios colectivos podrán establecerse otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores.

Asimismo, en la negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores podrá acordarse que las competencias reconocidas en esta Ley a los Delegados de Prevención sean ejercidas por órganos específicos creados en el propio convenio o en los acuerdos citados. Dichos órganos podrán asumir, en los términos y conforme a las modalidades que se acuerden, competencias generales respecto del conjunto de los centros

de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del convenio o del acuerdo, en orden a fomentar el mejor cumplimiento en los mismos de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Igualmente, en el ámbito de las Administraciones públicas se podrán establecer, en los términos señalados en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención y acordarse que las competencias que esta Ley atribuye a éstos puedan ser ejercidas por órganos específicos.

### **Artículo 36.** Competencias y facultades de los Delegados de Prevención

1. Son competencias de los Delegados de Prevención:

- a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la presente Ley.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En las empresas que, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 38 de esta Ley, no cuenten con Comité de Seguridad y Salud por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido al efecto, las competencias atribuidas a aquél en la presente Ley serán ejercidas por los Delegados de Prevención.

2. En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, éstos estarán facultados para:

- a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de esta Ley, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de esta Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de esta Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá

ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

- c) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- d) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de esta Ley en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
- f) Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.
- g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21.

3. Los informes que deban emitir los Delegados de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra c) del apartado 1 de este artículo deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión.

4. La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra f) del apartado 2 de este artículo deberá ser motivada.

### **Artículo 37.** Garantía y sigilo profesional de los Delegados de Prevención

1. Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías será de aplicación a los Delegados de Prevención en su condición de representantes de los trabajadores.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo anterior.

2. El empresario deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.

3. A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

4. Lo dispuesto en el presente artículo en materia de garantías y sigilo profesional de los Delegados de Prevención se entenderá referido, en el caso de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones públicas, a la regulación contenida en los artículos 10, párrafo segundo y 11 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Organos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

#### **Artículo 38.** Comité de Seguridad y Salud

1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

2. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

3. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores la creación de un Comité Intercentros, con las funciones que el acuerdo le atribuya.

#### **Artículo 39.** Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud

1. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

2. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

- a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el

cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

- c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

3. A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en esta Ley respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro de trabajo, se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud o, en su defecto, de los Delegados de Prevención y empresarios de las empresas que carezcan de dichos Comités, u otras medidas de actuación coordinada.

#### **Artículo 40.** Colaboración con la Inspección de Trabajo

1. Los trabajadores y sus representantes podrán recurrir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 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.

2. En las visitas a los centros de trabajo para la comprobación del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comunicará su presencia al empresario o a su representante o a la persona inspeccionada, al Comité de Seguridad y Salud, al Delegado de Prevención o, en su ausencia, a los representantes legales de los trabajadores, a fin de que puedan acompañarle durante el desarrollo de su visita y formularle las observaciones que estimen oportunas, a menos que considere que dichas comunicaciones puedan perjudicar el éxito de sus funciones.

3. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social informará a los Delegados de Prevención sobre los resultados de las visitas a que hace referencia el apartado anterior y sobre las medidas adoptadas como consecuencia de las mismas, así como al empresario mediante diligencia en el Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que debe existir en cada centro de trabajo.

4. Las organizaciones sindicales y empresariales más representativas serán consultadas con carácter previo a

la elaboración de los planes de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de prevención de riesgos en el trabajo, en especial de los programas específicos para empresas de menos de seis trabajadores, e informadas del resultado de dichos planes.

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

Tomamos una muestra de 100 Convenciones Colectivas de Trabajo (CCT) para identificar aquellas cláusulas que introducían el derecho de participación de los trabajadores en materia de Salud y Seguridad.

Todas estas CCT están disponibles en la Internet del Ministerio de Trabajo de la Nación (MT), y la mayoría de los mismos son de actividad o rama de actividad (ver sección A).

En cuanto al universo total de CCT de actividad o rama de actividad registrados en el MT, son 600 (incluyendo aquellos CCT que solo acuerdan pautas salariales) y cuyo total de trabajadores declarados en el listado de registro es de 5.291.534.

Si se trata de validar la muestra de las 100 CCT analizadas, en base a la representatividad, estas CCT agrupan un total aproximado de 3.563.739 trabajadores.

La relación porcentual entonces resulta representativa.

De la lectura y análisis de estas 100 CCT además de identificar aquellas cláusulas que introducían el derecho de participación de los trabajadores, seleccionamos otros aspectos sobresalientes de las CCT en materia de salud y seguridad.

Se seleccionaron catorce cláusulas “tipo” consideradas de relevancia respecto de las normas de salud y seguridad y sobre la matriz de la sección A se volcó el relevamiento realizado de cada uno de las cláusulas seleccionadas. (ver sección B).

Finalmente, se transcriben las cláusulas halladas en las CCT analizados, que establecen la constitución de Comisiones Nacionales de Salud y Seguridad y/o Comités Mixtos de Empresa (sección C).

Para una futura investigación, nos queda abundante material referente a normas y cláusulas, donde se resaltan buenas y malas prácticas sobre salud y seguridad en el trabajo, de modo tal de poder estudiar la evolución de las mismas realizando una división temporal por década.

**A. Muestra de Convenciones Colectivas de Trabajo analizadas**

Actividad / Rama	CCT N°	Afiliados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Comercio	130/75	1.200.000	x	x	x	x	x									
Construcción - Obreros	76/75	500.000	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x			
Metalúrgicos, Obreros y empleados	260/75	400.000	x			x						x		x		
Gastronómicos	125/90	170.000	x			x	x		x							
Alimentación Empleados / Obreros	89/90	150.000				x	x	x								
Camioneros	40/89	150.000	x				x		x							
Madera	335/75	140.000	x				x		x			x	x			
Carne	56/75	100.000		x			x		x							
Carga y descarga	169/91	90.000	x				x		x					x	x	
Textiles - Obreros	120/90	80.000					x									
Vitivinícola	85/89	30.000			x		x		x			x		x		
Automotriz - Talleres	27/88	45.000	x	x	x	x	x		x					x		x
Peluqueros Damas	49/89	40.000	x	x			x									x
Luz y Fuerza	78/75	35.000	x	x		x	x				x			x		
Deportivas y Civiles - Deportivas y Asociaciones	160/75	35.000	x				x									
Taxistas	336/01	35.000														
Deportivas y Civiles - Mutuales	03/88	30.000	x											x		
Deportivas y Civiles - Mutuales	124/90	30.000	x											x		
Automotriz - Concesionarias	20/88	30.000	x	x	x	x	x		x							x
Maestranza	281/96	30.000	x			x	x		x							
Maestranza	74/99		x			x	x							x		
Calzado - Trabajadores	69/89	25.000				x	x									
Sanidad - Clínicas y Sanatorios	122/75	25.000					x				x	x				
Textiles - Empleados	123/90	25.000					x									
Químicas y Petroquímicas	77/89	23.000	x				x					x	x			x
Avícolas	31/89	20.000	x		x	x	x		x							x
Metalúrgicos - Supervisores	275/75	15.000														
Sanidad - Inst. sin internación	108/75	14.000					x					x				
Taxistas	17/88	12.000	x													
Aceiteros - Convenio Obreros	5/88	10.000	x				x								x	
Petroleros	97/98	10.000	x				x		x		x					
Sanidad - Agentes de Propaganda Médica	119/75	9.000					x				x					
Sanidad - Droguerías	120/75	7.500					x									

Actividad / Rama	CCT N°	Afiliados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Textiles - Indumentaria	303/98	6.000	x	x		x	x									x
Arbitros	06/88	4.000														
Aceiteros - Convenio Empleados	4/88	3.000	x				x									
Jardineros	176/91	3.000	x			x	x		x							
Pasteleros	09/88	3.000	x			x	x		x							
Pasteleros	30/89					x	x		x							
Pasteleros	202/93					x	x									
Pasteleros	207/93		x				x									
Televisión Abierta	131/75		x			x	x		x	x	x		x	x		
Televisión - Circuitos Cerrados	223/75	3000	x			x	x		x	x	x		x	x		
Petroleros - Refinerías	302/98	2700	x				x		x		x					
Fideeros	119/90	2154	x		x	x	x			x					x	x
Vigiladores	194/92					x	x									
Autores - Empleados de editoriales musicales	290/97															
Calzado - Lustradores	09/75	85					x									
Cementerios	332/01						x						x			
Cerveceros	311/98		x				x									x
Consignatarios de Hacienda	46/89						x									
Docentes - Personal no docente	275/95		x		x	x	x									
Estado	Dec. 66/99		x	x						x						x
Farmacias	26/88		x				x									
Garages y playas de estac. - Todo el país	316/99		x				x									
Garages y playas de estacionamiento - Ciudad de Bs As y GBA	317/99		x				x									
Guardavidas y Personal de Balnearios	56/89		x			x								x		
Heladeros	23/88		x			x	x									
Hielo	232/94		x			x	x		x							
Ladrilleros	331/01		x		x	x	x		x							
Lecheros	02/88		x				x				x	x				
Marítimos	428/75		x				x		x							
Panaderos	208/93		x				x									
Panaderos	231/94		x				x									
Panaderos - Pcia. La Pampa	300/98		x	x		x	x									
Peleteros	256/95		x				x									
Peluqueros - Caballeros	84/89		x	x		x	x		x				x			

Actividad / Rama	CCT N°	Afiliados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Periodistas - Televisiva	124/75		x						x					x		x
Periodistas - Oral y Escrita	301/75		x				x		x							x
Periodistas - Gráfica	199/92		x	x							x					
Petroleros - Gas Licuado	315/98		x				x		x							
Pintura	86/89		x	x		x	x		x			x	x			x
Plásticos	189/92		x			x	x									
Propiedad Horizontal	306/98						x									
Portuarios	261/95						x		x							
Pescadores Costeros	313/99		x				x									
Remises	338/01															
Sanidad - Laboratorios	42/75			x			x		x		x					
Sanidad - Hospitales	103/75						x					x				
Sanidad - Mutuales	107/75						x				x	x				
Sanidad - Bagó	136/95						x				x					
Sanidad - Laboratorios	42/89			x			x				x					
Seguros	191/92			x												
Seguros	246/95			x												
Seguros - Capitalización	288/97			x												
Servicios Rápidos - Alimentación	329/00					x										
Telecomunicaciones - Cooperativas	296/97		x	x		x	x									
Textiles - Modelos	314/99	1.300														
Viajantes	308/75															
Viajantes - Industria del Jabón	295/97															
Vidrio	180/91		x				x		x			x				x
Hotelería 5 y 4 estrellas	/03		x				x		x							
Toyota - Smata	449/01		x				x									x
Mosaico	96/90				x	x	x									
Farmacias	63/75													x		
Telecomunicaciones - Empresas y/o Entidades prestatarias de servicios telefónicos	201/92		x	x		x	x									
Telecomunicaciones - Locutorios	352/02		x	x		x	x									
Telecomunicaciones - FOETRA Bs. As. - Telefónica SA	547/03		x	x		x	x									

### **B. Cláusulas consideradas de relevancia respecto de la salud y seguridad en el trabajo**

#	Cláusulas pactadas	Negociaciones que contienen estas cláusulas
1	Ajustarse a las disposiciones legales vigentes	58
2	Comisión mixta de higiene y seguridad (central o de empresa)	17
3	Prohibición de ocupar a mujeres y menores en trabajos penosos, peligrosos o insalubres	10
4	Botiquín con elementos para primeros auxilios	33
5	Provisión de Indumentaria, Útiles de Trabajo y EPP	74
6	Colaboración de los delegados del personal	2
7	Normas operativas de prevención	30
8	Sala de primeros auxilios	5
9	Examen médico semestral por tareas insalubres	14
10	Provisión diaria de 1 litro de leche por trabajos declarados insalubres	12
11	Derecho a no ejecutar tareas si no estuvieren dadas las medidas de seguridad	8
12	Adicionales por trabajo insalubre, peligroso o penoso	13
13	Trabajos que demanden esfuerzo físico	3
14	Capacitación	14

### **C. Transcripción de las cláusulas que establecen la constitución de Comisiones Nacionales de Salud y Seguridad y/o Comités Mixtos de Empresa**

#### **Empleados de Comercio - CCT 130/75**

Art. 49 - En lo referente a la salubridad, higiene y seguridad, las partes se ajustarán a las disposiciones legales que regulen estos aspectos. Asimismo, constituirán una comisión de estudio, a efectos de adecuar la aplicación de aquella legislación en lo que considere necesario respecto de los trabajadores comprendidos en este convenio. Se fija como plazo de actuación el de 10 días a partir de la homologación del presente convenio.

Art. 104°.- Comisión de salubridad, higiene y seguridad. La comisión de salubridad, higiene y seguridad se constituirá de acuerdo a lo establecido por el Art. 49 de la presente Convención Colectiva y tendrá las funciones que allí se establecen.

#### **Obreros y Empleados de la Industria de Carne - CCT 56/75**

Art. 48 - La Comisión Paritaria Central esta facultada para dictar resoluciones en miras a disponer la adopción de medidas tendientes a proteger la salud y/o seguridad de los trabajadores, ya sea con carácter general, o en particular para determinados establecimientos. A tal fin podrá, previo aviso, efectuar las inspecciones y pruebas que estime conducentes. Cuando no mediare acuerdo, a petición de cualquiera de las partes, estará obligada a remitir las actuaciones respectivas al organismo competente del Ministerio de Trabajo de la Nación, con todos los antecedentes del caso, recabando de dicha autoridad la pertinente decisión. En su esfera, iguales facultades asisten a las comisiones paritarias locales, las que en caso de desacuerdo deberán elevar las actuaciones a la Comisión Paritaria Central y esta actuar de conformidad a lo establecido. Las disposiciones que se adopten en virtud de este artículo serán obligatorias para los empleadores y trabajadores comprendidos.

## **Talleres de Reparación Automotores y Afines - CCT 27/88**

Art. 26 - Comité de higiene, salubridad y seguridad en el trabajo: Con el fin de obtener mayor grado de protección de la vida, integridad psicológica y física del trabajador y conservar su salud mediante la adecuada adaptación del medio ambiente de trabajo al hombre, las herramientas, maquinarias, procesos productivos o de servicios, evitando o anulando el efecto de los factores agresivos y riesgosos, se constituye el Comité de Higiene, Salubridad y Seguridad en el Trabajo

- a) Misión: Tratar los problemas de higiene y seguridad en el trabajo proponiendo el ordenamiento normativo y las operaciones necesarias que garanticen la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.
- b) Constitución: Estará constituido por tres (3) miembros representativos del Sindicato y tres (3) miembros por la representación empresaria, en el ámbito Nacional. Ambas representaciones podrán delegar en representantes regionales el tratamiento de problemas zonales.
- c) Funciones: Reunirse de acuerdo al calendario que se establezca y tratar los temas contemplados en Orden del Día. Elaborar un plan anual de prevención. Establecer los procedimientos normativos en materia de higiene, salubridad y seguridad en el trabajo. Verificar el cumplimiento de las normas, resoluciones y recomendaciones producto de las deliberaciones del Comité, las leyes y reglamentaciones. Este Comité se constituirá dentro de los sesenta (60) días de homologado el presente Convenio y todas aquellas cuestiones que no hubieren sido previstas en estos artículos y que sean acordadas en el seno del Comité, serán anexadas al presente Convenio.

## **Peluqueros de Damas - CCT 49/89**

Art. 57 - Comisión sindical de condiciones y medio ambiente de trabajo:

Este comité atiende el tratamiento de todos los problemas relacionados con: la salud, la seguridad, el ambiente de trabajo, la organización del trabajo, y todo otro aspecto del ambiente laboral y organizacional que afecte la salud psicofísica de los empleados, acorde las propuestas de la O.I.T. y su programa P.I.A.C.T.

## **Luz y Fuerza - SEGBA/ITALO - CCT 78/75**

Art. 48 - Comisión de Higiene y Seguridad: De conformidad con las leyes dictadas o que se dicten, así

como el adelanto técnico-científico y social de la época, las empresas mantendrán los lugares de trabajo en buenas condiciones de higiene y seguridad y organizarán las labores de manera que no afecten tales principios.

- a) Todas las reclamaciones relativas a las condiciones de higiene y seguridad en los ambientes de trabajo serán tratados por la Comisión de Higiene y Seguridad, debiendo trasladarse a los lugares de trabajo si el caso lo requiere;
- b) Como forma de agilizar y atender con la mayor rapidez los pequeños trabajos de remoción de escombros y materiales, obra civil y reparaciones mecánicas y eléctricas dispuestos por la Comisión de Higiene y Seguridad, SEGBA mantendrá dos cuadrillas cuya configuración será la siguiente:
  - 1) Con el actual personal de Obras se conformarán dos cuadrillas, las que estarán compuestas por un Revisor 2° y un Oficial; ambas estarán al mando de un Capataz.
  - 2) Una cuadrilla tendrá a su cargo pequeños trabajos de obra civil y la otra de electromecánica, según se ejemplifica en el apartado 4).
  - 3) Cuando los trabajos a efectuar así lo aconsejen, podrá intervenir el resto del personal de la Sección Obras.
  - 4) A los efectos del cubrimiento de las plazas indicadas en el inciso b) del apartado a), los conocimientos que deberán tener los integrantes de la cuadrilla de Obra Civil serán: albañilería, plomería, zinguería, carpintería, vidriería, plomería y sanitarios y los de electromecánica, soldadura, cerrajería y la ayuda de gremio necesaria.
  - 5) La Comisión de Higiene y Seguridad pasará a la Sección Obras los trabajos a realizar, la que ordenará su ejecución a dichas cuadrillas por depender de ellas jerárquicamente.
  - 6) Sin perjuicio de lo establecido precedentemente, las partes podrán convenir un procedimiento que pueda resultar más conveniente para la agilización de los trabajos.
  - 7) Para la CIAE los trabajos que en el seno de la Comisión de Higiene y Seguridad se convengan efectuar por medio de la empresa serán realizados por la misma sin demora.
- c) Sólo cuando exista disparidad de criterio entre Empresa y Sindicato sobre las medidas de seguridad a tomar y/o adoptar, y en las reclamaciones presentadas, las actuaciones serán elevadas al Ministerio de Trabajo.

## **Automotriz Concesionarias - CCT 20/88**

Art. 28 - Comité de higiene, salubridad y seguridad en el trabajo: Con el fin de obtener mayor grado de protección de la vida e integridad del trabajador y conservar su salud mediante la adecuada adaptación del medio ambiente de trabajo al hombre, las herramientas, maquinarias, procesos productivos de servicio, evitando o anulando el efecto de los factores agresivos y riesgosos, se constituye el Comité de Higiene, Salubridad y Seguridad en el Trabajo.

- a) Misión: Tratar los problemas de higiene y seguridad en el trabajo, proponiendo el ordenamiento normativo y las operaciones necesarias que garanticen la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.
- b) Constitución: Estará constituido por tres (3) miembros representantes del Sindicato y tres (3) miembros por la representación empresaria, en el ámbito nacional.
- c) Funciones: Reunirse de acuerdo al calendario que se establezca y tratar los temas contemplados en el Orden del Día. Elaborar un plan anual de prevención. Establecer los procedimientos normativos en materia de higiene, salubridad y seguridad en el trabajo. Verificar el cumplimiento de las normas, resoluciones y recomendaciones producto de las deliberaciones del Comité, las leyes y reglamentaciones.

### **Textiles - Indumentaria - CCT 303/98**

Art. 29 - Higiene y Seguridad: De conformidad con las leyes dictadas o que se dicten con el adelanto Técnico Científico y Social de la época, y teniendo en cuenta las recomendaciones de la OIT al respecto, los establecimientos se comprometen a mantener los lugares de trabajo en condiciones reglamentarias de higiene y seguridad, atento a las siguientes cláusulas:

*“a) Propiciar la implementación sobre seguridad en general, conformando en cada establecimiento, un comité, mixto de seguridad y/o cuando sea necesario un comité, de incendio...”*

### **Estado - Decreto 66/99**

Art. 106 - Créase la Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo del Sector Público (CyMAT). Dicha comisión estará integrada por TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes por parte del Estado Empleador y por TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes por la parte gremial, a la que deberá agregarse una comisión técnica asesora permanente integrada como mínimo por un médico

especialista en medicina laboral, un especialista en higiene y seguridad y un representante de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo, pudiéndose convocar otros especialistas cuando la situación lo requiera. Las representaciones del Estado Empleador y Gremial se integrarán de conformidad con lo dispuesto en las Resoluciones del MTSS 70/98 y 42/98, respectivamente.

Contará asimismo con una delegación en cada organismo o ente descentralizado, la que estará conformada por TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes del Estado Empleador y por TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes por la parte gremial, debiendo por lo menos uno de cada parte ser especialista en la materia.

### **Panaderos Provincia de La Pampa - CCT 300/98**

Art. 12 - Riesgos de Trabajo: En los casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se aplicarán las disposiciones de la ley aplicable al momento del hecho. A los fines de cubrir las consecuencias provenientes de accidentes y/o enfermedades del trabajo la patronal estará obligada a contratar una Aseguradora de Riesgo del Trabajo (A.R.T.) conforme ley 24.557. De conformidad con lo normado en el Art. 1° inc. b. De la ley 24.557 las partes del presente formarán comisiones integradas por representantes en números iguales de las Organizaciones Gremiales de 1° grado adheridas a las Federaciones respectivas y a los fines establecidos en las normas citadas, con facultades de control de cumplimiento de la ley y sus normas reglamentarias, con facultades de acceso a bs establecimientos ya sea en forma conjunta, por separado; con la representación patronal y/o la representación obrera. La parte patronal tendrá la obligación de comunicar a ambas representaciones todo accidente o enfermedad ocurrido en su establecimiento e igualmente deberá a requerimiento de cualquiera de las dos representaciones acreditar la contratación y cumplimiento de cobertura de una A.R.T.

### **Peluqueros de Caballeros, niños y unisex - CCT 84/89**

Art. 80 - Condiciones de medio ambiente de trabajo en sectores específicos: Las empresas y demás empleadores acuerdan analizar, tomar medidas, y realizar acciones preventivas y correctivas en el seno del Comité de Condiciones de Medio Ambiente de Trabajo, y de los Comités de Empresas respecto de aquellas empresas que introduzcan la implantación, utilización de nuevas tecnologías y equipos de computación o similares, como su modernización o transformación. En este sentido se atenderán los siguientes aspectos:

- Problema que plantea la Introducción, renovación, transformación o desplazamiento de equipos de esta índole.
- Problemas que plantea su utilización en particular.
- Problemas de exposición, ritmo de trabajo, rotación, carga mental, fatiga, monotonía.
- Consecuencias psicosociales.
- Ergonomía y diseño del puesto de trabajo y medio ambiente del trabajo.
- Elementos de protección.
- Remuneraciones especiales por utilización, dedicación y/o rendimiento.
- Categorías: en función del grado de especialización y función.
- Formación técnico-preventiva.
- Exámenes de salud anteriores y durante el tiempo de afectación del empleado a la computadora.

Capítulo IV: De la comisión paritaria de condiciones medio ambiente de trabajo

Art. 82 - Ambito: Esta comisión atiende el tratamiento y negociación de todos los problemas relacionados con la salud, la seguridad, el ambiente de trabajo, la organización del trabajo, el contenido de los puestos de trabajo y todo otro aspecto del ambiente laboral y organizacional que afecte la salud psicofísica del empleado, acorde las propuestas de la OIT y su programa PIACT.

Art. 83 - Funcionamiento de la Comisión: La Comisión se reunirá por razones fundadas en cualquier momento a pedido de una de las partes. Cuando se produzcan desacuerdos que no han sido resueltos por esta Comisión, una de las partes o ambas, elevarán el problema o caso a la "COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION", como máxima instancia se expedirán dictámenes al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación. La conducción de la Comisión será rotativa.

Art. 84 - Obligación de los Empleadores con la Comisión: La Comisión tendrá carácter permanente, asimismo las empresas se obligan a:

- a) A instalar en cada establecimiento un botiquín de primeros auxilios, dotado con los elementos necesarios para efectuar la atención asistencial más inmediata y efectiva. En los establecimientos donde laboren más de la previsión anterior deberá contratarse un servicio de urgencia permanente.
- b) Se acuerda que las empresas dispondrán de instalaciones sanitarias dignas que reúnan las condiciones normales en toda localización de personas, acordes con las exigencias de número y sexo de los trabajadores.
- c) Sin obstar a la obligación precedente se establece que los empleadores deberán efectuar los siguientes

exámenes médicos a sus trabajadores: 1.- Examen preocupacional al ingreso del trabajador. 2.- Examen de control por lo menos una vez por año calendario. 3.- Examen clínico y radiológico de columna vertebral. 4.- Dermatológico. 5. - Examen clínico vascular periférico.

### **Periodistas Prensa Gráfica (Todo el país excepto Cap. Fed. y Gran Bs. As.) CCT 199/92**

Art. 74 - Comisión Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo: Teniendo en cuenta que es necesario el cuidado preventivo de la salud psicofísica del trabajador, como también propender a que las fuentes de trabajo sean lugares seguros, salubres y adecuados para el trabajo de los dependientes, créase por medio del presente artículo, la Comisión Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo para la Industria Gráfica Periódica y Actividades Afines. La misma tendrá a su cargo el estudio y asesoramiento de todos los problemas que tengan relación con la materia y que de oficio o a pedido de parte, le sean elevados para su consideración y dictamen.

Este Organismo deberá constituirse dentro de los 120 días, contados a partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo. Estará integrado por tres representantes del sector empresario y tres del sector sindical, los que podrán ser asistidos por asesores, con voz pero sin voto, y será presidida por el funcionario que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación designe a tal fin.

### **Pintura - CCT 86/98**

Art. 36 - Régimen de reuniones: A requerimiento de los legados del personal o de la Organización Gremial, se celebrarán reuniones con los representantes de la empresa con el objetivo de analizar la situación del establecimiento en materia de higiene y seguridad laboral. De lo tratado se levantará un acta que será firmada por los participantes. Los representantes patronales deberán dar respuesta a las observaciones efectuadas por los representantes sindicales, fundamentando el rechazo a sus propuestas o recomendaciones.

### **Sanidad - Laboratorios - CCT 42/75**

Art. 60 - Comisión asesora de higiene y seguridad: Dentro de los 90 días corridos de la vigencia de la presente Convención se conformará entre las partes signatarias, una Comisión de Higiene y Seguridad en el Trabajo, integrada por tres miembros por FAIS y tres

por FATSA. Esta comisión tendrá como función asesorar sobre las condiciones de Seguridad e Higiene en el trabajo de los distintos sectores de la industria.

### **Sanidad - Rama Laboratorios especialidades medicinales y veterinarias - CCT 42/89**

Art. 60 - Comisión asesora de higiene y seguridad. Dentro de los 90 días corridos de la vigencia de la presente Convención se conformará entre las partes signatarias, una Comisión de Higiene y Seguridad en el Trabajo, integrada por tres miembros por F.A.I.S. y tres por F.A.T.S.A.. Esta comisión tendrá como función asesorar sobre las condiciones de Seguridad e Higiene en el trabajo de los distintos sectores de la industria.

### **Seguros - CCT 191/92**

Cláusula 6 - Comisión de higiene y seguridad. Se constituirá con carácter permanente y paritario una Comisión que se abocará al estudio y adaptación de las normas legales vigentes a las necesidades y características propias de la actividad aseguradora. A tal fin tendrá especialmente en cuenta las nuevas condiciones tecnológicas que se desarrollen con miras a evitar o suprimir factores de riesgo, estudiando las medidas a adoptar a fin de -previa consulta a los expertos que fuera menester efectuar las recomendaciones de las decisiones a implementar.

### **Seguros - CCT 264/95**

Cláusulas complementarias  
I - Se deja expresa constancia que los acuerdos a que arriben las Comisiones de Capacitación y Seguridad e Higiene formarán parte integrante del presente Convenio.

### **Seguros de Capitalización - CCT 288/97**

Cláusula 26 - Se deja expresa constancia que los acuerdos a que arriben las Comisiones de Capacitación y Seguridad e Higiene formarán parte integrante del presente Convenio.

### **Telecomunicaciones - Cooperativas - CCT 296/97**

Art. 99 - Comisión Empresa - Gremio de Higiene y Seguridad Laboral.

Las partes se comprometen a la plena observancia de las normas de Higiene y Seguridad Laboral, procurándose el establecimiento de metas graduales que en cada Cooperativa se instrumenten para reducir la siniestralidad, aumentando el esfuerzo en la prevención de riesgos. Como así también analizar y recomendar todas aquellas cuestiones que hagan a mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo. A tal fin, se crea una Comisión Asesora de Higiene y Seguridad Laboral, de carácter nacional en esta materia que se integra con dos representantes de FE.CO.TEL. e igual número de F.O.E.E.S.I.T.R.A. y que funcionará en forma permanente. Las recomendaciones en esta Comisión se formularán por acuerdo unánime de las partes y deberán ser elevadas, para su tratamiento, a la Comisión Paritaria Nacional dentro de un plazo de 15 (quince) días. Esta última, a su vez, deberá expedirse dentro de los 60 (sesenta) días de recibida la recomendación. Las recomendaciones, entre otras, podrán ser:

Observar el cumplimiento de las normas específicas en cuanto a las condiciones y medio ambiente de trabajo. Contribuir para que se proteja la salud de los trabajadores mediante acciones de prevención en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo. Recomendar sobre la correcta utilización de los equipos de protección personal correspondientes tratando de que se reduzcan, controlen o eliminen los riesgos en su misma fuente. Promover un clima de permanente cooperación entre la dirección de las empresas y los trabajadores para contribuir a la prevención de los riesgos ocupacionales y al mejoramiento de las condiciones de trabajo. Sugerir acciones destinadas a prevenir, controlar o eliminar las causas de los accidentes de trabajo. Confeccionar los registros de estadísticas, estudios y actuaciones referidas a accidentes de trabajo. Realizar a solicitud de la Comisión Paritaria los estudios tendientes a detectar y prevenir las posibles patologías del trabajo vinculadas al cambio de tecnología.

### **Empresas y/o Entidades prestatarias de servicios telefónicos - CCT 201/97**

Art. 103 - Comisión Empresa - Gremio Higiene y Seguridad Laboral.

Las partes se comprometen a la plena observancia de las normas de Higiene y Seguridad Laboral, procurándose el establecimiento de metas graduales que en cada Empresa se instrumenten para reducir la siniestralidad, aumentando el esfuerzo en la prevención de riesgos. Como así también analizar y recomendar todas aquellas cuestiones que hagan a mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.

A tal fin, se ratifica la Comisión asesora de carácter nacional en esta materia que se integrará con cuatro

representantes de las Empresas e igual número de F.O.E.T.R.A. Nacional, que funcionará en forma permanente.

Las recomendaciones en esta Comisión se formularán por acuerdo unánime de las partes, entre otras podrán ser:

Observar el cumplimiento de las normas específicas en cuanto a las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Contribuir para que se proteja la salud de los trabajadores mediante acciones de prevención en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo.

Recomendar sobre la correcta utilización de los equipos de protección personal correspondientes, tratando de que se reduzcan, controlen o eliminen los riesgos en su misma fuente.

Promover un clima de permanente cooperación entre la dirección de las empresas y los trabajadores para contribuir a la prevención de los riesgos ocupacionales y al mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Sugerir acciones destinadas a prevenir, controlar o eliminar las causas de los accidentes de trabajo.

Tomar conocimiento de los registros de estadísticas, estudios y actuaciones referidas a accidentes de trabajo remitidos por las Empresas a las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (A.R.T.)

Realizar a solicitud de la Comisión Paritaria Nacional los estudios tendientes a detectar y prevenir las posibles patologías del trabajo vinculadas al cambio tecnológico. (ACTA DE FECHA 28/6/94)

### **Telecomunicaciones - FOEESITRA - Cámara Argentina de Locutorios (CAL) - Sector Centros Públicos de Telecomunicaciones (CPTel) - CCT 352/02**

Artículo 27 Higiene y Seguridad Laboral

a. Comisión Mixta:

En todos los casos el empleador dará cumplimiento a la ley Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo 19.587 y a su decreto reglamentario 351/79 y sus modificatorias y a la ley de Riesgos de Trabajo 24.557 y sus decretos reglamentarios.

Las partes se comprometen a la plena observancia de las normas vigentes y a tal fin se crea un Comité Mixto asesor de carácter nacional en la materia, que se integrará con igual número de representantes de la CAL y de la FOEESITRA, que funcionará en forma permanente.

Las recomendaciones de este Comité Mixto se formularán por acuerdo unánime de sus integrantes.

b. Primeros Auxilios

Los CPTel deberán dotar, en sus oficinas de atención al cliente, de los medios adecuados para la inmediata prestación de primeros auxilios, proveerá botiquines, cartillas o folletos aconsejando su uso.

### **Telecomunicaciones - FOETRA Sindicato Buenos Aires para los trabajadores de la actividad telefónica de Telefónica de Argentina S.A. - CCT 547/03 "E"**

Art. 105 - Comisión Empresa Gremio Higiene y Seguridad Laboral.

Las partes se comprometen a la plena observancia de las normas de Higiene y Seguridad Laboral, procurándose el establecimiento de metas graduales que la Empresa instrumente para reducir la siniestralidad, aumentando el esfuerzo en la prevención de riesgos. Como así también analizar y recomendar todas aquellas cuestiones que hagan a mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.

A tal fin, la Comisión asesora en esta materia que se integrará con representantes de la Empresa e igual número de FOETRA, que funcionará en forma permanente.

Las recomendaciones en esta Comisión se formularán por acuerdo unánime de las partes, entre otras podrán ser.

A. Observar el cumplimiento de las normas específicas en cuanto a las condiciones y medio ambiente de trabajo.

B. Contribuir para que se proteja la salud de los trabajadores mediante acciones de prevención en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo.

C. Recomendar sobre la correcta utilización de los equipos de protección personal correspondientes, tratando de que se reduzcan, controlen o eliminen los riesgos en su misma fuente.

D. Promover un clima de permanente cooperación entre la dirección de la empresa y los trabajadores para contribuir a la prevención de los riesgos ocupacionales y al mejoramiento de las condiciones de trabajo.

E. Sugerir acciones destinadas a prevenir, controlar o eliminar las causas de los accidentes de trabajo.

F. Tomar conocimiento de los registros de las estadísticas, estudios y actuaciones referidas a accidentes de trabajo remitidos por la Empresa a la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (A.R.T.)

G. Realizar a solicitud de la Comisión Paritaria los estudios tendientes a detectar y prevenir las posibles patologías del trabajo vinculadas a cambios tecnológicos.

Art. 115 - Recomendaciones de higiene y seguridad laboral

Las recomendaciones de la Comisión Gremio-Empresa de Higiene y Seguridad Laboral, podrán ser aprobadas por la Comisión Paritaria, la cual previamente podrá asimismo, y en su caso, modificarlas.

Las que sean aprobadas formarán parte del Convenio Colectivo de Trabajo con la vigencia que se disponga.

### **Toyota - Smata - CCT 449/01**

Art. 48 - Comité para la salud, seguridad e higiene, prevención de accidentes y ecología industrial  
Créase el Comité para la Salud, Seguridad e Higiene, Prevención de Accidentes y Ecología Industrial, el que estará integrado por dos (2) representantes de TOYOTA y dos (2) representantes designados por el S.M.A.T.A., con conocimientos en la materia.

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

Este Comité realizará las siguientes actividades:

- a. Tratar temas relativos a Salud, Seguridad e Higiene, Prevención de Accidentes y Ecología Industrial y lo concerniente a las operaciones tendientes a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.
- b. Incentivar y fomentar el cumplimiento de las normas internas y legales sobre seguridad e higiene, capacitándose a tal efecto, como así también velar por el cumplimiento de las normas sobre protección del medio ambiente y que pudieren afectar a la comunidad.
- c. La programación conjunta de encuentros de concienciación de empleados, a realizarse operativamente bajo la dirección de la Empresa.

- d. El seguimiento y análisis periódico de los accidentes de trabajo ocurridos y/o enfermedades profesionales y de las causas que los provocaron, con el propósito de individualizar y realizar las acciones preventivas y correctivas idóneas.

### **CCT 306/98 Federación Argentina de Trabajadores de Edificios de Renta y Horizontal, Unión Administradores de Inmuebles, Asociación Inmobiliaria de Edificios de Renta y Horizontal y Cámara Argentina de la Propiedad Horizontal y Actividades Inmobiliarias. Acta de intención:**

“1º Designar una comisión especial de trabajo para analizar y proponer a la comisión negociadora del convenio de la actividad, los siguientes puntos:

... c) Reglamentación específica de condiciones de higiene y seguridad para los trabajadores de inmuebles bajo el régimen de la Ley 13.512, que podrá prever la creación de una comisión técnica para proponer a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo y demás autoridades nacionales, provinciales municipales, las disposiciones adecuadas a la actividad, con el objetivo de garantizar el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo de modo que la participación de los actores sociales sea efectiva en la elaboración, el seguimiento y la resolución de los problemas que atañen al cumplimiento de la normativa de higiene y seguridad en esta actividad”.

## 10. BIBLIOGRAFÍA

- ALDAO ZAPIOLA, Carlos M. *Convenciones colectivas de trabajo: posibilidades de enriquecer su contenido*. Derecho del Trabajo - XLVII - B.
- BOIX, Pere - VOGEL, Laurent. *Participación de los Trabajadores*. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (Comisiones Obreras), Bureau Technique Syndical Européen pour la Santé et la Sécurité.
- Conferencia Internacional del Trabajo, 91ª reunión 2003, Informe VI. *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*. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
- DNHST. *Diagnóstico realizado por la DNHST para el Seminario Nacional Tripartito sobre Participación de Trabajadores y Empleadores para el Mejoramiento de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo*. Año 1985.
- DNHST. *Documento de Coincidencia del Seminario Nacional Tripartito sobre Participación de Trabajadores y Empleadores en el mejoramiento Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo*, realizado en la ciudad de La Plata, 13 de diciembre de 1985.
- HIBA, Juan Carlos. *Los diez desafíos principales de la seguridad y la salud en el trabajo en el siglo 21*.
- HIBA, Juan Carlos. *Trabajo decente y protección de los trabajadores: desafíos y oportunidades para mejorar la seguridad y la salud en el trabajo en Argentina*. Abril 2003.
- MEZIO, Eduardo. *Convenciones colectivas de higiene y seguridad en el trabajo. Enunciación no taxativa de Principios Elementales que hacen a la Participación de Trabajadores en la determinación de las Condiciones de Medio Ambiente de Trabajo en sus lugares de trabajo*. Abril 2003.
- NEFFA, Julio César - YELICIC, Clorinda. *Seminario Multidisciplinario sobre Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, CEIL-CONICET: Nuevas dimensiones de las CYMAT: "IV. Participación de trabajadores y empleadores para el mejoramiento de las CYMAT"*. Humanitas, noviembre 1987.
- OIT. *Mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo: un programa internacional (PIACT)*. Ginebra, OIT, 1984.
- RODRIGUEZ, Carlos Anibal. *Salud y Trabajo: La situación de los trabajadores en la Argentina (II. Las Condiciones de Trabajo y Salud de los trabajadores en la República Argentina, 4. Una visión transversal de los Seminarios Nacionales Tripartitos, 4.10. Participación)*. CEAL, 1989.