

**SI EN TU LUGAR DE TRABAJO
EXISTE UN RIESGO GRAVE E
INMINENTE PARA TU SALUD**

**PODÉS
SUSPENDER
TUS TAREAS
EN DEFENSA
PROPIA**

LA PATRONAL NO PUEDE SANCIONARTE
Está en vigencia el convenio 155 de OIT (Ley 26693)

**+ INFORMACIÓN
+ DERECHOS**



LA SALUD NO SE VENDE, SE DEFIENDE

Esta consigna fue acuñada por el “movimiento obrero italiano” en la década de 1960, una experiencia de la clase trabajadora que logró sistematizar un método, el “Mapa de riesgos” de elaboración colectiva, con el objetivo de visualizar y enfrentar aquellas condiciones y medio ambiente de trabajo riesgosas y enfermantes, que nos imponen las patronales.

EL DERECHO A SUSPENDER TAREAS



El **convenio 155 de OIT** (de aplicación para todos/as/es) y la modificación al **art. 75 de la Ley de Contrato de Trabajo** (que rige para varios organismos y empresas del estado nacional y el sector privado), restablecen una garantía prevista en el art. 83 de la mencionada ley, que se encontraba vigente antes que la dictadura militar genocida la modificara.

Estas normas establecen derechos individuales, pero difícilmente se puedan materializar sin una acción colectiva, por lo tanto nuestros delegados, delegadas y representantes sindicales tienen un papel importante para visualizar, organizar la demanda y las acciones a seguir.

La primera condición necesaria es hacer colectivo el problema (reuniones, asambleas, capacitaciones, etcétera). Recordemos que el **art. 40** de la **Ley de Asociaciones Sindicales** le otorga a la representación sindical en el lugar de trabajo, (delegada/o junta interna), representación de las/los trabajadoras/es ante la patronal, y el **art. 23** otorga al sindicato la representación de los intereses individuales (a petición de parte) y de los intereses colectivos (de forma directa).

Es decir que una nota que reclama a la patronal una solución urgente a un problema de seguridad o notifica la suspensión de tareas, puede ser presentada en forma individual por la/el trabajadora/or, por la representación sindical en el lugar de trabajo, o por el sindicato (en estos dos últimos casos es importante dejar en claro el ámbito y en caso de no ser la totalidad de los empleados/as que tomen la medida, dejar en claro quiénes, porque partimos de un derecho individual).

Teniendo en claro los pasos a seguir es importante evaluar, de acuerdo a la situación, si es conveniente hacer primero una intimación a tomar determinadas medidas o si es necesario suspender las tareas en forma inmediata, cada caso merece una decisión colectiva de los afectados/as.

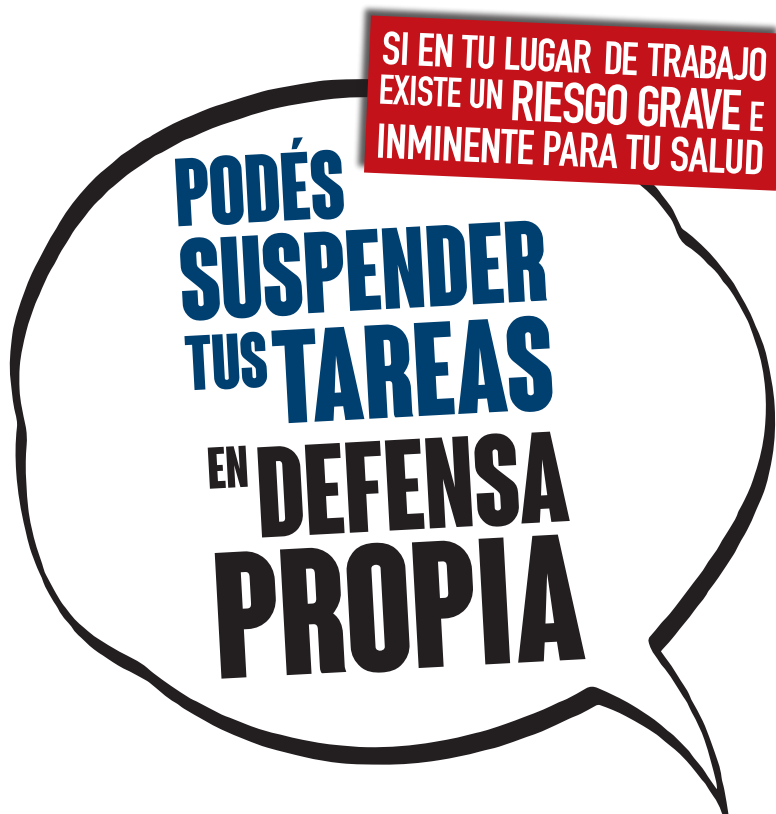
Como todos sabemos en nuestro país que la ley te otorgue un derecho no quiere decir que esto se produzca en forma automática, puede suceder que la patronal niegue este derecho, que descuente los días etc., habrá que hacer entonces, los reclamos necesarios tanto legales como de acción sindical directa. *A modo de ejemplo recordamos que en abril de 2015 hubo invasión de ratas en una escuela de Bahía Blanca, la comunidad junto a nuestra ATE seccional Bahía Blanca reclamó la desratización de acuerdo al protocolo que había aprobado el Comité Mixto de Salud y Seguridad de la jurisdicción educación, la respuesta del consejo escolar fue suspender las clases, contratar una empresa para desratizar, que los docentes no se presenten en la escuela, aunque sí debían hacerlo las auxiliares de educación. Dada tal situación la compañera Sec. General Viviana Marfil, notificó al Consejo Escolar que suspendíamos las tareas hasta tanto se concluyera el proceso de desratización, que debía incluir la desinsectación (también protocolizada por el Comité Mixto). La respuesta de la patronal fue que descontaría los días pese a lo que establece la ley, ante esto la respuesta sindical fue la permanencia pacífica en el edificio del Consejo Escolar, hasta que se resolvió el no descuento de los días.*

DEFINICIONES

¿Qué es un PELIGRO? Es aquella fuente o situación potencial de daño, es decir que tiene la capacidad de dañar.

¿A qué llamamos RIESGO? A la combinación de las probabilidades de ocurrencia del evento peligroso y de las consecuencias que genere.

¿Qué se considera RIESGO GRAVE E INMINENTE? Posibilidad razonable de accidente o contaminación que pueda generar daño a la salud.



Derecho de los trabajadores y trabajadoras a la suspensión de las tareas ante **RIESGO GRAVE E INMINENTE**:

Ley Nacional 26.693 y anexo. Convenio 155 y Protocolo de 2002 de la OIT

Artículo 13: *“De conformidad con la práctica y las condiciones nacionales, deberá protegerse de consecuencias injustificadas a todo trabajador que juzgue necesario interrumpir una situación de trabajo por creer, por motivos razonables, que ésta entraña un peligro inminente y grave para su vida o su salud”.*

Ley 20.744 de Contrato de Trabajo

Art. 75. —Deber de seguridad. *“El empleador debe observar las pautas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en la ley y normas reglamentarias, y adoptar las medidas que, según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores, debiendo evitar los efectos perniciosos de las tareas penosas, riesgosas, o determinantes de vejez o agotamiento prematuro, como así también los derivados de ambientes insalubres o ruidosos.*

Está obligado a observar las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes sobre higiene y seguridad en el trabajo. El trabajador podrá rehusar la prestación de trabajo, sin que ello le ocasione pérdida o disminución de la remuneración, si el mismo le fuera exigido en transgresión a tales condiciones, siempre que exista peligro inminente de daño o se hubiera configurado el incumplimiento de la obligación, mediante constitución en mora, o si habiendo el organismo competente declarado la insalubridad del lugar, el empleador no realizara los trabajos o proporcionará los elementos que dicha autoridad establezca” (art. 1º de la Ley Nº 27.323 B.O. 15/12/2016).

Notificación de aviso previo

Sr. _____

Cargo _____

S/D _____

Por la presente me dirijo a Ud. en mi carácter de (*delegado/a junta interna, sindicato*) de acuerdo a representación establecida por ley 23551, a fin de exigirle en un plazo de (*establecer tiempo días u horas*), se dé solución a los riesgos graves e inminentes presentes en (*indicar lugar de trabajo o describir tarea y describir el riesgo ej. Riesgo de incendio*), que ponen en riesgo la integridad psicofísica de los trabajadores/as presentes en el lugar.

Cumplo en informar que de no proceder a adoptar las medidas que garanticen la integridad psicofísica, haremos uso de la interrupción de tareas de acuerdo a lo indicado en el artículo 13 del Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo, Ley Nacional 26.693: “De conformidad con la práctica y las condiciones nacionales, deberá protegerse de consecuencias injustificadas a todo trabajador que juzgue necesario interrumpir una situación de trabajo por creer, por motivos razonables, que esta entraña un peligro inminente y grave para su vida o su salud”.

Sin otro tema en particular, saludo atentamente.

Firma:

Aclaración:



Notificación de suspensión de tareas

Sr. _____

Cargo _____

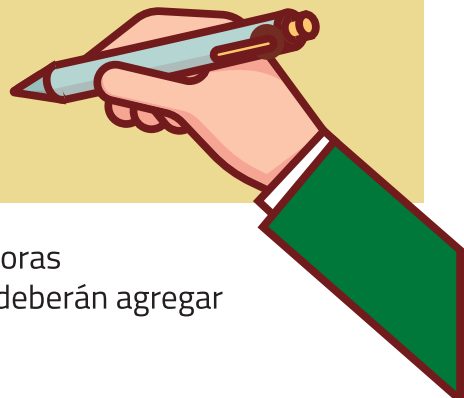
S/D _____

Por la presente me dirijo a Ud. en mi carácter de *(delegado/a junta interna, sindicato)* de acuerdo a representación establecida por ley 23551 con el fin de notificarle que debido a la presencia de riesgo grave e inminente de *(indicar el riesgo ej. Presencia de amianto)*, en *(indicar lugar de trabajo o tarea)* interrumpimos tareas en dicho sector hasta tanto se tomen las medidas necesarias para salvaguardar la integridad psicofísica de las y los trabajadores.

Amparamos nuestra acción en el artículo 13 del Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo, Ley Nacional 26.693 “De conformidad con la práctica y las condiciones nacionales, deberá protegerse de consecuencias injustificadas a todo trabajador que juzgue necesario interrumpir una situación de trabajo por creer, por motivos razonables, que ésta entraña un peligro inminente y grave para su vida o su salud”. Sin otro tema en particular, saludo atentamente.

Firma:

Aclaración:



Para el caso de los trabajadores y trabajadoras regidos por la Ley de Contrato de Trabajo, deberán agregar el artículo 75 al texto de las notas.

Recordar AGREGAR LISTADO DE TRABAJADORAS/ES QUE SE ACOGEN AL DERECHO.

Elaboración:

Magali Arocena

Lic. en Higiene y Seguridad en el Trabajo

Orestes Galeano

Lic. en Higiene y Seguridad en el Trabajo

isstate@ateargentina.org.ar
f Ate Salud de los Trabajadores
isstate.ate.org.ar



ARGENTINA



Confederación
Latinoamericana
y del Caribe
de Trabajadores
Estatales