

SESIONES ORDINARIAS

2022

ORDEN DEL DÍA N° 556

Impreso el día 28 de noviembre de 2022

Término del artículo 113: 7 de diciembre de 2022

COMISIÓN DE LEGISLACIÓN DEL TRABAJO

SUMARIO: **Comité** Mixto de Seguridad, Salud, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos en el Trabajo. Creación.

I. **Dictamen de mayoría.**II. **Dictamen de minoría.**

1. (10-P.E.-2021.)
2. **Correa, Siley, Carro, Ormachea, Yasky, Mounier, Martínez M. R., Cisneros, Ponce y Uceda.** (2.964-D.-2021.)
3. **Osuna, Bertone, Romero y Medina.** (3.054-D.-2021.)
4. **Yasky, Carro, Osuna y Selva.** (1.321-D.-2022.)

I

Dictamen de mayoría

Honorable Cámara:

La Comisión de Legislación del Trabajo ha considerado el mensaje 91/21 y proyecto de ley del Poder Ejecutivo, el proyecto de ley del señor diputado Correa y otras/os señoras/es diputadas/os, el proyecto de ley de la señora diputada Osuna y otras/o señoras/or diputadas/o y el proyecto de ley del señor diputado Yasky y otros/a señores/a diputados/a por los que se crea un Comité Mixto de Seguridad, Salud, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos en el Trabajo y ha tenido a la vista el proyecto de ley del señor diputado Estévez E. (419-D.-2022) y el proyecto de ley de la señora diputada Del Plá (4.167-D.-2022) sobre el mismo tema; y, por las razones expuestas en el informe que se acompaña y las que dará el miembro informante, aconseja la sanción del siguiente

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados, ...

Artículo 1° – *Objeto.* La presente ley tiene por objeto la creación de un Comité Mixto de Seguridad, Salud,

Medio Ambiente y Prevención de Riesgos en el Trabajo en cada ámbito laboral. El mismo se constituirá como un órgano paritario y colegiado destinado a la consulta y participación, regular y periódica, de las actuaciones en materia de prevención de riesgos, seguridad, salud y medio ambiente que se lleven a cabo en los lugares de trabajo, ya sea que se trate de empresas o establecimientos del ámbito privado o bien de dependencias de los tres poderes del Estado y del sector público nacional definidas en los términos del artículo 8°, incisos *a)*, *b)* y *c)*, de la ley 24.156 y sus modificatorias.

Art. 2° – *Sujetos.* El Comité Mixto será obligatorio en los lugares de trabajo cuando se desempeñen cincuenta (50) o más personas trabajadoras. Estará formado, como mínimo, por dos (2) representantes de los trabajadores y las trabajadoras a través de la asociación sindical, por una parte, y por el empleador o empleadora y/o sus representantes, en número igual, por la otra, salvo que la conformación pudiera llegar a ampliarse en los convenios colectivos. En las empresas en que se desempeñen más de ciento cincuenta (150) personas se conformará con tres (3) representantes por cada parte, en las empresas en que se desempeñen más de trescientas (300) personas se conformará con cuatro (4) representantes por cada parte y en las empresas en que se desempeñen más de quinientas (500) personas se conformará con cinco (5) representantes por cada parte. En aquellas empresas en las que se desempeñen más de diez (10) trabajadores y/o trabajadoras y menos de cincuenta (50), el delegado o delegada sindical del personal tendrá facultades para participar en todas las iniciativas de prevención, efectuar planteos concernientes a esta y para actuar en todos los temas referidos a la seguridad y la salud en el trabajo.

Art. 3° – *Designación de sus miembros.* La asociación sindical con personería gremial designará a las personas representantes para la integración del Comité Mixto y a sus respectivas suplentes. Al menos una de ellas deberá designarse entre los delegados y las delegadas en los términos de los artículos 40 y 45 de

la ley 23.551 dentro de los lugares de trabajo definidos en los términos del artículo 1º de esta ley. La designación deberá respetar la paridad de género.

El mandato de las y los representantes sindicales en el Comité Mixto cesará conjuntamente con el mandato como delegadas y delegados. En caso de que no renovaren, la asociación sindical designará un reemplazo.

Cuando existiera más de una (1) asociación sindical con personería gremial con actuación en el lugar de trabajo, la integración se hará en forma proporcional a la cantidad de personas afiliadas cotizantes a cada una de ellas. En ningún caso la pluralidad de entidades sindicales que allí confluyan redundará en el aumento del número de miembros del Comité Mixto.

La representación de la parte empleadora deberá contar al menos con un o una integrante o representante de sus máximos niveles de dirección, con facultad de decisión.

Art. 4º – *Autoridades*. Se elegirá entre quienes integran el Comité Mixto una presidencia y una secretaria, con posibilidad de reelección. Si la presidencia representa a la parte empleadora, la secretaria representará a la parte trabajadora a través de la asociación sindical, y viceversa. Si no hay acuerdo, se decidirá por sorteo. El mandato de las autoridades que integran el Comité Mixto durará dos (2) años desde su conformación, debiendo rotar entre presidencia y secretaria al primer año de su designación.

Art. 5º – *Funcionamiento*. En las reuniones del Comité Mixto participarán, con voz pero sin voto, los responsables técnicos de la prevención en los lugares de trabajo de la empresa y de la asociación sindical que no estén incluidos en su composición. En las mismas condiciones podrán participar representantes de la autoridad de aplicación o profesionales y técnicos con competencia en la materia que fueran invitados por el Comité Mixto.

El Comité Mixto se reunirá mensualmente de manera ordinaria y de manera extraordinaria siempre que lo solicite alguna de las representaciones que lo integran. El Comité Mixto adoptará sus propias normas de funcionamiento. La convocatoria a reunión deberá realizarse con una antelación mínima de 2 (dos) días, señalándose lugar y hora en que se desarrollará la misma. En cada reunión se podrá establecer el temario de la reunión siguiente, sin perjuicio de los temas que se incorporen para cada convocatoria desde la presidencia por iniciativa propia o por petición de al menos 2 (dos) de sus integrantes.

El Comité Mixto deberá darse para sí un reglamento dentro de los noventa (90) días posteriores a su conformación siguiendo los lineamientos estipulados por el convenio colectivo de trabajo, llevar un libro de actas y los registros que dispongan las normas vigentes en la materia o dicho reglamento interno.

Art. 6º – *Competencias*. El Comité Mixto tendrá las siguientes competencias, las cuales no niegan ni pri-

van a la asociación sindical y sus representantes del ejercicio de las facultades que les son propias:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos, la promoción de la seguridad y el resguardo de la salud y los factores de riesgo psicosociales en el ámbito laboral. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en materia de prevención, los proyectos atinentes a planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías;
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos y la promoción de la seguridad y la salud en el ambiente laboral, proponiendo al empleador o empleadora la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes, así como la elaboración de normas de sana convivencia en el ámbito de trabajo;
- c) Participar en la elaboración de los planes de formación en materia preventiva;
- d) Hacerse presente en las inspecciones que de conformidad con la normativa vigente realizaren en el establecimiento, empresa o dependencia pública las aseguradoras de riesgos del trabajo;
- e) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas;
- f) Conocer todos aquellos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo que sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones;
- g) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad psicofísica de las personas que trabajan, con el objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas;
- h) Garantizar con periodicidad a las personas que trabajan capacitaciones, cursos y/o charlas formativas a los fines de erradicar conductas de violencia o acoso en el trabajo, haciendo especial hincapié en aquellas relacionadas con el género, y colaborar en la implementación de protocolos y otras formas de prevención de las referidas conductas, así como de cualquier otra forma de discriminación;
- i) Garantizar a los trabajadores y trabajadoras canales de comunicación rápidos, expeditivos y confidenciales para que puedan denunciar eventuales casos de acoso y/o violencia en el trabajo;
- j) Abordar el impacto de la tecnología en la modificación y/o sustitución de las funciones y tareas laborales, así como en la modificación de las modalidades.

El ejercicio de facultades del Comité Mixto y sus actuaciones deberán tener en cuenta, según las circunstancias de cada caso, la preservación de datos sensibles y el resguardo de la intimidad de las víctimas en los términos de la ley 25.326.

Las competencias relativas a la prevención de la violencia y el acoso en el trabajo no desplazan las obligaciones que emergen del Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo –Convenio 190– adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), aprobado por la ley 27.580.

Los y las integrantes del Comité Mixto tienen derecho a acceder en tiempo útil a la información necesaria para el cumplimiento de sus funciones, así como también libre acceso a todos los sectores del establecimiento

Art. 7° – *Disminución de la prima*. La creación y puesta en funcionamiento de un Comité Mixto de Seguridad, Salud, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos en el Trabajo en el ámbito laboral constituirá un indicador que deberá ser considerado por la autoridad de aplicación para la reducción de las alcúotas, con la consecuente disminución del valor de la prima de entre un 5 % y un 20 %, en los términos del artículo 13 de la ley 26.773.

Art. 8° – *Inalterabilidad de las obligaciones emanadas de la ley 24.557*. Las actuaciones y decisiones del referido Comité Mixto no reemplazan ni desplazan las obligaciones que emergen de la ley 24.557, de riesgos del trabajo y sus modificaciones, en cabeza de los empleadores y las empleadoras, de los autoasegurados y de las aseguradoras de riesgos del trabajo (ART).

El Comité Mixto deberá ser informado de las tareas que las aseguradoras de riesgos del trabajo realicen, en materia de prevención, en el marco de la ley 24.557.

Las facultades que en la presente ley se atribuyen al Comité Mixto, sus actuaciones y decisiones no implican desmedro alguno de los derechos individuales de las personas que trabajan, ni implican atribuir a sus integrantes en corresponsabilidad alguna en el deber de seguridad que recae exclusivamente sobre empleadores, empleadoras y las aseguradoras de riesgos del trabajo.

Art. 9° – *Práctica desleal*. Constituye práctica desleal, en los términos de los artículos 53, 55 y concordantes de la ley 23.551, toda conducta del empleador o empleadora que impida, demore u obstaculice la formación y actuación del Comité Mixto previsto por esta ley.

Art. 10. – *Autonomía colectiva*. El Comité Mixto creado por el artículo 1° de esta ley, con competencia específica en los lugares de trabajo, no afecta ni reemplaza a los órganos paritarios emergentes de la autonomía colectiva, con competencias genéricas para el análisis y la prevención de riesgos, seguridad e higiene, medio ambiente, violencia y acoso en el mundo del trabajo.

Art. 11. – *Registro nacional*. Créase en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación el Registro Nacional de Comité Mixto de Seguridad, Salud, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos en el Trabajo. Será función del mismo crear una base de datos unificada del territorio nacional que contenga todos los comités mixtos de seguridad, salud, medio ambiente y prevención de riesgos en el trabajo. Esta información deberá ser provista por las provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a través de sus ministerios de trabajo o máxima autoridad competente en la materia con la periodicidad de actualización que prevea la autoridad de aplicación.

Art. 12. – *Autoridad de aplicación*. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y los ministerios de las provincias serán las autoridades de aplicación, en el ámbito de sus respectivas competencias.

Art. 13. – *Disposiciones transitorias*. En los lugares de trabajo en los que se desempeñen más de cincuenta (50) trabajadores y/o trabajadoras, la creación del Comité Mixto será obligatoria dentro de los sesenta (60) días de promulgada la presente ley.

En los lugares de trabajo en los que se desempeñen más de ciento cincuenta (150) trabajadores y/o trabajadoras, la creación del Comité Mixto será obligatoria dentro de los treinta (30) días de promulgada la presente ley.

Art. 14. – *Disposiciones transitorias*. Los establecimientos que posean un Comité Mixto en funcionamiento a la entrada en vigencia de la presente ley, conforme leyes provinciales o convenios colectivos de trabajo, continuarán funcionando en los mismos términos salvo que ambas partes requieran la adaptación a la ley nacional, en los términos que establezca la reglamentación.

Art. 15. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Sala de la comisión, 23 de noviembre de 2022.

Vanesa R. Siley. – Claudia B. Ormachea. – Eugenia Alianiello. – Daniel Arroyo. – Guillermo O. Carnaghi. – Pablo Carro. – Silvana M. Ginocchio. – Santiago N. Igon. – Varinia L. Marin. – María R. Martínez. – Blanca I. Osuna. – Sergio O. Palazzo. – Carlos Y. Ponce. – Marisa L. Uceda. – Hugo Yasky.

En disidencia:

Enrique Estévez.

INFORME

Honorable Cámara:

La Comisión de Legislación del Trabajo ha considerado el mensaje 91/21 y proyecto de ley del Poder Ejecutivo, el proyecto de ley del señor diputado Correa y otras/os señoras/es diputadas/os, el proyecto

de ley de la señora diputada Osuna y otras/o señoras/or diputadas/o y el proyecto de ley del señor diputado Yasky y otros/a señores/a diputados/a por los que se crea un Comité Mixto de Seguridad, Salud, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos en el Trabajo y ha tenido a la vista el proyecto de ley del señor diputado Estévez E. (419-D.-2022) y el proyecto de ley de la señora diputada Del Plá (4.167-D.-2022) sobre el mismo tema. Luego de su estudio resuelve despacharlos favorablemente con las modificaciones propuestas en el dictamen que antecede, unificados.

Vanesa R. Siley.

II

Dictamen de minoría

Honorable Cámara:

La Comisión de Legislación del Trabajo ha considerado el mensaje 91/21 y proyecto de ley del Poder Ejecutivo, el proyecto de ley del señor diputado Correa y otras/os señoras/es diputadas/os, el proyecto de ley de la señora diputada Osuna y otras/o señoras/or diputadas/o y el proyecto de ley del señor diputado Yasky y otros/a señores/a diputados/a por los que se crea un Comité Mixto de Seguridad, Salud, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos en el trabajo y ha tenido a la vista el proyecto de ley del señor diputado Estévez E. (419-D.-2022) y el proyecto de ley de la señora diputada Del Plá (4.167-D.-2022) sobre el mismo tema; y, por las razones expuestas en el informe que se acompaña y las que dará el miembro informante, aconseja su rechazo.

Fabio J. Quetglas. – Mónica E. Frade. – Fernando Carbajal. – Soledad Carrizo. – Soher El Sukaria. – Germana Figueroa Casas. – Pedro J. Galimberti. – Florencia Klipauka Lewtak. – Cristian A. Ritondo. – Laura Rodríguez Machado. – Martín A. Tetaz. – Anibal Tortoriello. – Pamela F. Verasay.

INFORME

Honorable Cámara:

La Comisión de Legislación del Trabajo ha considerado el mensaje 91/21 y proyecto de ley del Poder Ejecutivo, el proyecto de ley del señor diputado Correa y otras/os señoras/es diputadas/os, el proyecto de ley de la señora diputada Osuna y otras/o señoras/or diputadas/o y el proyecto de ley del señor diputado Yasky y otros/a señores/a diputados/a por los que se crea un Comité Mixto de Seguridad, Salud, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos en el Trabajo y ha tenido a la vista el proyecto de ley del señor diputado Estévez E. (419-D.-2022) y el proyecto de ley de la señora diputada Del Plá (4.167-D.-2022) sobre el mismo tema. Por lo expuesto, manifestamos nuestro

rechazo al dictamen propuesto en base a los proyectos precitados, por lo siguiente:

I. *De la problemática de la seguridad, salud, medio ambiente y prevención de riesgos en el trabajo*

Como primera cuestión, no es posible identificar en los proyectos de ley precitados la problemática que se esgrime como objeto de esta regulación. Esto es, no existe una relación fundada entre medios (creación de comités mixtos e injerencia en facultades de dirección empresarial) y fines (cambio de paradigma reparatorio por uno preventivo y mayor seguridad en el ámbito laboral), en tanto no se ofrece un detallado análisis de la problemática que justifique esta regulación, sino tan solo expresiones referenciales generales y exhortativas que “reclaman” una urgencia legislativa para esta regulación sin justificarlo.

En tal sentido, de los fundamentos que acompañan a los proyectos no resulta tampoco un reflejo real de la situación fáctica que supuestamente motiva esta ley, omitiéndose un desarrollo taxativo y probatorio sobre la necesidad de legislar en esta materia y en los términos aquí dictaminados.

Los términos expresados en cada uno de los proyectos evidencian más un imperativo categórico de naturaleza política para su sanción que un fundamento de consistencia real y rigurosa sobre la real problemática que motive un acompañamiento al mismo en materia de seguridad, salud, medio ambiente y prevención.

En coherencia con esto, del desarrollo de las reuniones informativas convocadas por esta Comisión de Legislación del Trabajo, y en las cuales han participado especialistas en la materia, no ha surgido evidencia suficiente de que las experiencias de comités mixtos hayan colaborado con la disminución significativa de accidentes o siniestros, ni hayan fortalecido la relación entre trabajadores, entidades sindicales y empleadores, en miras a garantizar la seguridad laboral y disminuir la litigiosidad.

De ello resulta que no es posible asegurar, tal como promete el texto del expediente 10-P.E.-2021, que este proyecto colabore con el cambio de paradigma de “la perspectiva reparadora” por sobre la tendencia “preventiva”, en una revalorización integral de la vida y de la salud como derecho humano fundamental, en tanto no hay pruebas de que este instrumento colabore con ello.

II. *Del articulado*

En adición a lo expuesto, el propio articulado pone de manifiesto inconsistencias y deficiencias que han sido expresadas por los aquí firmantes durante todo su debate, y que se alinean con históricas críticas insuperables que este proyecto ha tenido en intentos legislativos previos:

A. Los comités mixtos que se pretenden crear representan una hiperburocratización del proceso de control en materia de seguridad, salud y ambiental,

promoviendo una superposición y duplicidad de competencias e incumbencias en la materia antes que una herramienta estratégica fundada en principios de economicidad, sencillez y celeridad.

La mayoría de las atribuciones que se le asignan a estos comités ya se encuentran hoy distribuidas entre diferentes actores del sistema de la prevención y la seguridad laboral (e incluso dentro de las propias atribuciones de las entidades sindicales), generándose así una superposición de competencias, y con ello, eventuales conflictos y tensiones sobre el alcance de la intervención de cada uno de estos en la práctica.

B. Esta entidad de naturaleza poco clara y con exceso de incumbencias y facultades de conocimiento en materia de seguridad y prevención laboral, pero de nula responsabilidad real, traduce más un interés de lograr injerencia en cuestiones de dirección de las empresas que un involucramiento efectivo y real en problemáticas técnicas que dice solucionar.

Así, el amplio margen de intervención y participación que le asigna el articulado a estos comités resulta contradictorio e incoherente con la nula responsabilidad funcional que les otorga a sus miembros, tal como expresamente lo afirma el artículo 8°, “Inalterabilidad de las obligaciones emanadas de la ley 24.557”, al decir que “las actuaciones y decisiones del referido Comité Mixto no reemplazan ni desplazan las obligaciones que emergen de la ley 24.557, de riesgos del trabajo y sus modificaciones, en cabeza de los empleadores y las empleadoras, de las aseguradoras de riesgos del trabajo (ART) y de los empleadores autoasegurados y las empleadoras autoaseguradas”, ni “implican atribuir a sus representantes en corresponsabilidad alguna en el deber de seguridad que recae exclusivamente sobre empleadores, empleadoras y las aseguradoras de riesgos del trabajo”.

De esta forma, no se produce una reconfiguración real del sistema de seguridad y prevención laboral que logre modificar el paradigma de reparación al de prevención, tal como aseguran los fundamentos de los proyectos en estudio, al no otorgarse una correlación y contraprestación directa entre atribuciones y obligaciones, asignándosele en definitiva amplitud de facultades a un órgano totalmente irresponsable en sus funciones.

C. El exceso de intervención e injerencia que se le asigna a este comité en el control y funcionamiento de las empresas debilita el poder de organización y dirección exclusiva del empleador sobre su propio emprendimiento. Tal como resulta del articulado, la amplitud de incumbencias y competencias dadas a estos comités atenta contra el poder de mando organizacional que corresponde exclusivamente al empleador como titular de su empresa en la tradición del derecho laboral argentino, a través de una fórmula incoherente: no le quita responsabilidad, pero sí le quita facultad de mando y dirección sobre su propia empresa.

De esta forma se desnaturaliza tanto la función de los actores participantes: las entidades sindicales y los trabajadores pasan a cumplir una función de dirección y control (que incluso ya tienen hoy) sin responsabilidad, y el empleador, pese a continuar siendo el único responsable, ve mermadas sus atribuciones de dirección y organización. Esto adquiere especial gravedad en el inciso *l*) del artículo 6° en cuanto le asigna a este comité necesaria participación en los planes de implementación y desarrollo tecnológico de las empresas, algo a todas luces desproporcionado incluso con los fines y el espíritu del objeto que esta ley dice amparar.

D. Propone una injustificada e innecesaria incumbencia en materia de violencia laboral, que intenta solventar aclarando que “las competencias relativas a la prevención de la violencia y el acoso en el trabajo no desplazan las obligaciones que emergen del Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo –Convenio 190– adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), aprobado por la ley 27.580”.

Esto es a todas luces incongruente, ya que no solo hiperburocratiza y replica el control en materia de violencia laboral, duplicando los órganos con conocimiento en el tema pero sin responsabilidades reales y efectivas, sino que desconoce la especialización y particularidades del Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo –Convenio 190– adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), aprobado por la ley 27.580, y su contenido.

De forma más clara, ¿cuál es el justificativo de asignarle a este comité funciones de control e intervención en materia de violencia y acoso laboral cuando ya hay un ordenamiento específico sobre el tema y órganos con facultades exclusivas para ello? ¿En qué beneficia esta doble vía de control más que en la generación de fricciones competenciales?

III. *De las urgencias y agenda de prioridades en la legislación del trabajo*

En adición a todo esto, es necesario poner finalmente de resalto que en un contexto de alta volatilidad y profunda crisis económica, es necesario avanzar en reformas laborales que promuevan la generación de empleo e incentiven la inversión antes que alimentar el escenario de imprevisión y continuos cambios de reglas para los empleadores.

Sin perjuicio de las graves deficiencias que este proyecto presenta y que han sido expuestas en detalle, los verdaderos problemas que evidencia la legislación del trabajo en nuestro país no son abordados por este proyecto de creación de comités mixtos, que incluso tal como ha sido presentado promueve más una ruptura en la relación de empleador y trabajador que un verdadero instrumento de diálogo entre las partes.

La equidad laboral entre hombres y mujeres, las ampliación de licencias, la modernización de la relación

laboral para contemplar nuevos paradigmas y formas de trabajo, la profesionalización y formación de trabajadores, la transición entre la formación y el ingreso al mercado laboral, la promoción del empleo joven, la reducción de costos que incentive mayor inversión, la transparencia en el funcionamiento de entidades sindicales, entre otras, son cuestiones prioritarias en el derecho laboral argentino y en el proceso de fortalecimiento de la economía, antes que la creación de comités mixtos.

Por todo ello y las razones expuestas es que propiciamos el rechazo del presente proyecto de ley.

Fabio J. Quetglas.

ANTECEDENTES

1

Mensaje del Poder Ejecutivo

Buenos Aires, 6 de octubre de 2021

Al Honorable Congreso de la Nación.

Tengo el agrado de dirigirme a su honorabilidad con el objeto de someter a su consideración un proyecto de ley tendiente a la creación de un Comité Mixto de Seguridad, Salud, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos en el Trabajo.

Cabe reseñar que los ordenamientos laborales que a lo largo de la historia legislaron acerca de los infortunios del trabajo estuvieron signados por lo que se denominó, en doctrina, “la perspectiva reparadora” por sobre la tendencia “preventiva”, que luego se impuso, en una revalorización integral de la vida y de la salud como derecho humano fundamental. Las normas parecían privilegiar el resarcimiento patrimonial de los accidentes y enfermedades vinculados al trabajo por sobre la prevención de los hechos susceptibles de producir un daño.

El marco patrimonialista y reparador se ha visto desplazado por la tendencia a enfatizar la prevención, que se ha difundido en las normas internacionales, en tal sentido el Convenio 187, adoptado el 15 de junio de 2006 por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), aprobado por la ley 26.694, sobre el marco promocional para la seguridad y salud del trabajo, en respuesta a ese cambio auspicioso del paradigma, insiste en la necesidad de que las políticas nacionales fomenten una cultura destinada a evitar los accidentes y afirma el derecho a un “medio ambiente de trabajo seguro y saludable”, finalidad que es indispensable lograr con la “participación activa” de los trabajadores y empleadores y las trabajadoras y empleadoras, mediante la creación de un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos, en el que se conceda “la máxima prioridad al principio de prevención”.

Ya con anterioridad, el Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), adoptado el

22 de junio de 1981, y el Protocolo de 2002, relativo al Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, adoptado el 20 de junio de 2002, aprobado por la ley 26.693, dispuso expresamente en su artículo 19 el mandato de adoptar medidas a nivel empresa en virtud de las cuales “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 seguridad y la salud relacionados con su trabajo, y sean consultados a ese respecto por el empleador; con tal objeto, y de común acuerdo, podrá recurrirse a consejeros técnicos ajenos a la empresa”.

En el sentido de lo dispuesto en el convenio antes citado, la Recomendación 164 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), adoptada en Ginebra el 22 de junio de 1981, establece en su artículo 12.1 que “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”.

No puede soslayarse, a su vez, que la Declaración Sociolaboral del Mercosur, de 2015, conmina a los Estados parte a formular un sistema de salud y seguridad en el trabajo que “deberá prever la participación de los trabajadores en el ámbito de las empresas con el objetivo de prevenir accidentes y enfermedades originadas en el trabajo, de forma de hacer compatible, permanentemente, el trabajo con la preservación de la vida y la promoción de los trabajadores”.

En este contexto y en coherencia con la experiencia latinoamericana (República Federativa del Brasil, Estado Plurinacional de Bolivia, República de Colombia, etcétera) se propone, en un marco de acatamiento de la normativa internacional, la creación de un Comité Mixto de Seguridad, Salud, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos en el Trabajo cuya actuación se complementa, sin contradicciones, con las restantes leyes que conforman el sistema de derecho laboral en nuestro país.

El Comité Mixto propiciado en el presente proyecto de ley se torna obligatorio para las empresas donde se desempeñan más de cien (100) trabajadoras y trabajadores y su conformación no implica un incremento del número de representantes sindicales previstos o previstos por los artículos 40, 45 y concordantes de la ley 23.551 y sus modificatorias.

A su vez, en los lugares de trabajo donde se desempeñen menos de cien (100) personas se conceden facultades específicas al delegado o a la delegada para participar y actuar en todos los temas relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo.

La normativa que se propone al Honorable Congreso de la Nación parte de la necesidad de que sean los partícipes del proceso productivo quienes, en la sede donde se lleva a cabo su labor, cumplan con el cometido esencial: detectar los riesgos, prevenirlos y llevar a cabo todas las conductas positivas necesarias para preservar la salud de los trabajadores y las trabajadoras.

A tal efecto, en el proyecto de ley acompañado se han descripto las competencias y potestades del referido Comité Mixto y se ha establecido que se lleven a cabo reuniones periódicas. Asimismo, se ha efectuado una adecuada y prolija articulación entre las potestades del nuevo órgano y el régimen de la Ley de Riesgos del Trabajo, 24.557, y sus modificaciones, en lo que concierne al papel dinámico y relevante de las aseguradoras de riesgos del trabajo y a las eventuales responsabilidades que podrían emerger.

Por su parte, a los fines de prevención y en resguardo del derecho fundamental a la salud y a la vida se crean mecanismos para que la autoridad de aplicación ordene, con carácter cautelar, la paralización de la actividad en situaciones excepcionales donde pudiera generarse un riesgo inminente y grave.

Asimismo, se garantizan los distintos subsistemas existentes o que la autonomía colectiva pudiera crear y se establece un razonable plazo de implementación temporal.

En síntesis, el proyecto de ley propiciado viene a llenar un vacío normativo relevante y, a su vez, dar cabal uniformidad en todo el territorio a un tema que carecía de implementación nacional, salvo en algunos ámbitos locales que llevaron a cabo una interesantísima tarea de avanzada que se tuvo en cuenta al realizar el proyecto (provincias de Santa Fe y de Buenos Aires).

Por último, cabe advertir la importancia innegable de consagrar en el momento arduo que toca vivir a la República Argentina una norma eficaz que reúna esfuerzos mancomunados, tanto del capital como del trabajo, para prevenir los riesgos y preservar la salud de todos los actores y todas las actrices de las relaciones laborales en el difícil momento de la pandemia por COVID-19.

En virtud de los fundamentos expuestos, y teniendo en cuenta que las medidas propuestas se enmarcan en políticas preventivas que permitirán disminuir los riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores y las trabajadoras, preservando la seguridad y la salud en el ámbito laboral, se solicita la sanción del presente proyecto de ley.

Saludo a su honorabilidad con mi mayor consideración.

Mensaje 91/2021

ALBERTO Á. FERNÁNDEZ.

Juan L. Manzur. – Claudio O. Moroni.

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

COMITÉ MIXTO DE SEGURIDAD, SALUD,
MEDIO AMBIENTE Y PREVENCIÓN
DE RIESGOS EN EL TRABAJO

Artículo 1° – *Comité Mixto de Seguridad, Salud, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos en el Trabajo. Definición.* Créase un Comité Mixto de Seguridad, Salud, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos en el Trabajo en cada ámbito laboral. El mismo se constituirá como un órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta y participación, regular y periódica, de las actuaciones en materia de prevención de riesgos, seguridad, salud y medio ambiente que se lleven a cabo en los lugares de trabajo, ya sea que se trate de empresas o establecimientos del ámbito privado o en el sector público nacional en los términos del artículo 8°, incisos *a)*, *b)* y *c)*, de la Ley de Administración Financiera y de los Sistemas de Control del Sector Público Nacional, 24.156, y sus modificaciones.

El citado Comité Mixto será obligatorio en dichos lugares de trabajo cuando allí se desempeñen cien (100) o más trabajadoras y trabajadores. Estará formado, como mínimo, por dos (2) representantes de las trabajadoras y los trabajadores, por una parte, y por el empleador o la empleadora y/o sus representantes, en igual número, salvo lo que se disponga en los convenios colectivos de trabajo respectivos. En las empresas en que se desempeñen más de quinientos o quinientas (500) trabajadores y/o trabajadoras se duplicará el número de integrantes.

En aquellos lugares de trabajo en los que se desempeñen más de diez (10) trabajadores y/o trabajadoras y menos de cien (100), el delegado o la delegada del personal tendrá facultades para participar en todas las iniciativas de prevención, efectuar planteos concernientes a esta y para actuar en todos los temas referidos a la seguridad y la salud en el trabajo.

Art. 2° – *Elección de sus miembros.* La entidad sindical designará dos (2) representantes entre aquellos delegados elegidos y aquellas delegadas elegidas en los términos de los artículos 40 y 45 de la ley 23.551 y sus modificatorias, dentro de los lugares de trabajo definidos en los términos del artículo 1° de esta ley. La elección deberá respetar la paridad de género existente entre dichos delegados y dichas delegadas. El mandato de las y los representantes sindicales en el Comité Mixto cesará conjuntamente con el de su mandato como delegadas y delegados.

Cuando existiera más de una (1) asociación sindical con personería gremial con actuación en el lugar de trabajo, la integración se hará en forma proporcional al número de personas que trabajan, representadas por cada organización sindical en dicho ámbito. En ningún caso la pluralidad de entidades sindicales que

allí confluyan redundará en el aumento del número de miembros del referido Comité Mixto.

La representación del empleador o de la empleadora deberá contar al menos con un (1) o una (1) integrante o representante de sus máximos niveles de dirección, con facultad de decisión.

Art. 3º – *Funcionamiento*. Se elegirá presidente o presidenta y secretario o secretaria de entre los y las integrantes del citado comité, quienes podrán ser reelegidos o reelegidas. Si el presidente o la presidenta representan al empleador o a la empleadora, el secretario o la secretaria representará a las personas que trabajan y viceversa. Si no hay acuerdo, se decidirá por sorteo.

En las reuniones del Comité Mixto de Seguridad, Salud, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos en el Trabajo participarán, con voz pero sin voto, los responsables técnicos o las responsables técnicas de la prevención en los lugares de trabajo que no estén incluidos o incluidas en su composición. En las mismas condiciones podrán participar representantes de la autoridad de aplicación o profesionales y técnicos o técnicas con competencia en la materia que fueran invitados o invitadas por el comité.

El citado Comité Mixto se reunirá mensualmente de manera ordinaria, y de manera extraordinaria, siempre que lo solicite alguna de las representaciones que lo integran. El Comité Mixto adoptará sus propias normas de funcionamiento. La convocatoria a reunión deberá realizarse con una antelación mínima de siete (7) días y se señalará lugar y hora en que se desarrollará la misma. El temario deberá consensuarse por las partes.

Las reuniones del Comité Mixto se llevarán a cabo en los lugares y horario 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 o la empleadora abonará los viáticos o gastos que demandare el desempeño de sus tareas.

El Comité Mixto deberá llevar un libro de actas y los registros que dispongan las normas vigentes en la materia o en su reglamento interno.

Art. 4º – *Competencias*. El Comité Mixto de Seguridad, Salud, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos en el Trabajo tendrá las siguientes competencias:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos, la promoción de la seguridad y el resguardo de la salud y los factores de riesgo psicosociales en el ámbito laboral. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en materia de prevención, los proyectos atinentes a planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías;

- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos y la promoción de la seguridad y la salud en el ambiente laboral, proponiendo al empleador o a la empleadora la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes, así como la elaboración de normas de sana convivencia en el ámbito de trabajo;
- c) Participar en la elaboración de los planes de formación en materia preventiva;
- d) Contribuir en la prevención de la violencia y del acoso en el trabajo, así como de cualquier otra forma de discriminación.

Art. 5º – *Facultades*. En el ejercicio de sus competencias, el Comité Mixto de Seguridad, Salud, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos en el Trabajo estará facultado para:

- a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas;
- b) Conocer todos aquellos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo que sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones;
- c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad psicofísica de las personas que trabajan, con el objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas;
- d) Colaborar en la implementación de protocolos de prevención a los fines de erradicar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y de toda otra forma de discriminación;
- e) Garantizar a los trabajadores y a las trabajadoras canales de comunicación ágiles, expeditivos y confidenciales para que puedan denunciar eventuales casos de acoso y/o violencia en el trabajo y de toda otra forma de discriminación;
- f) Garantizar con periodicidad a las personas que trabajan capacitaciones, cursos y/o charlas formativas a los fines de erradicar conductas de violencia o acoso en el trabajo, haciendo especial hincapié en aquellas relacionadas con el género.

El ejercicio de las facultades del citado Comité Mixto y sus actuaciones deberán tener en cuenta, según las circunstancias de cada caso, la preservación de datos personales y datos sensibles y el resguardo de la intimidad de las víctimas en los términos de la ley 25.326 y su modificatoria.

Las actuaciones y decisiones del referido Comité Mixto no desplazan las obligaciones que emergen del Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo –Convenio 190–, adoptado por la Conferencia General de la Organiza-

ción Internacional del Trabajo (OIT), aprobado por la ley 27.580 y la ley 24.557 y sus modificaciones, en cabeza de los empleadores y las empleadoras, de las aseguradoras de riesgos del trabajo (ART) y de los empleadores autoasegurados y las empleadoras autoaseguradas.

El Comité Mixto de Seguridad, Salud, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos en el Trabajo deberá ser informado de las tareas que las aseguradoras de riesgos del trabajo realicen, en materia de prevención, en el marco de la referida ley 24.557 y sus modificaciones.

Las actuaciones y decisiones de dicho comité no implican desmedro alguno de los derechos individuales de las personas que trabajan ni implican corresponsabilidad alguna ante los eventuales damnificados o las eventuales damnificadas respecto del deber de seguridad que recae sobre empleadores y empleadoras.

Art. 6° – *Autoridad de aplicación.* El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y los ministerios de las provincias y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires con competencia en materia laboral serán las autoridades de aplicación, en el ámbito de sus respectivas competencias.

Art. 7° – *Riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de las personas que trabajan.* Cualquiera de las y los representantes del Comité Mixto de Seguridad, Salud, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos en el Trabajo podrá recurrir a la autoridad de aplicación de su jurisdicción si considera que las medidas adoptadas y los medios utilizados por el empleador o la empleadora no son suficientes para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo. En los casos en que la autoridad de aplicación respectiva compruebe que la inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales implica, a su juicio, un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores y las trabajadoras, podrá ordenar la paralización inmediata de tales trabajos o tareas.

Art. 8° – *Práctica desleal.* Constituye práctica desleal, en los términos de los artículos 53, 55 y concordantes de la ley 23.551 y sus modificatorias, toda conducta del empleador o de la empleadora que impida, demore u obstaculice la formación y actuación del Comité Mixto de Seguridad, Salud, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos en el Trabajo previsto por esta ley.

Art. 9° – *Autonomía colectiva.* El Comité Mixto de Seguridad, Salud, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos en el Trabajo creado por el artículo 1° de la presente ley, con competencia específica en los lugares de trabajo, no afecta ni reemplaza a los órganos paritarios emergentes de la autonomía colectiva, con competencias genéricas para el análisis y la prevención de riesgos, seguridad e higiene y medio ambiente o de violencia y acoso en el mundo del trabajo.

Art. 10. – *Disposiciones transitorias.* En los lugares de trabajo en los que se desempeñen más de cien (100)

trabajadores y/o trabajadoras, la creación del Comité Mixto de Seguridad, Salud, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos en el Trabajo será obligatoria dentro de los sesenta (60) días de promulgada la presente ley.

En los lugares de trabajo en los que se desempeñen más de doscientos o doscientas (200) trabajadores y/o trabajadoras, la creación del referido Comité Mixto será obligatoria dentro de los treinta (30) días de promulgada la presente ley.

Art. 11. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

ALBERTO Á. FERNÁNDEZ.

Juan L. Manzur. – Claudio O. Moroni.

2

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados, ...

COMITÉS MIXTOS DE HIGIENE, SEGURIDAD, MEDIO AMBIENTE Y PREVENCIÓN DE RIESGOS EN EL TRABAJO

Artículo 1° – *Objeto.* La presente ley tiene por objeto la creación de un Comité Mixto de Higiene, Seguridad, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos en el Trabajo en cada ámbito laboral. El mismo se constituirá como un órgano paritario y colegiado destinado a la consulta y participación, regular y periódica, de las actuaciones en materia de prevención de riesgos, seguridad e higiene y medio ambiente que se lleven a cabo en la empresa, establecimiento o dependencia pública.

Art. 2° – *Conformación.* El Comité Mixto será obligatorio en todas las empresas, establecimientos o dependencias públicas donde se desempeñen cincuenta (50) o más personas. Estará formado, como mínimo, por dos representantes de las trabajadoras y los trabajadores, por una parte, y por el empleador o empleadora y/o sus representantes, en número igual, salvo que la conformación pudiera llegar a ampliarse en los convenios colectivos.

En las empresas en que se desempeñen más de ciento cincuenta (150) personas se conformará con tres representantes por cada parte, en las empresas en que se desempeñen más de trescientas (300) personas se conformará con cuatro representantes por cada parte y en las empresas en que se desempeñen más de quinientas (500) personas se conformará con cinco representantes por cada parte.

En aquellas empresas en las que se desempeñen más de diez (10) trabajadores y/o trabajadoras y menos de cincuenta (50), el delegado o delegada del personal tendrá facultades para participar en todas las iniciativas de prevención, efectuar planteos concernientes a esta y para actuar en todos los temas referidos a la seguridad e higiene del trabajo.

Art. 3° – *Elección de sus miembros*. La entidad sindical designará dos representantes entre aquellos delegados y delegadas elegidos y elegidas en los términos de los artículos 40 y 45 de la ley 23.551 dentro de la empresa, establecimiento o dependencia pública. La elección deberá respetar la paridad de género.

Asimismo, deberá designar un representante o una representante para ejercer la suplencia de los delegados y delegadas titulares cuando estos no pudieran asistir a las reuniones.

Cuando existiera más de una (1) asociación sindical con personería gremial con actuación en el ámbito de la empresa, establecimiento o dependencia pública, la integración se hará en forma proporcional al número de afiliados y afiliadas que represente cada organización sindical en dicho ámbito. En ningún caso la pluralidad de entidades sindicales que confluyan en una empresa, establecimiento o dependencia pública, redundará en el aumento del número de miembros del Comité Mixto.

La representación del empleador o empleadora deberá contar al menos con un o una integrante o representante de sus máximos niveles de dirección, con facultad de decisión.

Art. 4° – *Funcionamiento*. Se elegirá de entre sus integrantes presidente o presidenta y secretario o secretaria, quienes podrán ser reelegidos. Si la presidencia representa a la parte empleadora, la secretaria representará a la parte trabajadora y viceversa. Si no hay acuerdo, se decidirá por sorteo.

El mandato de los y las representantes que integran el Comité Mixto durará dos años desde su conformación, y las autoridades deberán rotar la presidencia y secretaría entre la representación de las personas que trabajan y aquella de la parte empleadora al cumplirse el primer año de mandato.

En las reuniones del Comité Mixto participarán con voz pero sin voto, los responsables técnicos de la prevención en la empresa, establecimiento o dependencia pública que no estén incluidos en su composición. En las mismas condiciones podrán participar representantes de la autoridad de aplicación o profesionales y técnicos con competencia en la materia que fueran invitados por el comité.

El Comité Mixto se reunirá mensualmente de manera ordinaria, y de manera extraordinaria, siempre que lo solicite alguna de las representaciones que lo integran. El Comité Mixto adoptará sus propias normas de funcionamiento. La convocatoria a reunión deberá realizarse con una antelación mínima de siete días, señalándose lugar y hora en que se desarrollará la misma. El temario deberá haber sido consensuado al interior del Comité Mixto.

Las reuniones del Comité Mixto se llevarán a cabo en la sede de la empresa, establecimiento o dependencia pública y en horario 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 o empleadora abonará los viáticos o gastos que demandare el desempeño de sus tareas.

El Comité Mixto deberá llevar un libro de actas y los registros que dispongan las normas vigentes en la materia o reglamento interno. Asimismo, deberá darse para sí un reglamento dentro de los 90 días posteriores a su conformación.

Art. 5° – *Competencias*. El Comité Mixto tendrá las siguientes competencias:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos, la promoción de la seguridad e higiene y el resguardo de la salud y los factores de riesgo psicosociales en el ámbito laboral. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en materia de prevención, los proyectos atinentes a planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías;
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos y la promoción de la seguridad e higiene en el ambiente laboral, proponiendo al empleador o empleadora la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes, así como la elaboración de normas de sana convivencia en el ámbito de trabajo;
- c) Participar en la elaboración de los planes de formación en materia preventiva;
- d) Prevenir la violencia y el acoso en el lugar del trabajo y llevar a cabo conductas en los términos del convenio 190 de la OIT para evitar y dar respuesta a las situaciones que pudieran presentarse;
- e) Hacerse presente en las inspecciones que de conformidad con la normativa vigente realizaren en el establecimiento, empresa o dependencia pública las aseguradoras de riesgos del trabajo.

Art. 6° – *Facultades*. En el ejercicio de sus competencias, el Comité Mixto de Higiene, Seguridad, Medio Ambiente y Prevención en el Trabajo estará facultado para:

- a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas;
- b) Conocer todos aquellos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo que sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones;
- c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de las personas que trabajan, con el objeto de valorar

- sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas;
- d) Establecer protocolos de prevención a los fines de erradicar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;
 - e) Garantizar a los trabajadores y trabajadoras canales de comunicación rápidos, expeditivos y confidenciales para que puedan denunciar eventuales casos de acoso y /o violencia en el trabajo;
 - f) Garantizar con periodicidad a las personas que trabajan capacitaciones, cursos y/o charlas formativas a los fines de erradicar conductas de violencia o acoso en el trabajo, haciendo especial hincapié en aquellas relacionadas con el género.

Las actuaciones y decisiones del Comité Mixto no desplazan las eventuales obligaciones que podrían emerger del convenio 190 de la OIT y de la ley 24.557.

El Comité Mixto será informado y participará del ejercicio de todas las facultades que concede la ley 24.557 a las aseguradoras de riesgos del trabajo y del acatamiento oportuno de las obligaciones que la citada normativa les impone.

Las actuaciones y decisiones del Comité Mixto no implican desmedro alguno de los derechos individuales de las personas que trabajan, ni implican responsabilidad alguna ante los eventuales damnificados respecto al deber de seguridad que recae sobre empleadores y empleadoras.

Art. 7º – *Autoridad de aplicación.* El Ministerio de Trabajo de la Nación y los ministerios de las provincias serán las autoridades de aplicación, en el ámbito de sus respectivas competencias.

Art. 8º – *Riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de las personas que trabajan.* Cualquiera de las y los representantes del Comité de Prevención de Riesgos en el Trabajo podrá recurrir a la autoridad de aplicación si considera que las medidas adoptadas y los medios utilizados por el empleador o empleadora no son suficientes para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo. En los casos en que la autoridad de aplicación respectiva compruebe, con la asistencia técnica de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, que la inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales implica, a su juicio, un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores, podrá ordenar la paralización inmediata de tales trabajos o tareas.

Art. 9º – *Práctica desleal.* Constituye práctica desleal, en los términos de los artículos 53, 55 y concordantes de la ley 23551, toda conducta del empleador o empleadora que impida, demore u obstaculice la formación y actuación del Comité de Prevención de Riesgos del Trabajo previsto en esta ley.

Art. 10. – *Disposiciones transitorias.* En aquellas empresas en las que se desempeñen más de 50 traba-

jadores y/o trabajadoras, la creación del Comité Mixto será obligatoria dentro de los 60 días de promulgada la presente ley.

En aquellas empresas en las que se desempeñen más de 150 trabajadores y/o trabajadoras, la creación del Comité Mixto será obligatoria dentro de los 30 días de promulgada la presente ley.

Art. 11. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Walter Correa. – Pablo Carro. – Carlos A. Cisneros. – María R. Martínez. – Patricia Mounier. – Claudia B. Ormachea. – Carlos Y. Ponce. – Vanesa R. Siley. – Marisa L. Uceda. – Hugo Yasky. .

3

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

COMITÉS MIXTOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJO

Artículo 1º – *Objeto.* La presente ley tiene por objeto la prevención de los riesgos del trabajo y la participación activa de trabajadores y trabajadoras en la elaboración, implementación y evaluación de las acciones, planes y programas necesarios para garantizar y resguardar la salud, la seguridad e higiene en el ámbito del trabajo.

Art. 2º – *Ámbito de aplicación.* La presente ley, sus normas reglamentarias y complementarias se aplican a todas las relaciones laborales de carácter privado y público, en todos los ámbitos y niveles de la administración pública nacional, provincial y municipal.

Art. 3º – *Autoridad de aplicación.* El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y los ministerios de las provincias son autoridad de aplicación, en el ámbito de sus respectivas competencias.

Art. 4º – *Comité Mixto de Prevención de Riesgos del Trabajo.* El Comité Mixto de Prevención de Riesgos del Trabajo es un órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de las empresas, establecimientos, explotaciones, centros de trabajo o dependencias públicas, en materia de prevención de riesgos del trabajo.

El Comité Mixto está conformado por delegados/as de la parte trabajadora, con funciones específicas en materia de prevención de riesgos del trabajo y control de las condiciones de salud, seguridad e higiene, y por la parte empleadora y/o sus representantes en igual número al de los/as delegados/as.

Art. 5º – *Lugar de constitución.* La constitución del Comité Mixto tiene lugar en todas las empresas, establecimientos, explotaciones, centros de trabajo o dependencias públicas que cuenten con diez (10) o más trabajadores y/o trabajadoras.

Art. 6º – *Cantidad de integrantes*. Los/as delegados/as de prevención son designados/as con arreglo a la siguiente escala:

- a) De 10 a 50 trabajadores/as: un/a (1) delegado/a de prevención;
- b) De 51 a 100 trabajadores/as: dos (2) delegados/as de prevención;
- c) De 101 a 500 trabajadores/as: tres (3) delegados/as de prevención;
- d) De 501 a 1.000 trabajadores/as: cuatro (4) delegados/as de prevención;
- e) De 1.001 a 2.000 trabajadores/as: cinco (5) delegados/as de prevención;
- f) De 2.001 a 3.000 trabajadores/as: seis (6) delegados/as de prevención;
- g) De 3.001 a 4.000 trabajadores/as: siete (7) delegados/as de prevención;
- h) De 4.001 personas en adelante: ocho (8) delegados/as de prevención.

Art. 7º – *Elección de sus miembros*. El Comité Mixto de Prevención de Riesgos del Trabajo se integra con los/as representantes de la parte trabajadora y empleadora.

Asimismo, se debe designar un/a representante para ejercer la suplencia de los/as delegados/as titulares cuando estos/as no pudieran asistir a las reuniones.

La elección deberá respetar la paridad de género.

Art. 8º – *Elección parte empleadora*. La representación de la parte empleadora es designada por el/la empleador/a y debe contar entre sus miembros con, al menos, un o una integrante de sus máximos niveles de dirección con facultad de decisión.

Art. 9º – *Elección parte trabajadora*. La representación de la parte trabajadora se integra con los/as trabajadores/as designados/as delegados/as de prevención, cuya designación se efectúa de la forma prevista en el estatuto de la organización sindical o, en su defecto, es elegida de su seno por los/as trabajadores/as mediante la elección libre y democrática.

Cuando exista más de una organización sindical reconocida por la empresa, establecimiento, explotación, centro de trabajo o dependencia pública, la elección es en forma proporcional al número de afiliados/as que representa cada organización sindical en el lugar donde se crea dicho Comité Mixto.

Cuando existan diferencias en la proporcionalidad del número de afiliados/as que le corresponde a cada organización sindical, para la conformación del Comité Mixto, la autoridad de aplicación será quien dirima dicha situación.

Cuando por falta de postulantes se hubiera frustrado la convocatoria a elección efectuada por la organización sindical, esta debe designar a una persona de la empresa, establecimiento, explotación, centro de trabajo o dependencia pública con adecuada capacita-

ción en salud, seguridad e higiene en el trabajo, para que cumpla con las funciones que esta ley le asigna.

Art. 10. – *Supuestos de contratación y subcontratación*. En los supuestos de contratación o subcontratación, sea de actividad principal o accesoria de la empresa principal, los/as trabajadores/as que hayan sido elegidos/as delegados/as de personal de la empresa contratista o subcontratista y que presten tareas en el establecimiento de la empresa principal, designan de su seno a los/as delegados/as de prevención, quienes se incorporan a las sesiones del Comité Mixto, con las mismas atribuciones y derechos que los/as dependientes de la empleadora principal, mientras dure el trabajo a realizar en el establecimiento.

Art. 11. – *Elección de autoridades*. El/la presidente/a y secretario/a son electos de entre sus miembros por un período de dos (2) años, pudiendo ser reelectos por un solo período consecutivo para el mismo cargo.

Si la presidencia representa a la parte empleadora, la secretaría representa a la parte trabajadora y viceversa. En caso de desacuerdo, se decide por sorteo.

Cada representante tiene un suplente elegido de la misma forma que el titular y que es su reemplazante en caso de ausencia o impedimento de este.

Art. 12. – *Funcionamiento*. El Comité Mixto adopta sus propias normas de funcionamiento y debe llevar un libro de actas y de registros que dispongan las normas vigentes en la materia y su reglamento interno.

Art. 13. – *Reuniones del Comité Mixto*. El Comité Mixto se reúne mensualmente de manera ordinaria, o en su caso, de manera extraordinaria, siempre que lo solicite alguna de las representaciones que lo integran. Las reuniones se llevan a cabo en la sede de la empresa, establecimiento, explotación, centro de trabajo o dependencia pública y en horario de trabajo, sin desmedro de las remuneraciones de sus integrantes. Estos/as no perciben remuneración suplementaria alguna por el ejercicio de sus funciones, pero el/la empleador/a debe abonar los viáticos o gastos que demande el desempeño de sus tareas.

La convocatoria a reunión debe realizarse con una antelación mínima de siete (7) días, indicando fecha, lugar y hora en que se desarrollará la misma. El temario debe ser consensuado al interior del Comité Mixto.

Art. 14. – *Participantes externos*. En las reuniones del Comité Mixto pueden participar con voz pero sin voto los/as responsables técnicos/as de la prevención en la empresa, establecimiento, explotación, centro de trabajo o dependencia pública que no estén incluidos en su composición. En las mismas condiciones pueden participar representantes de la autoridad de aplicación o profesionales y técnicos/as con competencia en la materia que fueran invitados/as por el Comité Mixto.

La aseguradora de riesgos del trabajo a la que se encuentre afiliada la parte empleadora está obligada a concurrir a las reuniones del Comité Mixto de Prevención de Riesgos del Trabajo a las que sea citada, y

a brindar toda información documentada que le fuera requerida.

Art. 15. – *Competencias*. El Comité Mixto de Prevención de Riesgos del Trabajo es competente para:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de las acciones, planes y programas de prevención de riesgos, la promoción de la seguridad e higiene y el resguardo de la salud y los factores de riesgo psicosociales en el ámbito laboral. A tal efecto, en su seno se debaten, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en materia de prevención, los proyectos atinentes a planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías;
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos y la promoción de la seguridad e higiene en el ambiente laboral, proponiendo al empleador/a la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes, así como la elaboración de normas de sana convivencia en el ámbito de trabajo;
- c) Participar en la elaboración de los planes de capacitación y formación en materia preventiva;
- d) Prevenir la violencia y el acoso en el lugar de trabajo y llevar a cabo conductas en los términos del convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo para evitar y dar respuesta a las situaciones que pudieran presentarse;
- e) Hacerse presente en las inspecciones que, de conformidad con la normativa vigente, realicen las aseguradoras de riesgos del trabajo en las empresas, establecimientos, explotaciones, centros de trabajo o dependencias públicas.

Art. 16. – *Facultades*. El Comité Mixto de Prevención de Riesgos del Trabajo está facultado para:

- a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas;
- b) Conocer todos aquellos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo que sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes 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 las personas que trabajan, con el objeto de valorar sus causas y proponer medidas preventivas oportunas;
- d) Establecer protocolos de prevención a los fines de erradicar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;

- e) Garantizar a los/as trabajadores/as canales de comunicación rápidos, expeditivos y confidenciales para que puedan denunciar eventuales casos de acoso y/o violencia en el ámbito del trabajo;
- f) Garantizar con periodicidad a las personas que trabajan capacitaciones, cursos y/o charlas formativas a los fines de erradicar conductas de violencia o acoso en el trabajo, haciendo hincapié en aquellas relacionadas con mujeres, géneros y diversidades;
- g) Formular denuncias y reclamos a los organismos de contralor correspondientes o, en su caso, a los órganos de la Justicia con competencia en la materia.

Art. 17. – *Responsabilidad*. Las actuaciones y decisiones del Comité Mixto no desplazan las eventuales obligaciones que puedan emerger del convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo y de la ley 24.557.

Las actuaciones y decisiones del Comité Mixto no implican desmedro alguno de los derechos individuales de las personas que trabajan, ni implican responsabilidad alguna ante eventuales damnificados/as respecto al deber de seguridad que recae sobre la parte empleadora.

La actuación del Comité Mixto no releva ni reemplaza al/a la empleador/a y a las aseguradoras de riesgos del trabajo de sus responsabilidades en materia de prevención ni de las otras obligaciones que se encuentran a su cargo.

Art. 18. – *Participación trabajadora*. La parte empleadora debe consultar al Comité Mixto, con la debida antelación y dentro de los ámbitos de participación que se regulan en esta ley, la adopción de las decisiones relativas a:

- a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa, establecimiento, explotación, centro de trabajo o dependencia pública, así como la introducción de nuevas tecnologías y el trabajo a distancia en todo lo relacionado con las consecuencias que ello pudiera tener para la salud y seguridad de las personas que trabajan, 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 protectoras de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, establecimiento, explotación, centro de trabajo o dependencia pública;
- c) La designación de los/as trabajadores/as que se encarguen de las medidas de emergencia;
- d) Los procedimientos de información y documentación a los que se refiere esta ley;

- e) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva;
- f) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la salud y seguridad de las personas que trabajan.

Art. 19. – *Riesgo grave e inminente.* Cualquiera de los/as representantes del Comité de Prevención de Riesgos del Trabajo puede recurrir a la autoridad de aplicación si considera que las medidas adoptadas y los medios utilizados por el/la empleador/a no son suficientes para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo.

En los casos en que la autoridad de aplicación respectiva compruebe, con la asistencia técnica de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, que la inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales implica, a su juicio, un riesgo grave e inminente para la salud y seguridad de los/as trabajadores/as, puede ordenar la paralización inmediata de tales trabajos o tareas.

Art. 20. – *Protección de los/las Delegados/as de Prevención.* Corresponden a los/las delegados/as de prevención todas las garantías establecidas en la ley 23.551 en resguardo de la estabilidad en el empleo y la intangibilidad de las condiciones de trabajo de los representantes sindicales.

El tiempo utilizado por los/as delegados/as de prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta ley será considerado como de ejercicio de funciones gremiales, a los efectos de la aplicación del artículo 44, inciso c), de la ley 23.551.

Art. 21. – *Confidencialidad.* Los/as integrantes del Comité Mixto deben guardar confidencialidad acerca de la información a la que accedan en ejercicio de sus funciones respecto de los procedimientos de producción empleados, siempre que no afecten la salud de los/as trabajadores/as o las condiciones y medio ambiente de trabajo, siendo de aplicación lo dispuesto en el artículo 85 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 22. – *Capacitación y formación.* Quienes integren el Comité Mixto deberán tener capacitación en materia de prevención de accidentes y enfermedades originadas en el trabajo, específicamente en la rama de la empresa, establecimiento, explotación, centro de trabajo o dependencia pública donde se desempeñan.

La parte empleadora debe proporcionar la capacitación y formación, ya sea por sus propios medios o mediante contratación con organismos o entidades especializadas en la materia, consensuada en los ámbitos de participación que se establecen en esta ley.

El tiempo dedicado a la capacitación y formación es considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su costo está exclusivamente a cargo de la parte empleadora.

Art. 23. – *Práctica desleal.* Constituye práctica desleal, en los términos de los artículos 53, 55 y concordantes de la ley 23.551, toda conducta de la parte empleadora que impida, demore u obstaculice la con-

formación y actuación del Comité Mixto de Prevención de Riesgos del Trabajo previsto en esta ley.

Art. 24. – *Disposiciones transitorias.* En aquellas empresas, establecimientos, explotaciones, centros de trabajo o dependencias públicas en las que se desempeñen más de cincuenta (50) trabajadores/as, la creación del Comité Mixto de Prevención de Riesgos del Trabajo será obligatoria dentro de los sesenta (60) días de promulgada la presente ley.

En aquellas empresas, establecimientos, explotaciones, centros de trabajo o dependencias públicas en las que se desempeñen más de quinientos (500) trabajadores/as, la creación del Comité Mixto de Prevención de Riesgos del Trabajo será obligatoria dentro de los treinta (30) días de promulgada la presente ley.

Art. 25. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Blanca I. Osuna. – Rosana A. Bertone. –
Gladys Medina. – Jorge A. Romero.

4

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados, ...

Artículo 1º – *Objeto y finalidad de la ley.* La presente ley tiene por objeto garantizar efectivamente la seguridad y la salud de las personas que trabajan ello a través de la participación de los trabajadores y las trabajadoras y de sus asociaciones gremiales en las acciones necesarias para el cumplimiento del objetivo enunciado.

Art. 2º – *Carácter de la ley.* Las normas de carácter laboral dispuestas en esta ley y en su reglamentación son de orden público, pudiendo ser complementadas en beneficio de los trabajadores y las trabajadoras por otras normas legales o convencionales que, en conjunto, constituyen la normativa sobre prevención de riesgos laborales, complementando la ley 19.587 y sus decretos reglamentarios.

Art. 3º – *Ámbito de aplicación.* La presente ley y sus normas reglamentarias y complementarias se aplicarán:

- a) A todas las relaciones laborales de carácter privado;
- b) A todas las relaciones laborales de carácter público, en todos los ámbitos y niveles de la administración pública nacional, provincial y municipal.

A los fines de esta ley, se entiende como empresa a 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 empresario, a la unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa a través de una o más explotaciones. Con el término dependencia pública se designa a todo lugar de trabajo pertenecien-

te a la administración pública nacional, provincial o municipal, así como sus organismos descentralizados o entidades autárquicas que constituya una unidad de gestión o de ejecución de sus funciones.

Art. 4° – *Consulta y participación de los trabajadores.* El empleador deberá consultar, con la debida antelación y dentro de los ámbitos de participación que se regulan en esta ley, la adopción de las decisiones relativas a:

- a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa, establecimiento empresario o dependencia pública, así como la introducción de nuevas tecnologías y el trabajo a distancia, en todo lo relacionado con las consecuencias que ello pudiera tener para la seguridad y la salud de las personas que trabajan, 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, establecimiento empresario o dependencia pública;
- c) La designación de los trabajadores y las trabajadoras que se encarguen de las medidas de emergencia;
- d) Los procedimientos de información y documentación a los que se refiere esta 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 las personas que trabajan.

Art. 5° – *Derechos de participación y representación.* Las personas que trabajan, así como sus asociaciones sindicales, tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. En ningún caso dicho ejercicio podrá afectar a las competencias, facultades y garantías que se reconocen en esta ley a los delegados de prevención y a los comités mixtos de prevención de riesgos en el trabajo.

Cuando en la empresa, establecimiento empresario o dependencia pública existan diferentes representaciones gremiales, 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.

Art. 6° – *Delegados y delegadas de prevención.* Los delegados y delegadas de prevención son quienes representan a los trabajadores y las trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo y control de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo.

Los delegados y las delegadas de prevención serán designados con arreglo a la siguiente escala:

De 10 a 50 personas: un (1) delegado o delegada de prevención.

De 51 a 100 personas: dos (2) delegados y/o delegadas de prevención.

De 101 a 500 personas: tres (3) delegados y/o delegadas de prevención.

De 501 a 1.000 personas: cuatro (4) delegados y/o delegadas de prevención.

De 1.001 a 2.000 personas: cinco (5) delegados y/o delegadas de prevención.

De 2.001 a 3.000 personas: seis (6) delegados y/o delegadas de prevención.

De 3.001 a 4.000 personas: siete (7) delegados y/o delegadas de prevención.

De 4.001 personas en adelante: ocho (8) delegados y/o delegadas de prevención.

Cuando en función de la cantidad de personas que trabajan correspondieren dos o más delegados de prevención, estos constituirán una comisión interna de prevención de riesgos en el trabajo.

Art. 7° – *Competencias y facultades de los delegados y las delegadas de prevención.* Son atribuciones del delegado y la delegada de prevención:

- a) Colaborar con la dirección de la empresa, establecimiento empresario o dependencia pública en la mejora de la acción preventiva;
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores y las trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, salud y seguridad en el trabajo;
- c) Recibir la consulta del empleador acerca de las decisiones relativas a prevención y seguridad en el trabajo, con carácter previo a su adopción y ejecución;
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En la empresa, establecimiento empresario o dependencia pública en las que no exista un Comité Mixto de prevención de riesgos en el trabajo por no alcanzar el número mínimo establecido al efecto, las competencias atribuidas a dicho comité en la presente ley serán ejercidas por los delegados y delegadas de prevención.

En el ejercicio de las competencias atribuidas a los delegados y delegadas de prevención estarán facultados para:

1. Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del ambiente de trabajo, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

2. Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.
3. Recibir información por parte del empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores y las trabajadoras, una vez que aquel hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aun fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias que los rodean.
4. Recibir del empresario las informaciones obtenidas por este 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 las personas que trabajan.
5. 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 aquellos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no altere el normal desarrollo del proceso productivo.
6. 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 las personas que trabajan, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité Mixto de Prevención de Riesgos en el Trabajo para su discusión en su seno.
7. Denunciar ante la Oficina Nacional de Seguridad y Salud Laboral de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo los incumplimientos en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

Las actuaciones de los delegados y las delegadas de prevención no implican desmedro alguno de los derechos individuales de los trabajadores y las trabajadoras ni implican corresponsabilidad alguna ante los trabajadores damnificados respecto al deber de seguridad que recae sobre los empleadores.

Art. 8º – *Comité Mixto de Prevención de Riesgos en el Trabajo. Definición.* El Comité Mixto de Prevención de Riesgos en el Trabajo es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa o explotación en materia de prevención de riesgos.

Se constituirá un Comité Mixto de prevención de riesgos en el trabajo en todas las empresas, explotaciones o centros de trabajo que cuenten con cincuenta (50) o más trabajadores y/o trabajadoras. El comité estará formado por los delegados y delegadas de prevención, de una parte, y por el empleador y/o sus representantes en número igual al de los delegados y delegadas de prevención, de la otra.

Art. 9º – *Comité Mixto de Prevención de los Riesgos en el Trabajo. Elección de sus miembros.* Cuando

en la empresa, establecimiento empresario o dependencia pública exista una representación sindical elegida en los términos de la ley nacional 23.551, cuyo número de integrantes sea mayor al número de representantes de los trabajadores y las trabajadoras que deberían componer el comité conforme el artículo 6, los delegados y delegadas sindicales elegirán de entre sus miembros a los delegados y delegadas de prevención de riesgos del trabajo que integran el Comité de Prevención de Riesgos en el Trabajo, debiendo recaer las designaciones en varones y mujeres en proporción a su número en la empresa, establecimiento empresario o dependencia pública.

Cuando exista más de una (1) representación sindical reconocida por la empresa, establecimiento empresario o dependencia pública, la elección se hará en forma proporcional al número de afiliados y afiliadas que representa cada organización sindical en el lugar donde se crea dicho comité. Cuando existan diferencias en la proporcionalidad del número de afiliados y afiliadas que le corresponde a cada organización sindical, para la conformación del Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo, será la autoridad de aplicación quien dirima dicha situación.

Cuando en la empresa, establecimiento empresario o dependencia pública no exista la representación sindical o exista una representación sindical con igual o menor número de miembros que el de representantes de los trabajadores y las trabajadoras que deberían componer el comité, los delegados y delegadas de prevención, así como los miembros del comité que representan al sector trabajador, serán elegidos mediante la elección libre y democrática convocada por el gremio. Los postulantes deberán reunir los requisitos previstos en el artículo 41 de la ley nacional 23.551.

Cuando por falta de postulantes se hubiera frustrado la convocatoria a elección efectuada por la organización sindical, esta designará a una persona de la empresa, establecimiento empresario o dependencia pública con adecuada capacitación en higiene y seguridad en el trabajo, que habrá de cumplir la función que esta ley asigna a tales representantes.

En cuanto a la representación del empleador en el Comité Mixto de Prevención de los Riesgos en el Trabajo, deberá contar entre sus miembros a un integrante o representante de sus máximos niveles de dirección o al responsable de la empresa, establecimiento empresario o dependencia pública con facultad de decisión, quien presidirá el comité. Los restantes miembros que integren el comité en representación del empleador, serán también designados por este.

Art. 10. – *Garantías y secreto profesional de los delegados y las delegadas de prevención.* Corresponden a los delegados y las delegadas de prevención todas las garantías establecidas en la ley 23.551, y especialmente las establecidas en los capítulos XI, XII y XIII de dicho régimen, en resguardo de la estabilidad en el

empleo y la intangibilidad de las condiciones de trabajo de los representantes sindicales.

El tiempo utilizado por los delegados y delegadas de prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta ley será considerado como de ejercicio de funciones gremiales a los efectos de la aplicación del artículo 44, inciso c), de la ley 23.551.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al mencionado crédito de horas mensuales retribuidas, el correspondiente a las reuniones del Comité de Prevención de Riesgos en el Trabajo y a cualesquiera otras convocadas por el empleador en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas el artículo anterior.

El empleador deberá proporcionar a los delegados y las delegadas 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 empleador por sus propios medios o mediante contratación con organismos o entidades sin fines de lucro especializadas en la materia, consensuada en los ámbitos de participación que se establecen en esta ley, la que deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

En todo caso, deberá incluirse un plan de capacitación anual dirigido a quienes formen parte de los ámbitos de participación previstos en esta ley y a todas las personas que trabajen en el ámbito de la empresa, establecimiento empresario o dependencia pública. El temario deberá ser consensuado por las partes y deberá incluir datos de riesgos laborales, estrategias de prevención y protección, estándares internacionales como parámetros en la evaluación y medición de riesgos. Podrá consultarse e invitar a especialistas reconocidos en los temas que se aborden.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos, y su costo deberá estar exclusivamente a cargo del empleador.

A los delegados y delegadas de prevención les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 85 de la Ley de Contrato de Trabajo en cuanto a la reserva o secreto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

Art. 11. – Comité Mixto de Prevención de Riesgos en el Trabajo. Funcionamiento. Los miembros del Comité Mixto de Prevención de Riesgos en el Trabajo designarán un presidente y un secretario, que podrán ser reelegidos indefinidamente. Si el presidente presenta al empleador, el secretario representará a los trabajadores, y viceversa. Si no hay acuerdo, se decide por sorteo.

Cada representante tendrá un suplente elegido de la misma forma que el titular y que será su reemplazante en caso de ausencia o impedimento de este.

Concluido el período para el que fueron elegidos deberá designarse al presidente y secretario.

En las reuniones del Comité Mixto de Prevención de Riesgos en el Trabajo participarán con voz pero sin voto los delegados y delegadas sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en su composición. En las mismas condiciones podrán participar los trabajadores y las trabajadoras de la empresa o explotación que cuenten con una especial calificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano, así como representantes de la autoridad de aplicación o profesionales y técnicos con competencia en la materia que fueran invitados por el Comité.

El Comité Mixto de Prevención de Riesgos en el Trabajo se reunirá mensualmente de manera ordinaria, y de manera extraordinaria siempre que lo solicite alguna de las representaciones que lo integran. El comité adoptará sus propias normas de funcionamiento. La convocatoria a reunión de comité deberá realizarse con una antelación mínima de siete días, en la que se señalará el lugar y horario en el que se desarrollará, y el temario, que deberá haber sido consensuado al interior del comité. Las reuniones del comité se llevarán a cabo en los locales de las empresas, establecimiento empresario o dependencia pública 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.

El comité deberá llevar un libro de actas y los registros que dispongan las normas vigentes en la materia o reglamento interno.

Cuando el empleador cuente con varios centros de trabajo dotados de Comité Mixto de Prevención de Riesgos en el Trabajo, podrá acordar con sus trabajadores y trabajadoras la creación de un comité intercentros, con las funciones que el acuerdo le atribuya.

Art. 12. – Competencias y facultades del Comité Mixto de Prevención de Riesgos en el Trabajo. El Comité Mixto de Prevención de Riesgos en el Trabajo tendrá las siguientes competencias:

1. 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.
2. 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, el Comité Mixto de Prevención de Riesgos en el Trabajo 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 todos aquellos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo que sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes 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 las personas que trabajan, 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.

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 Mixtos de Prevención de Riesgos en el Trabajo o, en su defecto, de los delegados y delegadas de prevención, y

empleadores o empresarios de las empresas que carezcan de dichos comités, u otras medidas de actuación coordinada.

Las actuaciones y decisiones del Comité Mixto de Prevención de Riesgos del Trabajo no implican desmedro alguno de los derechos individuales de las personas que trabajan, ni implican corresponsabilidad alguna ante los damnificados respecto al deber de seguridad que recae sobre los empleadores.

Art. 13. – *Autoridad de aplicación.* La autoridad de aplicación será el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Art. 14. – *Riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de las personas que trabajan.* Cualquiera de los representantes del Comité de Prevención de Riesgos en el Trabajo podrá recurrir a la autoridad de aplicación si considera que las medidas adoptadas y los medios utilizados por el empleador no son suficientes para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo. En los casos en que la autoridad de aplicación compruebe que la inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales implica, a su juicio, un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores, podrá ordenar la paralización inmediata de tales trabajos o tareas.

Art. 15. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Hugo Yasky. – Pablo Carro. – Blanca I. Osuna. – Carlos A. Selva.

SUPLEMENTO 1