

Proyecto de Ley

**El Senado y la Cámara de Diputados/as de la Nación Argentina
reunidos en Congreso sancionan con fuerza de ley:**

COMITÉS MIXTOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJO

Artículo 1°: 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.

Artículo 2°: 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.

Artículo 3°: 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.

Artículo 4°: 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/las Delegados/as.

Artículo 5°: 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.

Artículo 6°: 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.

Artículo 7°: Elección de sus miembros. El Comité Mixto de Prevención de Riesgos del Trabajo se integra con los/las representantes de la parte trabajadora y empleadora.

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

La elección deberá respetar la paridad de género.

Artículo 8°: 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.

Artículo 9°: Elección parte trabajadora. La representación de la parte trabajadora se integra con los/las 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/las 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 capacitación en salud, seguridad e higiene en el trabajo, para que cumpla con las funciones que esta ley le asigna.

Artículo 10°: Supuestos de contratación y subcontratación. En los supuestos de contratación o subcontratación, sea de actividad principal o accesorio de la empresa principal, los/las 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/las Delegados/as de Prevención, quienes se incorporan a las sesiones del Comité Mixto, con las mismas atribuciones y derechos que los/las dependientes de la empleadora principal, mientras dure el trabajo a realizar en el establecimiento.

Artículo 11°: Elección de Autoridades. El o La Presidente/a y Secretario/a son electos de entre sus miembros por un periodo 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 secretaria 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 éste.

Artículo 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.

Artículo 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. Éstos/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.

Artículo 14°: Participantes externos. En las reuniones del Comité Mixto pueden participar, con voz, pero sin voto, los/las 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.

Artículo 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.

Artículo 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 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.

Artículo 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 N° 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 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.

Artículo 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/las 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.

Artículo 19°: Riesgo grave e inminente. Cualquiera de los/las 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/las trabajadores/as, puede ordenar la paralización inmediata de tales trabajos o tareas.

Artículo 20°: Protección de los/las Delegados/as de Prevención. Corresponden a los/las Delegados/as de Prevención todas las garantías establecidas en la Ley N° 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/las 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 N° 23.551.

Artículo 21°: Confidencialidad. Los/las 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/las 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.

Artículo 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.

Artículo 23°: Práctica desleal. Constituye práctica desleal, en los términos de los artículos 53, 55 y concordantes de la Ley N° 23.551, toda conducta de la parte empleadora

que impida, demore u obstaculice la conformación y actuación del Comité Mixto de Prevención de Riesgos del Trabajo previsto en esta ley.

Artículo 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.

Artículo 25°: De forma. Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.

Blanca Inés Osuna
Diputada Nacional

FUNDAMENTOS

Señor Presidente:

Siendo que la Ley N°24.557 y sus normas complementarias, que regulan los riesgos en el trabajo, se enfocan en la reparación y/o recomposición de los daños ya producidos, creemos necesario redireccionar el enfoque hacia la prevención de los mismos, y es por ello que el presente proyecto de ley propone la participación activa de trabajadores y trabajadoras, quienes se enfrentan a diario a los riesgos propios de sus respectivos labores, a los fines de lograr la articulación de mecanismos institucionales paritarios que permitan arribar a medidas y acciones efectivas que garanticen la seguridad y la salud en el ámbito del trabajo, tanto público como privado, en todos los ámbitos y niveles de la administración pública nacional, provincial y municipal.

El presente proyecto de 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 la seguridad, higiene y el resguardo de la salud en el ámbito 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. Estará 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/las Delegados/as. Las/os Delegadas/os de Prevención serán designadas/os con arreglo a una escala que variará de acuerdo a la cantidad de personas trabajadoras en las empresas, establecimientos, explotaciones, centros de trabajo o dependencias públicas.

La representación de la parte empleadora será designada por el/la empleador/a y deberá contar entre sus miembros con, al menos, un o una integrante de sus máximos niveles de dirección con facultad de decisión.

Es importante destacar que la actuación del Comité Mixto no releva ni reemplaza al 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. En este sentido, 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.

El Comité Mixto adoptará sus propias normas de funcionamiento y se reunirá mensualmente de manera ordinaria, o en su caso, de manera extraordinaria, siempre que lo solicite alguna de las partes. Las reuniones se llevarán 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. Éstos/as no percibirán remuneración suplementaria alguna por el ejercicio de sus funciones, pero el/la empleador/a abonará los viáticos o gastos que demandare el desempeño de sus tareas. En este sentido, la Aseguradora de Riesgos del Trabajo a la que se encuentre afiliada la empleadora estará 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.

Los/las Delegados/as de Prevención tendrá todas las garantías establecidas en la Ley N° 23.551 en resguardo de la estabilidad en el empleo y la intangibilidad de las condiciones de trabajo de los representantes sindicales y el tiempo utilizado por los/las Delegados/as de Prevención para el desempeño de las funciones será considerado como de ejercicio de funciones gremiales. Asimismo, el tiempo dedicado a la capacitación y formación de los/las Delegados/as será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su costo deberá estar a cargo de la parte empleadora.

El derecho de los trabajadores y trabajadoras a la negociación colectiva y a la cooperación entre la parte empleadora y trabajadora ha quedado consagrado, desde el momento en que la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) lo adoptó en su Constitución.

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

Convenios y Recomendaciones de la OIT¹

Mediante su procedimiento de consenso tripartito (Gobiernos, Empleadores/as y Sindicatos), la Organización Internacional del Trabajo establece normas mínimas en forma de convenios y recomendaciones. Estas normas internacionales del trabajo son adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo. A diferencia de las recomendaciones, los convenios están destinados a crear obligaciones jurídicas vinculantes para los Estados Miembros, que son objeto de una supervisión internacional por parte de la O.I.T. Las normas internacionales del trabajo, al ser el resultado del consenso tripartito, básicamente están inspiradas en la legislación y la práctica nacional vigente en diferentes países. Es en este marco que se puede analizar el aporte del contenido de los convenios y recomendaciones relativas a la participación de los y las trabajadoras en los Comités Mixtos de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En el año 1975 la Conferencia Internacional del Trabajo, al aprobar la Memoria del Director General sobre “Por un Trabajo más Humano”, reafirmó que el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo, así como el bienestar de los trabajadores, sigue siendo la misión primordial y permanente de la O.I.T. Entre otros aspectos, se

¹ https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/participacion_trabajadores_sst.pdf

puntualizó que *“Los trabajadores deben intervenir en la planificación e instauración de un medio de trabajo seguro y sano, que contribuya a su bienestar”* y que *“la legislación y las convenciones colectivas sobre el medio ambiente de trabajo deben preparar el camino para la elección de representantes de seguridad que representen a los trabajadores en materia de seguridad y protección de la salud”*.

La adopción del Programme International pour l’Amélioration des Conditions et du Milieu de Travail (P.I.A.C.T.) en 1976, consiguió aunar la evolución de los instrumentos de política con la expansión de la seguridad y salud en el trabajo, y así tener en cuenta las preocupaciones medioambientales. Construyó un modelo global de política en materia de seguridad y salud en el trabajo, que engloba los principios básicos contenidos en los instrumentos de la O.I.T. en esas materias.

En el Programa se sostenía que este modelo debería ir acompañado de un “planteamiento participativo” que abonase el terreno para el apoyo de la O.I.T. al concepto de “cultura de la seguridad”.

Los tres grandes principios del P.I.A.C.T. consisten en que el trabajo:

- Respete la vida y la salud del/la trabajador/a;
- Deje tiempo libre para su descanso y distracción;
- Permita servir a la sociedad y al mismo tiempo realizarse expandiendo sus facultades personales.

Políticas Nacionales / El planteamiento participativo a nivel empresa²

En el año 1981 la O.I.T. adoptó el Convenio N°155 y la Recomendación N°164 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores. El Convenio 155 es sin duda alguna toda una innovación ya que, además de abordar de manera exhaustiva la seguridad y salud en el trabajo y el medio ambiente de trabajo, es más un instrumento de política que un

² https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/participacion_trabajadores_sst.pdf

instrumento en el que se establecen obligaciones jurídicas precisas. En él se prescribe la formulación, aplicación y examen periódico de una política nacional con el objetivo primordial de *“prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo”*.

El Convenio 155 contiene disposiciones de carácter general con miras a la implementación de política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo (arts. 4 al 7); las acciones a nivel nacional (arts. 8 al 15), entre ellas la creación de programas que propicien una cultura de la seguridad mediante la educación y la formación (art. 14); y las acciones a nivel empresa (arts. 16 al 21), entre las cuales se destaca: *“La cooperación entre los empleadores y los trabajadores o sus representantes en la empresa deberá ser un elemento esencial de las medidas en materia de organización y de otro tipo que se adopten en aplicación de los artículos 16 a 19 del presente Convenio”* (art. 20).

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

“1) Las medidas adoptadas para favorecer la cooperación a que hace referencia al artículo 20 del Convenio deberían incluir, cuando resulte apropiado y necesario, el nombramiento, conforme a la práctica nacional, de delegados de seguridad de los trabajadores, de comités obreros de seguridad e higiene o de comités paritarios de seguridad e higiene, o de estos dos últimos a la vez; en los comités paritarios, los trabajadores deberían tener una representación por lo menos igual a la de los empleadores.

2) Los delegados de seguridad de los trabajadores, los comités obreros de seguridad e higiene y los comités paritarios de seguridad e higiene, o, cuando sea apropiado, otros representantes de los trabajadores, deberían: a) recibir información suficiente sobre las

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

En este sentido, el Convenio 187 de la O.I.T. establece que el Estado tiene la obligación de promover, de acuerdo con las condiciones y práctica nacionales y en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, principios básicos tales como: evaluar los riesgos o peligros del trabajo; combatir en su origen los riesgos o peligros del trabajo; y desarrollar una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud que incluya información, consultas y formación.

Existen varios ejemplos de países de nuestra región Latinoamericana, tales como Chile, Uruguay, México, Perú y Brasil que han avanzado sobre iniciativas en esta materia.

Por su parte, a nivel nacional, nuestra carta magna refiere en su artículo 14 bis a la participación de los trabajadores y trabajadoras en las ganancias, control en la producción y colaboración en la dirección de las empresas. No obstante, contamos con experiencias de ámbito provincial, como el caso de la provincia de Buenos Aires y Santa Fe, quienes han sancionado e instrumentado leyes que promueven la participación, mediante la creación de Comités Mixtos, para garantizar la operatividad de la manda constitucional.

Debemos recordar que ya en la Constitución Nacional de 1949, Capítulo III (Derechos del trabajador, de la familia, de la ancianidad y de la educación y la cultura), artículo 37, punto 5°, la salud y seguridad del trabajador fue declarada derecho especial: *“Derecho a la preservación de la salud - El cuidado de la salud física y moral de los individuos debe ser una preocupación primordial y constante de la sociedad, a la que corresponde velar para que el régimen de trabajo reúna requisitos adecuados de higiene y seguridad, no exceda las posibilidades normales del esfuerzo y posibilite la debida oportunidad de recuperación por el reposo”*.

Contamos con iniciativas legislativas que impulsan propuestas similares a la presente tales como la del Diputado Walter Correa, Exp: 2964-D-2021; la del Diputado Hugo Yasky, Exp: 5316-D-2020; Diputada Patricia Mounier, Exp: 6456-D-2020, y la del Diputado Facundo Moyano, Exp: 1392-D-2019.

Tenemos la firme convicción de que esta reforma tendrá como inevitable consecuencia una mayor protección de trabajadores y trabajadoras y que traerá aparejado el desarrollo de una cultura preventiva en la que la salud de las personas que trabajan.

En razón de todo lo anteriormente expuesto, y a los fines de que la cultura preventiva adquiera la verdadera y real importancia, es que solicitamos a nuestros pares que nos acompañen en la aprobación del presente proyecto de ley.

Blanca Inés Osuna

Diputada Nacional