

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

LEY DE COMITÉS MIXTOS DE SALUD, SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS EN EL TRABAJO

Artículo 1° – **Objeto y definición.** La presente ley tiene por objeto la creación de un Comité Mixto de Salud, Seguridad y Prevención de Riesgos en el Trabajo en cada ámbito laboral. El mismo consiste en un órgano de integración paritaria y funcionamiento colegiado destinado a la prevención de riesgos, la seguridad, salud y medio ambiente en los lugares de trabajo, tanto en empresas o establecimientos del ámbito privado como dependencias de los tres poderes del Estado y del Sector Público Nacional definidas en los términos del art. 8, incisos a), b) y c) de la Ley 24.156 y sus modificatorias.

Artículo 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 representantes de los trabajadores y las trabajadoras a través de la asociación sindical, por una parte, y en número igual por la parte empleadora, 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 que se desempeñen más de TRESCIENTAS (300) personas se conformará con cuatro representantes por cada parte y en las empresas que se desempeñen más de QUINIENAS (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 sindical

del personal tendrá facultades para participar en todas las iniciativas de prevención, efectuar planteos concernientes a ésta y para actuar en todos los temas referidos a la seguridad y la salud en el trabajo.

Artículo 3° - Designación de sus miembros. La entidad sindical con personería gremial designará a las personas representantes 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 1° de esta ley.

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.

Artículo 4° – Autoridades. Se elegirá entre quienes integran el Comité Mixto una presidencia y una secretaría, con posibilidad de reelección. Si la presidencia representa a la parte empleadora, la secretaría 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 secretaría al primer año de su designación.

Artículo 5° – 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.

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 DOS (2) 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 DOS (2) de sus integrantes.

El Comité Mixto deberá darse para sí un reglamento dentro de los 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.

Artículo 6° – Competencias. El Comité Mixto tendrá las siguientes competencias, las cuales no niegan ni privan 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.

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 así como la implementación de la inteligencia artificial en los procesos de trabajo.

b) Elaborar planes, programas de prevención y atención de los factores de riesgo psicosociales en el ámbito laboral.

Los factores de riesgo psicosociales deben ser entendidos como interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

c) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, 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.

d) Participar en la elaboración de los planes de formación en materia preventiva.

e) Hacerse presente en las inspecciones que de conformidad con la normativa vigente realizaren en el establecimiento, empresa o dependencia pública las aseguradoras de riesgo de trabajo.

f) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

g) Conocer todos aquellos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo que sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

h) Conocer y analizar los daños producidos en la salud, la identificación del riesgo ergonómico y de la integridad psicofísica de las personas que trabajan, con el objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

i) 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.

j) 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.

k) 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

Artículo 7° - **Disminución de la prima.** La creación y puesta en funcionamiento de un Comité Mixto de Seguridad, Salud 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 alícuotas,

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.

Artículo 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 de Trabajo.

Artículo 9- 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.

Artículo 10 - Registro Nacional. Créase en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación el Registro Nacional de Comité Mixto de Salud, Seguridad 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 Salud, Seguridad y Prevención de Riesgos en el Trabajo. Esta información deberá ser articulada con 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.

Artículo 11 - 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.

Artículo 12 - Disposiciones transitorias. En los lugares de trabajo en los que se desempeñen entre CINCUENTA (50) y CIENTO CUARENTA Y NUEVE (149) 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.

Artículo 13 - 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.

Artículo 14 - Comunicación. Comuníquese al Poder Ejecutivo.

FUNDAMENTOS

Señor Presidente:

“... necesitamos pensar en un mundo pospandémico, en el que será necesario reparar el ambiente con un modelo socioeconómico más sostenible, más seguro y más resistente para todos. Los acuerdos alcanzados como resultado del diálogo social entre el Gobierno, las organizaciones de empleadores y trabajadores serán esenciales para que esa transición sea justa y fomente la estabilidad, tal y como lo recoge la declaración conjunta de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y la CSI...”¹

El presente proyecto de ley tiene por objeto la conformación de Comités Mixtos por la salud, seguridad y prevención de riesgos en los espacios de trabajo en establecimientos del ámbito privado o bien de dependencias de los tres poderes del Estado en los que se desempeñen cincuenta o más personas 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 laboral.

El mismo tiene como antecedente inmediato la OD 556 del año 2022, que sistematizó y permitió arribar a un consenso entre la numerosa cantidad de proyectos presentados referidos a la temática, tanto de diputados y diputadas como del Poder Ejecutivo de la Nación.

Resulta imprescindible asegurar instancias de protección y prevención mediante mecanismos institucionales que respeten la composición de la relación laboral, esto es: Empleadores/as y Trabajadores/as desde sus instancias representativas. Es en base a este diálogo social que hoy debe entablarse la nueva organización del trabajo para salir de la pandemia y estar en mejores condiciones de afrontar sus consecuencias. Es necesario reorganizar el trabajo y en esa nueva

¹ 1 “La COVID-19 y el mundo del trabajo en la Argentina: impacto y respuestas de política”
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilobuenos_aires/documents/publication/wcms_740742.pdf

organización debe encontrarse sí o sí la participación de los trabajadores y trabajadoras para la construcción de un nuevo consenso. El artículo 14 bis de la Constitución Nacional refiere a la participación de los trabajadores y trabajadoras en las ganancias, control en la producción y colaboración en la dirección de las empresas.

En los tratados internacionales suscriptos por nuestro país podemos encontrar numerosas referencias y mandatos a las que se busca dar cumplimiento mediante la presente ley:

La "Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre" contempla en el artículo 1 que *"Todo ser humano tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona"*, principio que consagra la Ley N° 19.587 de "Higiene y Seguridad en el Trabajo" cuando en su artículo 4 expresa que *"La higiene y seguridad en el trabajo comprenderá las normas técnicas y medidas sanitarias, precautorias, de tutela o de cualquier otra índole que tengan por objeto: a) Proteger la vida, preservar y mantener la integridad psico física de los trabajadores"*.

La "Declaración Universal de Derechos Humanos", aprobada por la Asamblea de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, en su artículo 3 establece que *"Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona"*.

La Convención Americana sobre Derechos Humanos, conocido como el "Pacto de San José de Costa Rica", suscrito el 22 de noviembre de 1969, en su artículo 4 establece el derecho inalienable de todo ser humano: *"Toda persona tiene derecho a que se respete su vida"*, refrendado en el artículo 5: *"Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral"*.

En el "Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, aprobado en nuestro país el 17 de abril de 1986, establece en el artículo 12

textualmente: *"Los Estados partes en el presente pacto reconocen el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel de salud física y mental. Entre las medidas que deberán adoptar los Estados Partes en el pacto a fin de asegurar la plena efectividad de este derecho, figurarán las necesarias para: ...b) El mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene del trabajo y el medio ambiente; c) la prevención y el tratamiento de las enfermedades epidémicas, endémicas, profesionales y de otra índole, y la lucha contra ellas..."*.

Por su parte, la declaración Socio laboral del MERCOSUR, suscripta por la Argentina, en su artículo 25 apartado 6 establece que el sistema de salud y seguridad en el trabajo deberá prever la participación de 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 la salud de los trabajadores.

La creación de este tipo de comités en los ámbitos laborales tiene un fuerte anclaje en las discusiones que se dieron en el mundo del trabajo en la década del '70, cuando la propia OIT recalcó en La Conferencia Internacional del Trabajo de 1974 que era necesario en materia de condiciones de trabajo *"adoptar una visión global y de conjunto cuando intervienen diversos factores, que se relacionan con el bienestar físico, psíquico y mental del trabajador"*. Asimismo tiene anclaje en la investigación participativa de los trabajadores en el campo de la salud que dio surgimiento al "modelo obrero" impulsado por el movimiento obrero italiano de la década del setenta. El mismo postulaba la puesta en valor del conocimiento obrero como principio para transformar la realidad: conocer para cambiar.

También los convenios internacionales ratificados por nuestro país indican el camino a recorrer en esta materia. En su Conferencia Internacional de junio 2022 (110°), la OIT incorporó a la seguridad y la salud a los Principios y

Derechos Fundamentales en el Trabajo. La histórica decisión significa que todos los Estados miembros de la OIT se comprometen a respetar y promover el derecho fundamental a un entorno de trabajo seguro y saludable, hayan ratificado o no los Convenios correspondientes, Los nuevos Convenios fundamentales son el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (N° 155) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud de los trabajadores, 2006 (N° 187) ambos ratificados por Argentina como ya mencioné el 13 de enero de 2014 mediante leyes 26.693 y ley 26.694.

Particularmente el Convenio 155 de la OIT (que fuera ratificado por nuestro país en el año 2014) en su artículo 19 (entre otros) establece que las legislaciones nacionales deben prever la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de las obligaciones que incumben al empleador, además añade que tal cooperación el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo debe ser liderada por los representantes de los trabajadores. En el mismo sentido que el convenio antedicho, la recomendación 164 de la OIT que complementa al mismo establece en su artículo 12.1 que: *“las medidas adoptadas para favorecer la cooperación deberían incluir el nombramiento de delegados de seguridad de los trabajadores, comités obreros de seguridad e higiene, comités paritarios de seguridad e higiene o ambos a la vez”* Es decir, promueve expresamente la creación de estos comités como medida de cumplimiento del Convenio 155 de la OIT ratificado por Argentina. Por su parte el Convenio 187 (también ratificado por nuestro país en el año 2014) sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo en su artículo 3.3 En su artículo 3.3 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.

En el marco regional existen varios países que han avanzado en iniciativas de esta índole, tales los casos de Perú (Ley 29.783/2011), Uruguay (Decretos 59/1996 y 291/2007), México (NOM-019- STPS-2004), Brasil (Ley 6.514/77) y Chile (Decreto 64/69) entre otros. No obstante la ausencia de un marco a nivel nacional que regule los comités mixtos en el ámbito privado lo cierto es que contamos con dos experiencias de ámbito provincial que marcan un camino a recorrer en esta materia, son los casos de la Provincia de Buenos Aires que sancionó en el año 2012 la ley 14.408 y la Provincia de Santa Fe que desde el año 2008 se rige bajo la ley 12.904. Ambas experiencias son sumamente importantes para el desarrollo de este nuevo ámbito de participación laboral en nuestro país.

Tal como afirmara el reconocido abogado laboralista y ex diputado nacional Héctor Recalde, también autor de una de las iniciativas que constituyen valioso antecedente en la materia exp: 5217-D-2013: *“El empleador tiene el deber de cuidado y protección. Sin embargo, la eficacia de las medidas de protección requiere la participación activa y constante de los trabajadores, pues son ellos quienes desarrollan la actividad productiva o de servicios y por eso son los que mejor conocen sus riesgos y pueden aportar medidas eficaces para su eliminación y control.”*

En conclusión, la aprobación de este proyecto de ley implica avanzar en el cumplimiento a la manda constitucional del artículo 14 bis y al compromiso asumido por el Estado en los Convenios 155 (Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores) y 187 (Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo) de la Organización Internacional del Trabajo.

Sancionar e instrumentar una ley que promueva la participación mediante la creación de comités mixtos es un primer paso para garantizar la operatividad de la manda constitucional y comenzar a operar sobre el mundo del trabajo de la pospandemia.

Autora: Vanesa Siley

Acompañan: Hugo Yasky

Sergio Palazzo

Julia Strada

Carlos Cisneros

Pablo Carro

Mario Manrique