



## *H. Cámara de Diputados de la Nación*

**Expte. 912-D-2010**

### **PROYECTO DE LEY**

*El Senado y la Cámara de Diputados...*

**SANCIONAN CON FUERZA DE LEY**

### **COMITES DE SALUD, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO**

#### **CAPÍTULO 1**

##### *Ámbito de aplicación*

Art. 1º - En todas las empresas, extractivas o productivas, agropecuarias, industriales o de servicios, públicas nacionales y provinciales, cuando corresponda, 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 y provincial, cuando corresponda, centralizada o descentralizada, se constituirán Comités de Salud y Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, con participación de trabajadores y empleadores. El Comité de Salud y Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo es un 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.

##### *Objeto*

Art. 2º - 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 las trabajadoras y 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.

#### **CAPÍTULO II**

##### *Funciones y atribuciones*

Art. 3º - 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 trabajadora/es 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 de prevención de riesgos, promoción de la salud de las trabajadora7es y mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo y promover su aplicación.
- e) Evaluar y emitir opinión acerca del programa 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 las trabajadora/es 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 con perspectiva de género, destinadas a todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa o dependencia, a las asociaciones profesionales de trabajadora/es 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 adoptar 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.
- 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 perentorio;*
- 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 tomar;
- 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.

### CAPÍTULO 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 trabajadoras/es, 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 trabajadora/es, debiendo recaer las designaciones en varones y mujeres en una proporción no inferior al 30%.

Cuando la cantidad de varones o mujeres no alcanzare al 30% del total, el cupo para cubrir la participación correspondiente en los comités, será proporcional a esa cantidad.

Art. 5° - Delegados/as de Prevención Cuando el establecimiento empresario o dependencia emplee entre 5 y 49 trabajadora/es, se elegirá un delegado/a-trabajadora/or de Prevención en materia 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 y 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.

Los delegados/as de Prevención serán designados según la siguiente escala:

- De 5 a 49 trabajadores: 1 Delegada/o de Prevención
- De 50 a 500 trabajadores: 3 Delegadas/os de Prevención.
- De 501 a 1000 trabajadores: 4 Delegadas/os de Prevención
- De 1001 a 2000 trabajadores: 5 Delegadas/os de Prevención
- De 2001 a 3000 trabajadores: 6 Delegadas/os de Prevención
- De 3001 a 4000 trabajadores: 7 Delegados/as de Prevención
- De 4001 en adelante: 8 Delegados/as de Prevención

Art. 6° - Siempre que una empresa comprenda varios establecimientos, se constituirá un comité o se designará un delegada/o-trabajadora/or 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 dentro de 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 parte 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 trabajadoras/es cada una, podrá decidirse por acuerdo de los empleadores y trabajadoras/es la constitución de un solo comité de salud y condiciones y medio ambiente de trabajo, el que estará integrado al menos por un delegada/o-trabajador de Prevención de cada empresa.

Art. 9° - Las convenciones colectivas de trabajo podrán incluir 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.

#### CAPÍTULO IV

##### *Elección de los miembros*

Art. 10° - 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. 11°. - Los miembros del comité representantes de los trabajadora/es y, en su caso, el Delegado/a de Prevención a que se refiere el artículo 5 deberán tener una antigüedad de al menos seis meses como empleado de la empresa o dependencia.

Art. 12° - Cuando en el establecimiento o dependencia exista una comisión gremial interna u organismo similar cuyo número de integrantes sea mayor al número de representantes de los trabajadoras/es que deberían componer el comité de conformidad al artículo 5 de la presente ley, la comisión elegirá de entre

sus miembros a los Delegadas/os de Prevención que integran el comité de salud y condiciones y medio ambiente de trabajo.

Art. 13° - 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 trabajadoras/es que deberían componer el comité de conformidad al artículo 5 de esta ley, los miembros del comité representantes de los trabajadoras/es o el Delegados/as de Prevención, serán elegidos por el voto directo y secreto de todos los trabajadoras/es del establecimiento o dependencia.

Art. 14°. - Los miembros del comité de salud y condiciones y medio ambiente de trabajo y las Delegadas/os de Prevención durarán dos años en el ejercicio de sus funciones y podrán ser reelegidos. El mandato de los representantes de los trabajadores/as podrá ser revocado mediante asamblea de sus mandantes.

## CAPÍTULO V

### *Funcionamiento*

Art. 15°. - Sólo los miembros que integran el comité en representación del empleador y de los trabajadoras/es tendrán voz y voto en sus deliberaciones.

Art. 16°. - Cuando el establecimiento o dependencia cuente con médico/a o responsable de higiene, salud, seguridad y condiciones o medio ambiente de trabajo, podrán 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. 17°. - El comité será presidido por el representante del empleador a que se refiere el artículo 10 de esta ley y actuará como secretario/a un representante de la delegación de los trabajadoras/es.

Art. 18°. - 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. 19°. - 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. 20°. - 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. 21°. - 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.

## CAPÍTULO VI

### *Derechos y deberes de los miembros*

Art. 22°. - 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. 23°. - Cada miembro que integra el comité en representación de los trabajadora/es y los Delegados/as de Prevención, 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 trabajadora/es 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. 24°. - Los representantes de los trabajadora/es, Delegado/as de Prevención, 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 o juicios que emitan con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones.*

Art. 25°. - 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 trabajadora/es, Delegadas/os de Prevención, 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. 26°. - 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. 27°. - 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 no afecten la salud de los trabajadoras/es o las condiciones y medio ambiente de trabajo.

## CAPÍTULO VII

### *Deberes del empleador*

Art. 28. - 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. 29°. - 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, 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. 30°. - 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 en la elaboración de este programa anual.

## CAPÍTULO VIII

### *Derechos y Deberes de los Trabajadores*

Art. 31°.- Todos los trabajadora/es 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 trabajadora/es a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Art. 32°.- Los trabajadora/es tienen derecho a estar informados sobre los riesgos laborales vinculados a las actividades que realizan.

Art. 33°- Los trabajadoras/es tienen derecho a la información y formación continua en materia de prevención y protección de la salud en el trabajo.

Art. 34°.- Los trabajadora/es 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 cuyo uso le haya sido expresamente prohibido.
- e) 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;
- f) Someterse a los exámenes médicos a que estén obligados por norma expresa.

## CAPÍTULO IX

### *Disposiciones Generales*

Art. 35°.- Se invitará a las Provincias a adherir a los términos de la presente ley.

Art. 36° - 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. 37° - 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. 38° - 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. 39°.- La autoridad de aplicación reglamentará las sanciones a aplicar por el incumplimiento o infracción de las disposiciones de la presente ley.

Art. 40° - Comuníquese al Poder Ejecutivo.

## FUNDAMENTOS

Señor Presidente:

El presente Proyecto tiene como finalidad la constitución de Comités de Salud y Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, como una herramienta válida para mejorar la calidad de vida en el trabajo. Estos comités son órganos bipartitos y paritarios constituidos por representantes de empleadores y de trabajadoras/es con las facultades y obligaciones que prescribe esta ley, destinados a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos del trabajo.

El trabajo es la actividad básica y fundamental a través de la cual el hombre extrae las riquezas del medio y las modifica con el fin de satisfacer sus necesidades.

El hombre evoluciona a través del trabajo; sin trabajo no hay evolución del hombre y sin hombre no hay trabajo.

Si el trabajo ha sido decisivo para transformar el medio a fin de ponerlo al servicio del hombre, no menos importante fue el papel que le correspondió al trabajo en el mejoramiento del propio hombre.

El trabajo fue perfeccionando al hombre a través del tiempo. El hombre que hoy conocemos, el del campo, el de la fábrica, el de la empresa, el de la universidad, el de la salud, el de la educación, el de la calle, no es igual al hombre que habitaba la Tierra hace millones de años.

La habilidad y destreza que tienen las manos de los hombres de hoy, no es la que tenía el hombre primitivo. La facilidad de comunicarse que hoy existe entre los hombres por medio del lenguaje, no la tenía el hombre de hace muchísimos años. La posibilidad de actuar y pensar racionalmente que tiene el hombre de hoy no fue la característica del hombre de la Edad de Piedra.

En definitiva el trabajo ha desarrollado al hombre y la calidad de su trabajo se supera junto a la superación del mismo hombre en la búsqueda de un mayor bienestar.

*El doctor Juan B. Justo, fundador del Partido Socialista en nuestro país, decía en 1898: "Hay que reclamar para todos los niños la educación elemental efectiva; hay que pedir la higiene y la seguridad en el trabajo; hay que sostener, en una palabra, todas las reformas de aplicación inmediata necesarias para la elevación del pueblo trabajador, que deben ser comprendidas y apoyadas por éste, pues si el pueblo trabajador no las aplicara por sí mismo, serían ilusorias. Con el mejoramiento mensurable de la situación del pueblo se elevará nuestro coeficiente de progreso histórico, y todo lo demás nos será dado por añadidura".*

*Posteriormente, Alfredo Palacios en su libro "La fatiga", menciona que de los exámenes médicos de las clases 1899 y 1900 que se incorporan al servicio militar, fueron exceptuados por falta de talla y capacidad torácica 3.747 jóvenes, de los cuales 3.455 eran trabajadores, en su mayoría herreros y hacheros.*

Si en las ciudades puerto las condiciones de vida y de trabajo son duras y difíciles, no lo son menos para los trabajadores del interior del país. El informe que realiza el doctor Juan Biale Massé, a pedido del gobierno nacional en 1904, sobre las condiciones de trabajo en todo el país, constituye una descripción desgarrante de las condiciones de trabajo y de vida de amplios sectores de obreros.

Hoy tenemos cada día la aparición de nuevas enfermedades, que podemos llamar las enfermedades de la "civilización", y todas ellas tienen que ver, fundamentalmente, con las condiciones de trabajo y con los trastornos ecológicos que se producen en el medio ambiente.

Frente a la actual realidad de salud, debemos terminar con los mitos del modernismo y muchos mitos del desarrollo que realmente han agravado la existencia del hombre contaminando su tierra, su aire y su agua.

Actualmente, no nos interesa discutir cuántos son los cánceres profesionales, si constituyen el 10 o el 40 % de todos los cánceres. Lo más importante es que cualquiera sea el número, este número coincide exactamente con el número de cánceres prevenibles. Coincide exactamente con el número de cánceres que no deberían existir.

No se podrá avanzar en el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo sin la participación de las propias trabajadoras y trabajadores. Son ellos quienes están en mejores condiciones para salvaguardar su vida y su salud. La experiencia acumulada por años, en contacto diario con su puesto de trabajo, es un dato decisivo: ése es su patrimonio. Por ello, la participación constituye un derecho y un deber para lograr un mejoramiento en la calidad de vida del propio trabajador, de todos los trabajadores y de la comunidad en su conjunto.

Juan Pablo II en Septiembre de 1981 expresaba "Los derechos humanos que brotan del trabajo entran precisamente dentro del más amplio contexto de los derechos fundamentales de la persona. Entre estos derechos hay que tener presente el derecho a ambientes de trabajo y a procesos productivos que no comporten perjuicios a la salud física de los trabajadores y no dañen su integridad moral".

*Señalaba Juan Pablo II en el estadio de Morumbí (Brasil): " ... esperar que la solución de los problemas del salario, de la previsión social y de las condiciones de trabajo brote de una especie de extensión automática de una medida económica, no es realista y, por lo tanto, inadmisibles. La economía sólo es viable si es humana, para el hombre y por el hombre. Por eso mismo es muy importante que todos los protagonistas de la vida económica tengan la posibilidad efectiva de participar libre y activamente en la elaboración y control de las decisiones que los afectan en todos los niveles.*

*La participación de todos los trabajadores garantizará ese derecho de cada uno y del conjunto.*

*Existe también una razón práctica para la participación según nos alerta Carlos Rodríguez: " ... en EE.UU cuando en 1972 se aprueba la ley en Salud y Seguridad del Trabajo, después, de siete meses, con un pelotón de inspectores llegan a la conclusión de que, para ver una sola vez cada uno de los lugares de trabajo instalados, hubiese, necesitado 245 años, o sea el procedimiento de inspección ejercido solamente a través de las autoridades es absolutamente ineficiente y jamás va a llegar a cada uno de los rincones donde hay individuos trabajando. En nuestro país, con tres millones de km<sup>2</sup> de superficie, con su población dispersa, nunca existirán buenos mecanismos de fiscalización; aunque los multipliquemos por miles, los inspectores tampoco van a alcanzar. Además no tenemos vocación para pensar en un país donde la mitad controla a la otra mitad. Nosotros, a la fiscalización, oponemos la participación concreta de los trabajadores. Esto implica para el trabajador comportarse como un inspector en su lugar de trabajo y ser el primero que defienda su propio derecho." (1) ..*

*La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el preámbulo de su Constitución en 1919 refiere " Si cualquier Nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos*



*de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países". En una Segunda Declaración indica "La Paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social".*

*En 1944, la Declaración de Filadelfia, declara que "la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos."*

Los Convenios más recientes de la OIT relativos a seguridad y salud en el trabajo son:

- C 184 Seguridad y Salud en la Agricultura - 2001
- C 182 Peores formas de trabajo infantil - 1999
- C 176 Seguridad y salud en las minas - 1995
- C 174 Accidentes industriales mayores - 1993
- C 170 Productos químicos - 1990
- C 167 Seguridad y salud en la construcción - 1988
- C 162 Asbestos - 1986
- C 161 Servicios de Salud en el Trabajo - 1985
- C 155 Seguridad y Salud en el Trabajo - 1981
- C 152 Seguridad e Higiene - Trabajos portuarios - 1979
- C 148 Medio Ambiente de Trabajo - 1977
- C 139 Cáncer profesional - 1974

*El convenio N° 155 y la recomendación N° 164 de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo en su informe previo que prepara la oficina establece entre otras cosas que "la responsabilidad fundamental respecto de la situación existente en materia de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales incumbe a aquellos que crean los riesgos y a los que trabajan en contacto con dichos riesgos".*

La recomendación N° 164, en su capítulo IV, artículo 12, señala respecto de la participación de los trabajadores en lo atinente a la seguridad, salud y medio ambiente de trabajo en la empresa:

1º - Las medidas adoptadas para favorecer la cooperación a que hace referencia el 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.

2º - Los delegados de seguridad de los trabajadores, los comités obreros 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. 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;
- d) 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;

- e) Tener acceso a cualquier parte de los lugares de trabajo y poder comunicarse con los trabajadores acerca de las cuestiones de salud y de seguridad durante las horas de trabajo y en los lugares de trabajo;
- f) Tener la libertad de establecer contacto con los inspectores del trabajo;
- g) Tener posibilidad de contribuir a las negociaciones en la empresa sobre cuestiones relativas a la salud y a la seguridad de los trabajadores;
- h) 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;
- i) Recurrir a especialistas para asesorarlos sobre problemas de salud y de seguridad particulares.

Por otro lado, en el transcurso de los últimos años la mayoría de los países de la región han dictado disposiciones en la materia. Es posible consultar la legislación de Venezuela, Perú, Chile, Brasil, Bolivia, Colombia, Costa Rica, México. Esto evidencia que la participación de los trabajadores no es sólo una cuestión de los llamados "países desarrollados" sino que este proyecto pretende equiparar el derecho a la defensa de mejores condiciones de trabajo de los trabajadores argentinos con sus pares de Latinoamérica.

La legislación de España constituye un modelo a tener en cuenta por el avance en la participación activa de los trabajadores.

En el ámbito del MERCOSUR, el día 15 de noviembre de 2001 se realizó la XIV reunión ordinaria del SGT 10, realizada en la ciudad de Montevideo, que deliberó con respecto a la necesidad de elaboración de un documento con las orientaciones y directrices en materia de salud y seguridad en el trabajo.

En función de ello, se crea el DOCUMENTO DE MERCOSUR sobre SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, donde se adoptaron las directrices que deberán servir de orientaciones y guías a los Estados Partes, para la adopción de políticas y programas en materia de salud y seguridad laboral;

*En el Atr. 7º de dicho documento, se establece que "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". (2)*

Por otra parte existe consenso general de que las Pymes son esenciales para la creación de empleo y para el desarrollo económico. Las Pymes ocupan una posición clave en la cadena de valor de los sectores industriales y aquellas tecnológicamente avanzadas tienen un potencial exportador. El fortalecimiento de las Pymes es tan importante para el empleo como su crecimiento fundado en mejores prácticas de productividad. De ahí el consenso de que la supervivencia de estas empresas en un mercado altamente competitivo dependerá de los niveles de productividad que puedan alcanzar. Nos dice Juan Carlos Hiba que " entre la productividad y las condiciones del lugar de trabajo en que se desempeñan los empleados y trabajadores se da una vinculación directa. Tenemos que evitar el falso dilema "condiciones de trabajo o productividad" y avanzar sobre la verdadera sinergia de que un mejoramiento de las condiciones de trabajo implica mayor productividad".

"La esencia del mejoramiento de la productividad es trabajar de manera más inteligente, no más dura". (3)

La Superintendencia de Riesgos del Trabajo, indica que en el Sistema de Riesgos del Trabajo argentino, durante el año 2008 se produjeron 694.077 accidentes de trabajo, 13.206 accidentes más que en 2007. El índice de incidencia de mortalidad es de 73, 9 por millón en ese mismo período por causas laborales

En el mismo sitio de Internet, se informa que del total de casos notificados en el año 2008 es de 14.270.547, días con baja laboral, lo cual reafirma el concepto de baja productividad por deficientes condiciones y medioambiente del trabajo.

En toda América se ha venido consolidando desde el 2003 la promoción del trabajo decente como estrategia para avanzar hacia el logro de una mayor participación de las personas socialmente desprotegidas en el desarrollo económico, el fortalecimiento democrático, en la superación de la pobreza, la desigualdad y la exclusión en el marco de una globalización más justa y equitativa. En particular en América Latina, este convencimiento se ha reflejado en las conclusiones arribadas durante el último lustro en todos los Foros, Conferencias Interamericanas, Declaraciones de Jefes de Estado y de Gobierno del continente pronunciadas en las Cumbres Americanas, arribando en el 2006 en ocasión de la XV la Reunión Regional Americana de la OIT en Brasilia, el compromiso tripartito de los Estados Miembros de promover una Década de Trabajo Decente en las Américas -2006-2015-

Recientemente, los Ministros de Trabajo y las organizaciones de empleadores y trabajadores de los Estados Miembros de la OIT han asumido un rol clave para hacer que la agenda de trabajo decente sea adoptada al mayor nivel político.

El gobierno argentino incluyó el objetivo de "Promover al Trabajo Decente" entre los Objetivos de desarrollo del Milenio adoptados en octubre de 2003 y reforzó este compromiso en marzo de 2004 al incluir este concepto como prioridad nacional en el ordenamiento del Régimen Laboral Nacional -Ley 25.877-, otorgando al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación la función de promover el concepto de Trabajo Decente en las políticas nacionales, provinciales y municipales.

En un hecho histórico e inédito para nuestro país, la OIT a través de su Oficina Internacional en Argentina brinda apoyo a un Estado Provincial, formalizándose la firma de un Memorando de Entendimiento que tiene por objeto el establecimiento de un marco de cooperación entre la Provincia de Santa Fe y la OIT para la elaboración, promoción e implementación de un Programa Provincial de Trabajo Decente en Santa Fe, surgido de la recientemente creada Comisión Provincial Tripartita para el Trabajo Decente dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con el apoyo de dicho organismo internacional. Sólo se registra como antecedente excepcional la cooperación directa de la OIT a un Estado Provincial, cuando en abril de 2007 se formalizó un acuerdo entre el Estado de Bahía y la OIT de Brasil para la elaboración e implementación de una agenda para el Trabajo Decente en ese Estado.

Promover las oportunidades para que las trabajadoras y los trabajadores tengan un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad y seguridad es el compromiso del Gobierno de la Provincia de Santa Fe, donde a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se crean los espacios institucionales para que representantes de empleadores, trabajadores y organizaciones no gubernamentales junto al Estado Provincial propongan políticas y programas que permitan el crecimiento económico de la Provincia con Equidad social y trabajo decente.

El mejoramiento de la salud y condiciones de trabajo de los trabajadores no sólo constituye un tema ético, moral, de respeto a derechos humanos fundamentales que hacen a la propia condición del hombre, sino que es en sí mismo, un factor de progreso social y económico.

El presente Proyecto de Ley es una propuesta histórica de nuestro Partido que fuera presentada originariamente por el Diputado (MC) Nacionales Guillermo Estevez Boero y el Diputado (MC) Hermes Binner. Asimismo volvemos a presentar

la iniciativa que impulsamos por medio del Expte. 816 - D- 2008 ya que el mismo ha perdido Estado parlamentario.

Por todo lo expuesto, solicito a mis pares me acompañen en la aprobación del presente proyecto.

(1) Rodríguez, Carlos; Conferencia, 1989

(2) Documento de MERCOSUR sobre Seguridad y Salud en el Trabajo; Art. 7

(3) J. Prokopenko, 1989 - OIT