



Capacitación y Estudios
sobre Trabajo y Desarrollo
CETYD-EIDAES_UNSAM

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES PARA EL CUIDADO DE LA SALUD

LA EXPERIENCIA DE LOS COMITÉS PARITARIOS EN LOS LUGARES DE TRABAJO

INFORME FINAL

Septiembre 2022

CONTENIDO

Resumen ejecutivo.....	3
1. Introducción	5
2. La participación de los trabajadores en los lugares de trabajo.....	6
2.1. La perspectiva de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	7
3. La experiencia de los Comités de Salud y Seguridad en Argentina.....	8
3.1. Antecedentes	8
3.2. Visión de los actores sociales y estatales.....	9
3.3. Análisis en base al relevamiento estadístico.....	15
4. Consideraciones sobre el proyecto de ley del gobierno nacional.....	22
5. Reflexiones finales: de la norma a la práctica	25
Bibliografía	26
Anexo metodológico	27

Esta investigación fue realizada en el marco del convenio suscripto entre la Universidad Nacional de San Martín y la CTA de los Trabajadores.



Resumen ejecutivo

- ❖ La presentación de distintos proyectos de ley para impulsar la conformación de comités de salud y seguridad con representación de trabajadores y empleadores en empresas abrió un debate necesario.
- ❖ El cuidado de la salud de los trabajadores es un asunto lo suficientemente importante como para dejarlo a cargo exclusivamente de las empresas. La experiencia comparada y los casos nacionales dan cuenta de que la participación de los trabajadores es un reaseguro no sólo para la prevención de enfermedades y accidentes sino para la mejora general de las condiciones laborales.
- ❖ Los comités de salud y seguridad laboral ya existen en muchas empresas de nuestro país y están respaldados por leyes provinciales en Santa Fe (pionera en la materia en el sector privado) y Buenos Aires (donde tuvo lugar un importante desarrollo inicialmente en el ámbito público, que luego fue extendiéndose al privado, sobre todo a partir de fines de 2019). Además, diversos convenios colectivos de trabajo instan a su implementación en sus ámbitos de aplicación: entre 2015 y 2020 se firmaron más de 150 convenios colectivos con cláusulas que contemplan la creación de comités paritarios de salud y seguridad laboral.
- ❖ El objetivo principal de los comités paritarios de salud es aprovechar el saber que tienen los trabajadores sobre las características y los riesgos asociados a cada uno de los puestos de trabajo, para ponerlo a disposición del diseño y la implementación de estrategias de cuidado y prevención de la salud. Y la información disponible corrobora que son efectivos en su funcionamiento.
Los resultados de nuestras estimaciones muestran que la existencia de un comité mixto de salud y seguridad o la presencia de un delegado de prevención incrementa 8 veces la probabilidad de que los trabajadores tengan acceso a un servicio de medicina laboral; 4 veces la probabilidad de realización de evaluaciones de riesgos para la salud y la participación en capacitaciones sobre prevención; 3 veces la probabilidad de realización de exámenes médicos periódicos; y 2 veces la probabilidad de que los trabajadores dispongan de elementos de protección personal.
- ❖ En Santa Fe, los propios empresarios destacaron la incidencia de los comités en la disminución de los accidentes laborales, en la resolución más rápida de los problemas, en el mayor acercamiento hacia los trabajadores, en un mejor diálogo con los delegados sindicales, y en la mayor toma de conciencia sobre las cuestiones de seguridad e higiene.
- ❖ De acuerdo al proyecto de ley presentado por el poder ejecutivo nacional:
 - ✓ Los comités estarán integrados por representantes de trabajadores y de empleadores en igual cantidad, sin participación del Estado.
 - ✓ Los comités no ampliarán la estructura de representación sindical al interior de los establecimientos.



- ✓ Los comités no contradicen la facultad de organización y dirección de los empleadores.
- ✓ Los comités no otorgan mayores facultades a los trabajadores para rehusarse a desarrollar sus tareas, ni para vetar la incorporación de tecnologías.
- ✓ La existencia de un comité mixto no hace corresponsables a trabajadores y sindicatos por eventuales accidentes o enfermedades laborales. Por el contrario, la responsabilidad de garantizar la salud y seguridad al interior de los establecimientos continúa recayendo exclusivamente sobre las empresas.
- ✓ La obligatoriedad de constituir comités mixtos se circunscribe a los lugares de trabajo con cincuenta trabajadores o más.



1. Introducción

El cuidado de la salud de los trabajadores es un asunto lo suficientemente importante como para dejarlo a cargo exclusivamente de las empresas. La experiencia comparada y los casos nacionales dan cuenta de que la participación de los trabajadores es un reaseguro no sólo para la prevención de enfermedades y accidentes sino para la mejora general de las condiciones laborales.

La presentación de un proyecto de ley por parte del poder ejecutivo nacional para impulsar la conformación de comités de salud y seguridad con representación de trabajadores y empleadores en empresas se nutrió de la iniciativa de un conjunto de sindicatos que desde hace algunos años vienen trabajando sostenidamente en el tema. Y a su vez abrió un debate necesario. Lo cierto es que, a pesar de algunas reacciones de perplejidad que la propuesta parece haber generado en un primer momento, esos ámbitos institucionalizados de diálogo social ya existen en muchas empresas de nuestro país, están incluso respaldados por leyes provinciales en Santa Fe y Buenos Aires, y diversos convenios colectivos de trabajo instan a su implementación en sus ámbitos de aplicación. A su vez, a nivel internacional hay una gran cantidad de antecedentes en esta materia, sobre todo en algunos países europeos donde la participación de los trabajadores es una práctica sumamente extendida y consolidada.

Las experiencias en curso podrían otorgar cierto sosiego a quienes temen que a través de los comités paritarios de salud los trabajadores tomen el control de las empresas o potencien la conflictividad. También harían lo propio con las perspectivas menos dramáticas (pero también pesimistas) que temen la creación de estructuras innecesarias, que se solapen con otras ya existentes e impliquen costos adicionales para las empresas. Incluso hay estrategias de recursos humanos diseñadas por las propias empresas que incentivan la participación de los empleados en las cuestiones atinentes a la organización del trabajo. Y si bien se trata de involucrar a los trabajadores en un ámbito de discusión con los empleadores, la existencia de estos espacios no exime a las empresas de la responsabilidad legal última que les corresponde por lo que ocurre en los establecimientos.

El objetivo principal de los comités paritarios de salud es aprovechar el saber que tienen los trabajadores sobre las características y los riesgos asociados a cada uno de los puestos de trabajo, para ponerlo a disposición del diseño y la implementación de estrategias de cuidado y prevención de la salud. Y la información disponible parece corroborar que son efectivos en su funcionamiento. Según los cálculos que realizamos en base a la Encuesta de Condiciones de Trabajo realizada por el Ministerio de Trabajo y la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (ECETSS), la existencia de un comité mixto de salud y seguridad o la presencia de un delegado de prevención incrementa 8 veces la probabilidad de que los trabajadores tengan acceso a un servicio de medicina laboral; 4 veces la probabilidad de realización de evaluaciones de riesgos para la salud y la participación en capacitaciones sobre prevención; 3 veces la probabilidad de realización de exámenes médicos periódicos; y 2 veces la probabilidad de que los trabajadores dispongan de elementos de protección personal.

En nuestro país, la experiencia más desarrollada en la materia en el sector privado es la de la provincia de Santa Fe. Allí se impulsó en el año 2008, durante la gestión del Partido Socialista, la sanción de la ley de constitución de comités de salud en empresas de más de 50 trabajadores. A partir de su conformación y puesta en marcha, esos espacios paritarios fueron valorados por



los propios empresarios santafesinos, quienes destacaron su incidencia en la disminución de los accidentes laborales, en la resolución más rápida de los problemas, en el mayor acercamiento hacia los trabajadores, en un mejor diálogo con los delegados sindicales, y en la mayor toma de conciencia sobre las cuestiones de seguridad e higiene, entre otras virtudes.¹

Esa valoración positiva por parte de los empresarios santafesinos responde a que, lejos de constituir una amenaza contra la propiedad privada o contra la facultad de los empleadores de dirigir los procesos de trabajo, los comités no sólo fortalecen los mecanismos de prevención de riesgos al interior de los establecimientos, sino que también tienen la capacidad de mejorar la productividad ya que los saberes de los trabajadores se ponen a disposición de la mejora de los procesos productivos. También pueden disminuir el ausentismo y, con él, los costos laborales, ya que la mejora de las condiciones de salud y seguridad redundan en una disminución de las enfermedades y accidentes laborales. Y a su vez son capaces de reducir la conflictividad, ya que los temas potencialmente problemáticos encuentran un canal para ser procesados y resueltos mediante el diálogo, evitando que las partes acudan a medidas de fuerza para dirimir los disensos.

La emergencia del COVID-19 hizo aún más evidentes estos resultados y estimuló el debate sobre la necesidad de constituir comités de salud y seguridad a nivel nacional. Pero independientemente de la contribución que la conformación de estos espacios pueda hacer a la producción, los comités paritarios de salud son, por sobre todas las cosas, una vía para cumplir con un mandato ético que es el de cuidar la salud y el bienestar de los trabajadores, no sólo en tiempos de pandemia.

2. La participación de los trabajadores en los lugares de trabajo

Las reflexiones en torno a los comités paritarios de salud y seguridad se enmarcan necesariamente en una pregunta más amplia relativa a la participación de los trabajadores en los lugares de trabajo. En efecto, ¿cuáles son las implicancias que se derivan de un activo involucramiento de los trabajadores en las definiciones sobre los temas atinentes a la organización del trabajo y las condiciones laborales?

La participación de los trabajadores es sin duda una extensión de la democracia en los lugares de trabajo con impacto en el bienestar de los propios trabajadores y en la eficiencia de las empresas. La evidencia empírica en Argentina señala que estas prácticas pueden colaborar en el diseño de nuevos procesos y productos o en una mejor organización del trabajo. Esto, a su vez, tiene la capacidad de derivar en incrementos de la productividad, de los salarios y en una mejora de las condiciones laborales (Schleser et.al., 2020).

Lo dicho, sin embargo, no implica desconocer cierta desconfianza empresaria sobre los mecanismos de participación de los trabajadores e incluso algún nivel de reparo de los propios sindicatos que podrían ver amenazada su representación. En efecto, algunas miradas de

¹ Los testimonios surgen de las jornadas de evaluación con trabajadores y empresarios que el Ministerio de Trabajo de la Provincia organizó en 2011, a dos años de la sanción de la ley de Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo.

El informe del encuentro se encuentra disponible en:

<https://www.santafe.gob.ar/index.php/web/content/download/214370/1111008/file/Logros%20y%20Desaf%C3%ADos%20de%20Comit%C3%A9s.pdf>



raigambre empresarial consideran que la participación de los trabajadores reduce la flexibilidad y la capacidad de respuesta de la producción a las exigencias de mercados cambiantes, generando costos adicionales y llevando a decisiones contraproducentes.² A su vez, ciertas perspectivas sindicales desconfían de estos mecanismos intuyendo en ellos una forma de erosionar la representación sindical a través de iniciativas que son impulsadas y coordinadas por las empresas o argumentando que los trabajadores no deben asumir las consecuencias de posibles desaciertos en que pudiera incurrir la patronal (Berger, Pries y Wannöffel, 2019).

El análisis y los testimonios a partir de las experiencias concretas de los comités paritarios de salud en nuestro país que se reseñará más adelante aportará un contraste interesante con estas miradas.

2.1. La perspectiva de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala a los comités paritarios como una instancia clave en el ejercicio de los derechos laborales.

En la década del setenta del siglo XX, dicho organismo aprobó el diseño general del Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (PIACT) donde se señalan diversos mecanismos e instrumentos para facilitar la participación de los trabajadores en las empresas mediante la constitución de comités paritarios o la designación de delegados de prevención. Posteriormente, la OIT aprobó el Convenio N°155 sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo (1981), la Recomendación N°164 sobre seguridad y salud de los trabajadores (1981), y el Convenio 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo (2006). Estos instrumentos abordaron de forma exhaustiva las problemáticas que se suscitan alrededor de la seguridad y la salud en el medio ambiente de trabajo, indicando y estableciendo obligaciones jurídicas, y subrayando la necesidad de la colaboración conjunta y comprometida entre las partes involucradas. En particular, se habilita la participación de los trabajadores o sus representantes a través de derechos como el nombramiento de comités paritarios de seguridad, el derecho a recibir información sobre cuestiones de seguridad e higiene, a ser consultados cuando se prevean medidas importantes que afecten la seguridad, a estar protegidos del despido cuando cumplan funciones en la esfera de la seguridad e higiene, a ponerse en contacto con los inspectores laborales, a recurrir a especialistas, entre otros. En sentido amplio, se trata de promover la mejora continua de la salud y seguridad en los lugares de trabajo “con el fin de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo” (Convenio 187, art. 2°).

En el año 2022, la 110ª Conferencia Internacional del Trabajo añadió la seguridad y la salud a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. A partir de tal decisión, 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.

² En simultáneo, enfoques de management y recursos humanos más recientes encuentran que la participación es una forma de incorporar conocimientos sobre los procesos y mejorarlos, a partir de la experiencia cotidiana de los trabajadores (Pries, 2019).



3. La experiencia de los Comités de Salud y Seguridad en Argentina

3.1. Antecedentes

En nuestro país no existe actualmente una legislación marco de alcance nacional que regule la conformación y funcionamiento de comités paritarios sobre cuestiones de salud y seguridad en el trabajo. En particular, la existencia de comités específicos tiene como fundamento el marco legal en dos jurisdicciones provinciales (Santa Fe y Buenos Aires) y la inclusión de cláusulas específicas en ciertos convenios colectivos.

En la provincia de Santa Fe, una convergencia de fuerte movilización de trabajadores (con su más alta expresión en el polo metalúrgico de Villa Constitución) y el impulso del gobierno provincial (en particular, del Ministerio de Trabajo) resultaron en la sanción de la Ley 12.913 en el año 2008, su reglamentación posterior en el año 2009 y la creación y puesta en marcha de los comités paritarios de salud y seguridad, el nombramiento de 650 delegados de prevención con una importante cobertura de trabajadores y empresas.

De esta forma, Santa Fe fue la primera provincia en dotar de un marco legal a los comités de salud con alcance tanto en el ámbito privado como el público. La norma establece la obligatoriedad de constitución de comités en empresas con una dotación de 50 o más trabajadores (a medida que aumenta la cantidad de trabajadores, sus representantes van aumentando por bloques). En simultáneo, también consolida la figura del delegado de salud y seguridad en el trabajo para los establecimientos de hasta 49 trabajadores.

Por su parte, la provincia de Buenos Aires cuenta con dos leyes sobre participación de los trabajadores en seguridad y salud. La Ley 14.226, promulgada en 2011, regula las Comisiones Mixtas de Salud y Seguridad en el sector público, con carácter obligatorio en los organismos o establecimientos con un mínimo de 450 trabajadores con jornada completa. Su composición es paritaria y la elección de los representantes trabajadores se delega en el conjunto de organizaciones gremiales del sector. En el ámbito del empleo privado, la Ley 14.408 promulgada en 2012 crea los comités paritarios para empresas con más de 50 trabajadores e impone -al igual que en el caso santafesino-, la figura del delegado trabajador de salud, higiene y seguridad en el empleo en establecimientos de hasta 49 trabajadores. La composición de los comités debe ser paritaria y la elección y cantidad de miembros será acordada con los sindicatos.

A partir de la sanción de la ley en Buenos Aires se iniciaron las actividades preparatorias y de negociación con los actores. Este proceso se interrumpió con el cambio de gestión de gobierno en el año 2015 y fue retomado a partir de 2019 con fuerte impulso de la nueva administración laboral.

Lo referido sobre el origen de las experiencias en cada una de las provincias explica en parte sus particularidades. En el caso de Santa Fe, se observa una impronta muy marcada por la articulación entre el Estado provincial y algunas seccionales sindicales, mientras que en la Provincia de Buenos Aires pareciera ocurrir como una “innovación desde arriba” (fundamentalmente en el sector privado), desde la gestión política del gobierno, con un proceso posterior gradual y de activa negociación con actores políticos y sociales, del cual resulta, en



palabras de uno de sus promotores clave, *“no la mejor ley sino la mejor ley posible”*³. Así, la provincia de Santa Fe se constituyó como la pionera en la materia en el sector privado y Buenos Aires tuvo un importante desarrollo inicialmente en el ámbito público, que luego fue extendiéndose al privado (sobre todo a partir de fines de 2019).

Independientemente de las normas provinciales, las representaciones gremiales de trabajadores y empresarios de distintos sectores de actividad formalizaron en diferentes instrumentos los esquemas de participación en los temas de salud y seguridad en el trabajo. De acuerdo a la información del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, entre los años 2015 y 2020 se suscribieron 158 convenios colectivos con cláusulas de constitución de comités o comisiones mixtas de higiene y seguridad.⁴ Las actividades económicas en las cuales se celebraron más convenios con cláusulas de comités paritarios de salud y seguridad son transporte, almacenamiento y comunicaciones (42); industria manufacturera (37) y construcción (23) (entre las tres agrupan el 64% de los convenios referidos).

Respecto del ámbito de negociación de los convenios con cláusulas de comités paritarios de salud y seguridad, el 79% tiene aplicación a nivel de empresa y el 21%, de actividad.

Entre los 33 convenios a nivel de actividad suscritos entre 2015 y 2020, la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos acordó 5 convenios con cláusulas de comités mixtos con distintas cámaras empresariales en 2016, 2018 y 2019. Por su parte, la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios hizo lo suyo en 4 convenios en 2015, 2016, 2017 y 2020. Y el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina consolidó 3 convenios con las cláusulas que aquí analizamos, en 2016 y 2019.

Entre los convenios a nivel de empresa, Unión Ferroviaria firmó 21 convenios con distintas empresas en 2015, 2017, 2018 y 2019. El Sindicato Único de Trabajadores de los Peajes y Afines hizo lo propio en 20 convenios en todos los años analizados. La Fraternidad y el Sindicato Argentino de Televisión, Servicios Audiovisuales, Interactivos y de Datos suscribieron seis cada uno; la Asociación Obrera Minera Argentina, cinco; y el Sindicato de Trabajadores de Juegos de Azar, Entretenimiento, Esparcimiento, Recreación y Afines de la República Argentina, cuatro.

3.2. Visión de los actores sociales y estatales

A continuación, referiremos un conjunto de reflexiones que surgen a partir de una serie de entrevistas realizadas en el marco de esta investigación a trabajadores, empresarios y funcionarios de las provincias de Santa Fe y Buenos Aires. La intención de este apartado es reflejar la experiencia concreta de los protagonistas en la dinámica y el funcionamiento de los comités de salud y seguridad. La exposición se organizará en la descripción y el análisis de aspectos relevantes o nudos problemáticos, que derivarán en un conjunto de recomendaciones formuladas por los entrevistados.

³ Lo expresado refiere a la modalidad diferencial de la puesta en marcha de ambas gestiones provinciales, y no omite la impronta decisiva de la alta siniestralidad en ambas jurisdicciones, con algunos casos de mayor resonancia (Acindar; Astillero Río Santiago).

⁴ El análisis de esta temática en los convenios colectivos de trabajo se ampliará en el apartado 3.3.



Mecanismos de composición y representación

Pareciera haber cierto consenso en generar a través de los comités de salud y seguridad estructuras paritarias que, sin comprometer las facultades del empleador, tengan una representación que exprese una correspondencia entre las partes empresaria y trabajadora. Otra coincidencia es la de una demanda de promover la paridad de género en estos ámbitos.

En relación a la representación de los trabajadores, se verifica cierta tensión entre la función sindical (delegado gremial) y la participación de los trabajadores en el comité (delegado de salud o miembro trabajador). Se expresa de un modo similar, pero con enfoques muy distantes entre sí: mientras que algunos representantes empleadores expresan las posibles distorsiones por duplicidad de espacios, otras voces del sector trabajador o gubernamental plantean la necesidad de una participación directa de los trabajadores del establecimiento, elegidos por sus compañeros y con la participación del sindicato.

Respecto del sector de aplicación de la normativa sobre comités, se observa un consenso (a partir de la evaluación positiva de la experiencia santafesina) sobre la cobertura en el sector público y privado. Así fue reconocido en secuencias sucesivas al instalar la iniciativa en Buenos Aires (2011 en el sector público provincial y 2012 en el sector privado).

El nivel o ámbito de funcionamiento (actividad, empresa, establecimiento) reconoce diversidad de enfoques, vinculados al tipo de actividad: cuando se trata de empresas industriales medianas o grandes, hay consenso en la necesidad de funcionar en el nivel de establecimiento, lugar donde se pueden monitorear en directo las condiciones de trabajo, así como su impacto en la salud. En otros sectores, como sucede en el caso de construcción, se promueve un funcionamiento de nivel sectorial y de composición tripartita. Esta situación se verifica en ambas jurisdicciones donde rige la norma de comités y se fundamenta en las características de la actividad, la existencia de subcontratistas de obras y otras particularidades de la actividad.

En cuanto a los requisitos de constitución de comités, la experiencia y la mayoría de las visiones relevadas sugieren la necesidad de fortalecer la presencia de comités y delegados en las PyMES, donde se verifican mayores problemas de capacitación, recursos para afrontar prevención, entre otros.

Rol de la formación sindical y la capacitación laboral

En la visión de expertos y actores, los temas de salud y seguridad requieren un enfoque pertinente, con centro en la protección, superando visiones distorsivas como la “vigilancia del acto inseguro” o el “negocio de la seguridad”.

“El acto inseguro ha sido una forma de explicar los accidentes culpabilizando al empleado que lo sufrió. Entonces, cuando se hace la investigación del accidente, lo que se busca es identificar qué error cometió ese trabajador para que el accidente ocurriera. En vez de buscar causas, se busca culpables. Ese tipo de empresas pretende hacer del delegado trabajador un ‘militante del acto inseguro’ lo cual es una barbaridad. Hay que buscar causas y no culpables si querés que no se repita.”⁵

⁵ Entrevista a experto en salud y seguridad laboral.



La segunda distorsión al enfoque protectorio es la intermediación económica.

“El negocio de los accidentes y el pago de la insalubridad no deben ocurrir. No pueden cambiarme salud por plata. Hay que invertir en protección”⁶.

Esta visión sobre el acento en el *negocio* afirma la necesidad de una intervención sindical frente al sistema de ART, que aseguraría a las empresas sin poner el centro en el cuidado de la salud y seguridad de las y los trabajadores.

Entre los protagonistas de la experiencia de Santa Fe, se destaca el valor agregado de la práctica de formación sindical previo a la formación específica de los miembros paritarios de los comités. La agenda de la salud laboral en la formación de las organizaciones de trabajadores es visualizada como una condición central y de allí, “en cascada”, la formación específica de las condiciones de trabajo y salud en el sector y en el ámbito de trabajo. Pero según se sostiene, “*primero hay que concientizar a los secretarios generales, a los líderes. Después bajás a los comités*”⁷.

La orientación fue retomada por la gestión provincial del Trabajo de Buenos Aires, con una labor de formación a “300 futuros delegados o miembros trabajadores de comité”, acción promovida desde las áreas de capacitación sindical y laboral. En la misma línea, se convocaron “mesas sectoriales” tripartitas con la participación del Estado provincial (Trabajo y Producción) y representantes de empresas y sindicatos en el nivel de actividad (por ejemplo, puertos, textil, metalmecánica) incluyendo en agenda la cuestión de la salud y seguridad, que además de las condiciones laborales, incide en la trazabilidad sectorial requerida para firmas exportadoras.

En relación a los contenidos de una currícula de formación que fortalezca el rol de los miembros del comité, una línea muy presente en los funcionarios estatales – en la que se verifica acuerdo con varios dirigentes sindicales - es la de ir más allá de la tradicional agenda de “higiene y seguridad” para avanzar hacia una agenda más amplia sobre la organización del trabajo en sus múltiples dimensiones. Algunas voces empresarias, en cambio, plantean una línea más restringida a las cuestiones de siniestralidad, control de riesgos, etc.

La ampliación de los programas formativos hacia cuestiones vinculadas a las condiciones y organización del trabajo no omiten el contenido tradicional de salud y seguridad, que por otra parte refieren como materia no opinable, taxativa, medible y que requiere *expertise* técnica y saber práctico del trabajador. Pero le agregan materias que inciden en la vida y salud de las y los trabajadores, como el tiempo de trabajo, la duración de la jornada, los sistemas de horarios flexibles y horas extraordinarias, trabajo nocturno, sistema de rotación en puestos, remuneración por rendimiento, factores de riesgo psico sociales, etc.

La insistencia en este punto es asociada a la escasa difusión de una visión más integral y, en cambio, se observa que abunda todavía un enfoque que restringe la temática a cuestiones edilicias y de condiciones de seguridad y elementos de protección personal, lo que vuelve prioritario consolidar el desarrollo conceptual y la actividad de formación sindical y laboral⁸.

⁶ Entrevista a dirigente sindical.

⁷ Entrevista a funcionario estatal.

⁸ Entrevista a funcionarios estatales de nivel provincial.



Recomendaciones derivadas de las entrevistas

1. Sobre la estructura de los Comités y los mecanismos de representación

Una primera objeción al proyecto de ley del poder ejecutivo era la de los requisitos de instalación de comités según tamaño de empresas, ya que en la formulación original se contemplaba un mínimo de 100 trabajadores. La posterior modificación al número a partir de 50 trabajadores fue celebrada, en consonancia con los dos distritos provinciales con normativa específica como piso para exigir a las empresas la constitución de comités. Los criterios varían para el “piso” de exigencia para los delegados, pero se demanda mayor énfasis en la efectividad de su nombramiento, y la distinción entre la figura del delegado gremial y la del delegado de prevención.⁹

“Que haya más delegados de prevención. Que sean elegidos por los compañeros y las organizaciones sindicales. Pero tienen que tener formación específica. Que haya un delegado gremial y un delegado de prevención, eso sería fantástico”¹⁰

2. Voluntad política y convicción sindical¹¹

“Fortalecer a los Ministerios de Trabajo sumando competencia técnica a la voluntad política, articulando y promoviendo la temática al nivel de la conducción sindical”.

Esta doble condición está en la base de la exitosa experiencia de los comités de Santa Fe, en la que expertos y dirigentes trabajadores coinciden en la estratégica alianza estado-sindicatos impulsando la iniciativa.

Respecto del sector empresario refieren su reticencia inicial, aunque posteriormente muchos empleadores modificaron este comportamiento, una vez que se despejaron los supuestos sobrecostos y los temores sobre un posible avance en las competencias de dirección de las firmas y se comenzaron a percibir eventuales impactos positivos en la productividad.

3. Promover la dimensión de la productividad en la agenda de los comités, fortaleciendo a las PyMES

Esta es una recomendación bastante generalizada entre los actores entrevistados, que reconocen además que el factor productividad es un elemento importante para persuadir a los empresarios, sobre todo a los de pequeñas y medianas empresas, donde se verifican mayores dificultades para la constitución de comités.

Lo plantean como un elemento a introducir en los comités asociándolo al tema “salud” de los trabajadores, y descartando cualquier incremento en la intensidad del trabajo. Por esta vía se generaría una situación de compromiso donde “todos ganan, en términos fríos, comerciales, netamente capitalistas”, desde la situación de alguna empresa que refirió que la presencia de comité paritario le otorgaba mayores ventajas competitivas para exportar a

⁹ Consenso entre funcionarios estatales y dirigentes de trabajadores entrevistados.

¹⁰ Entrevista a dirigente sindical.

¹¹ Entrevista a expertos y dirigentes de trabajadores entrevistados (Santa Fe).



la Unión Europea. Por otra parte, de la experiencia relevada no se registraron cuestionamientos al derecho de dirección de los empleadores en las firmas.

“Estamos dispuestos a promover una productividad que tenga correlato con aspectos de la salud. Pero si vos me decís que yo lo que voy a tener que hacer es trabajar 12 horas por día, yo te digo no, esa no es forma de avanzar. Yo creo que hay que jugar mucho con lo que es la salud individual y ambiental y la productividad”¹².

“La implementación de los comités es un beneficio mutuo, pero es difícil su puesta en marcha para las pequeñas y medianas empresas. Las obligaciones que demandaría una ley en cuanto a formación, mejora de instalaciones, exceden sus capacidades. Sin embargo, es bueno fomentar y realizar campañas de capacitación al respecto”¹³.

4. Avanzar en colectivos en condiciones de precariedad laboral

Las opiniones convergen en las bondades de ámbitos bipartitos de salud y seguridad, con los matices aludidos respecto de las modalidades para su constitución. Sin embargo, no se registraron demandas sobre nuevas regulaciones. *“Ya está todo escrito”*, se requiere mayor efectividad para la puesta en marcha o la dinámica de funcionamiento, sobre todo en las PyMES, donde se demandan mayores intervenciones de políticas específicas.

Por otra parte, se insiste en la necesidad de ampliar derechos laborales y protección de los institutos del trabajo y la protección social (incluyendo la figura de comités y delegados de prevención) para toda la cadena de valor de una actividad y promoviendo la cobertura hacia los colectivos de trabajadores informales, no registrados, o que requieren un reconocimiento de su identidad laboral genuina (trabajadores de plataforma, sector de la economía popular, trabajadores tercerizados, entre otros).

En la misma línea, de reconocimiento de la diversidad sectorial y del mercado de trabajo, los entrevistados insisten en la necesidad de cobertura con modalidad específica teniendo en cuenta las particularidades de sectores (construcción, rurales, casas particulares) a fin de otorgar protección a sus trabajadores en ámbitos paritarios en niveles específicos (sectoriales, tripartitos, etc).

5. Formación en las firmas durante la jornada laboral

La coincidencia sobre la necesidad de la formación específica sobre temáticas de salud y seguridad adquiere matices diferenciales en relación a la necesidad de incorporar las actividades formativas en horario laboral y amplificación de la agenda a dimensiones de organización del trabajo. En palabras de un experto *“ruido, vibraciones, esfuerzos, todo eso está bien. Pero vos tenés que meterte en el corazón de las cosas como miembro del comité”*.

¹² Entrevista a dirigente sindical.

¹³ Entrevista a dirigente empresario.



Se sintetizan a continuación los principales “logros” y “dificultades” que reconocen de modo unánime los entrevistados¹⁴ respecto de la gestión de los comités de salud y seguridad.

Los actores coinciden en destacar los siguientes “logros”:

- Articulación de saberes técnico-profesionales de salud y seguridad y el saber de la experiencia del trabajador.
- Planificación consensuada que fija un horizonte de prevención e intervención en la cadena productiva.
- Incidencia positiva en las tasas de accidentes, reducción de siniestralidad. Cultura de salud y seguridad (incidencia en tiempos de trabajo; investigación causal; mejora de servicios de salud y seguridad).
- Productividad virtuosa: dimensión de salud laboral en el centro con beneficio para la producción.
- Derecho a la intervención para ambas partes en marco de diálogo social por la salud laboral.

En cuanto a las cuestiones percibidas como “dificultades” aún no resueltas, algunas tienen común acuerdo de los actores, tales como:

- Tensión entre figura de “delegado gremial” y “delegado de salud”; confusión entre ámbitos de puja/negociación y la función cooperativa de los comités.
- Falta de formación, de competencia en materia de salud y seguridad (déficit atribuido a ambos actores).
- Diversidad de agentes estatales, escasa articulación y eficacia (Ministerio de Trabajo nacional, provincial, Superintendencia de Riesgos del Trabajo, etc.).

Otras cuestiones son consideradas “dificultades” de modo unilateral:

- Los trabajadores denuncian déficits de cumplimiento por parte del empleador (falta de recursos para equipamiento y mejoras de prevención).
- Los empresarios refieren actitud conflictiva y falta de asunción de responsabilidades de los sindicatos/trabajadores.

En contexto de pandemia se verifican casi exclusivamente visiones positivas, que refieren logros de una herramienta que mostró su eficacia para todos los protagonistas involucrados.

En el caso de Santa Fe, se señala que en las firmas con vigencia de comités hubo mayores controles e implementación de protocolos de prevención. Salvo excepciones, se destaca que las evaluaciones verifican reducción de contagios.

En la provincia de Buenos Aires se refieren impactos muy positivos de la elaboración y aplicación sectorial y tripartita de protocolos, con impacto muy positivo en reducción de contagios.

¹⁴ Ello no implica afirmar consenso social en torno a la figura de los comités que, como se muestra en otros tramos del trabajo, son objeto de reparos por ciertos sectores empresarios. La opinión aquí vertida es la de los empresarios entrevistados que son directivos de firmas donde existen comités con funcionamiento efectivo.



Un dirigente sindical bonaerense expresa de este modo la expectativa de extender a nivel nacional una experiencia que se mostró exitosa en los ámbitos donde la gestión de la salud se gestionó en ámbitos de consenso y participación:

“Me parece que es el momento justo para avanzar fuertemente con la experiencia de diálogo social que tuvimos en el escenario de la pandemia, donde trabajadores y empresarios con el acompañamiento del Ministerio de Trabajo trabajamos y nos pusimos de acuerdo para cuidar la salud de los trabajadores. Hoy eso nos tiene que servir de impulso fuertemente para poder empezar a funcionar en la mayoría de las empresas con los comités de salud y seguridad”.

3.3. Análisis en base al relevamiento estadístico

A continuación, se presenta un análisis basado en la Encuesta nacional a trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad (ECETSS) realizada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y la Superintendencia de Riesgos del Trabajo en el año 2018. Las observaciones en base a la encuesta referida reflejan una realidad anterior tanto a la pandemia como al bienio previo de profundización del deterioro económico y social. La aclaración es pertinente dado que dichas circunstancias tuvieron efectos sobre los actores sociales, sobre las relaciones laborales y sobre las dinámicas al interior de los establecimientos de trabajo, que será necesario mensurar a través de nuevos relevamientos. Sin embargo, como se verá a continuación, la información preserva su utilidad y permite apreciar la relevancia que tienen los comités mixtos de salud y seguridad laboral para el bienestar de los trabajadores.

La cuestión de la salud y la seguridad en el trabajo fue puesta en el centro de atención a partir de la pandemia. El regreso a la actividad en condiciones de seguridad y la elaboración de los protocolos de cuidado fueron, entre otras, algunas de las cuestiones que le otorgaron relevancia a una problemática que no figuraba entre las principales prioridades de la agenda laboral. Sin embargo, no debería soslayarse la importancia que tiene este tema para el bienestar general de los trabajadores, independientemente de las circunstancias impuestas por el COVID-19.

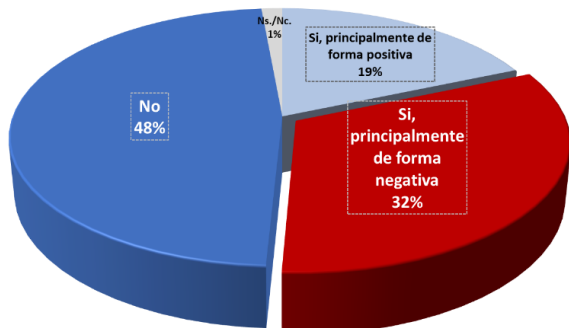
La relevancia de la salud laboral no está dada únicamente por la necesidad de garantizar condiciones seguras y saludables al trabajo, actividad que ocupa una porción muy importante de las vidas de los trabajadores¹⁵. Más allá de esa dedicación (que de por sí justificaría una mayor atención sobre el tema en cuestión), es necesario advertir que el trabajo -y las condiciones en que se desarrolla- impactan en la salud de una proporción muy relevante de trabajadores. En efecto, antes de la pandemia, uno de cada tres trabajadores consideraba que el trabajo influía de manera negativa sobre su salud y uno de cada cinco había tenido que consultar a un médico por afecciones derivadas de su actividad laboral.

¹⁵ En promedio, 38 horas cada semana según la ECETSS.

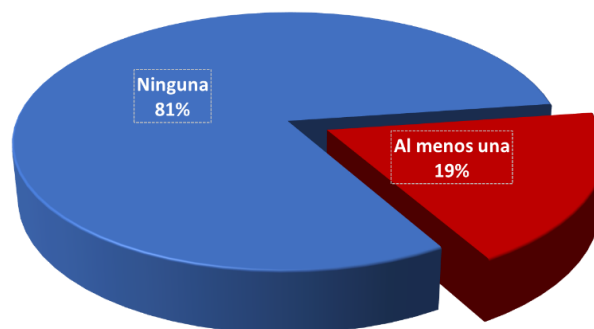


Indicadores de daños a la salud – Total trabajadores

¿Cree que su trabajo influye sobre su salud?



Durante el último año, ¿cuántas veces tuvo que consultar a un médico por problemas de salud que considere derivados de su trabajo?

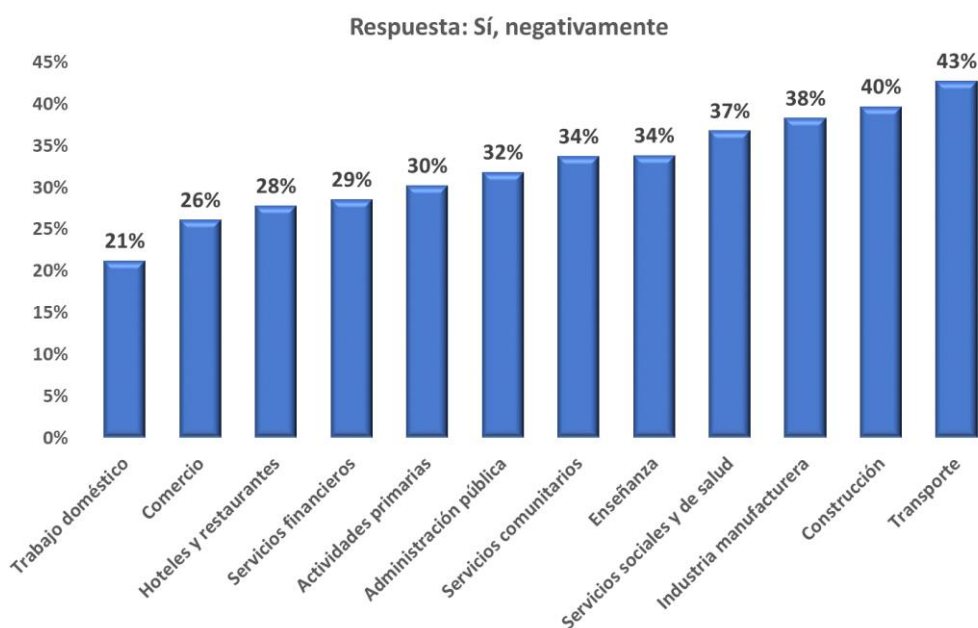


Fuente: CETyD en base a ECETSS

Los trabajadores que declaraban sentirse más afectados son los que se desempeñaban en la industria manufacturera, en la construcción y en las actividades de transporte, almacenamiento y comunicaciones. De todos modos, inclusive en las actividades menos problemáticas (como el trabajo en casas particulares o el comercio) se registraba un piso superior al 20% de trabajadores que declaraba que la actividad laboral influía negativamente sobre su salud.

Porcentaje de trabajadores que manifiestan influencia negativa del trabajo sobre su salud– Total trabajadores

¿Cree que su trabajo influye sobre su salud?

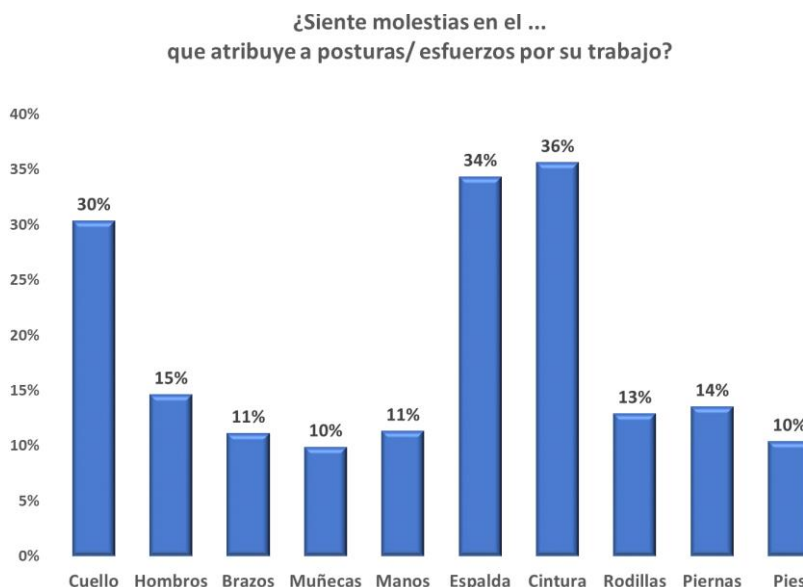


Fuente: CETyD en base a ECETSS.



El tipo de afección padecida por cada trabajador se encuentra muy relacionado con las tareas que cada uno desempeña. Sin embargo, algunas de ellas están especialmente extendidas. Se destaca en particular la elevada proporción que declaraba sentir molestias en la cintura (36%), la espalda (34%) y el cuello (30%) como consecuencia de su actividad laboral.

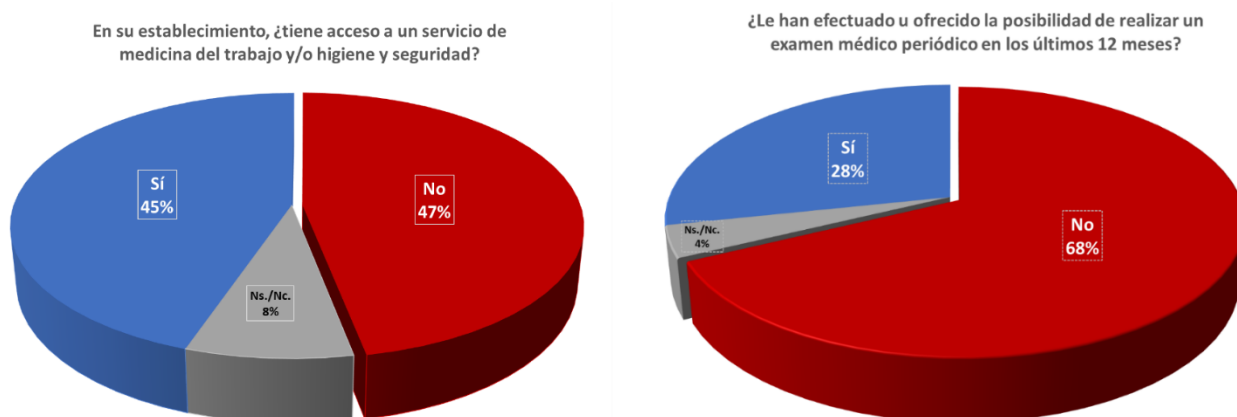
Porcentaje de trabajadores con molestias o trastornos musculoesqueléticos



Fuente: CETyD en base a ECETSS

A pesar de la importante incidencia que tienen las problemáticas de salud atribuibles a la actividad laboral, la prevención y el cuidado de los trabajadores son prácticas ausentes en una proporción significativa de los lugares de trabajo. En efecto, el 47% de los asalariados no tiene acceso a un servicio de salud en el lugar de trabajo y al 68% no le efectuaron u ofrecieron la posibilidad de realizar un examen médico durante el año previo al relevamiento. Vale aclarar que, si se considera únicamente la realidad de los asalariados formales, la situación mejora pero de manera leve (la proporción de trabajadores registrados sin acceso a servicio de medicina alcanza al 37%; y la de quienes no realizaron examen médico, al 62%).

Trabajadores asalariados según acceso a servicio de medicina del trabajo y realización de examen médico periódico



Fuente: CETyD en base a ECETSS



Entre los múltiples factores que explican esta situación es oportuno considerar la acotada presencia que tuvieron los temas de salud y seguridad laboral en las paritarias.

Desde los inicios del proceso de revitalización de la negociación colectiva que tuvo lugar a partir de 2004/2005 hasta antes de la pandemia, los contenidos salariales fueron los protagonistas excluyentes de las discusiones. En efecto, el 81% de los convenios y acuerdos homologados entre 2009 y 2019 contuvo cláusulas relativas a salarios y compensaciones. Esta realidad puede explicarse a partir de la elevada inflación que caracteriza a nuestra economía, situación que condiciona las discusiones paritarias e impulsa a los actores a focalizarse en la carrera entre precios y salarios. Por oposición, el resto de los contenidos negociados tuvo una participación notablemente menor. En particular, sólo el 6% el total de los acuerdos y convenios colectivos homologados entre 2009 y 2019 contuvo cláusulas sobre medio ambiente, higiene y seguridad laboral.

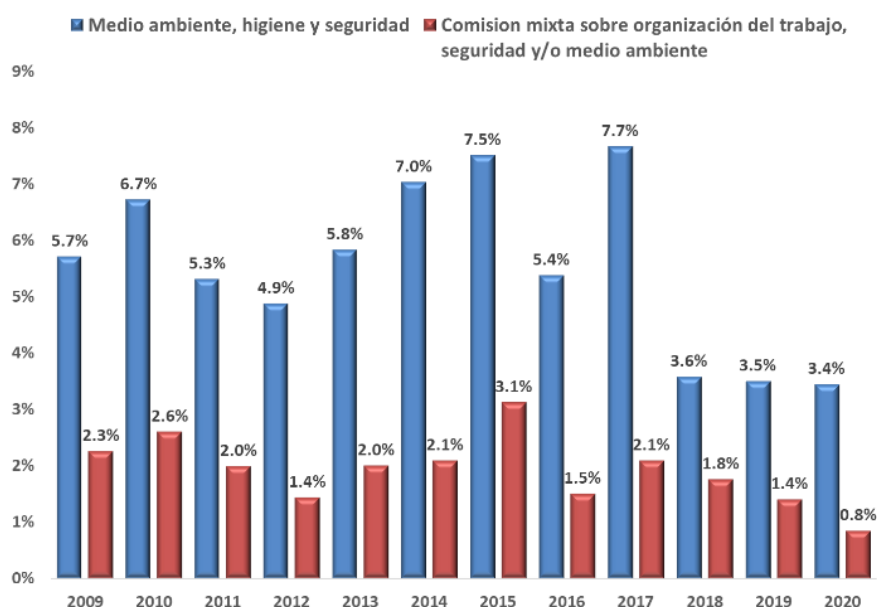
Ahora bien, la información también evidencia de qué manera los contenidos de la negociación colectiva se ven influenciados por el escenario político, económico y social y, en particular, por el impacto que este tiene sobre las relaciones entre los actores sociales. En efecto, la participación de los temas de salud y seguridad se redujo aún más no sólo durante la crisis de la pandemia sino también durante la compleja situación del bienio previo. En esas circunstancias, la posibilidad de ampliar la agenda de la discusión se vio limitada por las urgencias económicas de la coyuntura.

Particularmente, durante el año 2020 las negociaciones paritarias se centraron en las estrategias de mitigación de la profunda contracción económica sobre el empleo. El resultado de esta situación fue el notable incremento de la participación de las cláusulas de crisis (suspensiones y/o reducciones salariales), que ascendió al 53% del total de acuerdos y convenios homologados. Por su parte, la participación de las cláusulas sobre medio ambiente, higiene y seguridad laboral se redujo al 3% del total.

A su vez, la introducción de instancias de

participación de los trabajadores en la definición de condiciones laborales y de salud y seguridad también fue una excepción en la negociación colectiva durante el período en cuestión. Sólo el

Porcentaje de acuerdos y convenios colectivos con cláusulas sobre medio ambiente, higiene y seguridad, y con comisión mixta sobre organización del trabajo, seguridad y/o medio ambiente. Años 2009-2020



Fuente: CETyD en base a BEL (MTEySS).



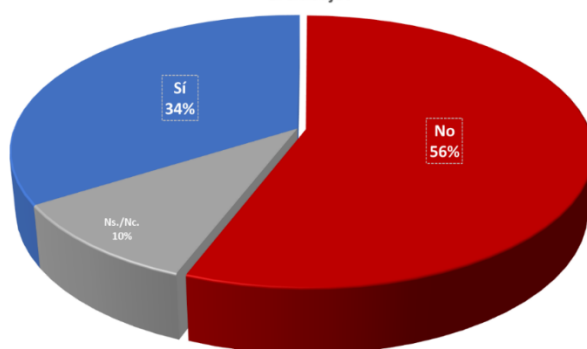
2% de los acuerdos y convenios homologados entre 2009 y 2019 incluyó contenidos vinculados a comisiones paritarias sobre organización del trabajo, seguridad y/o medio ambiente laboral (proporción que fue inferior al 1% durante 2020).¹⁶

De todos modos, entre las estrategias de cuidado y prevención, la participación de los trabajadores en el diseño, la implementación y el control de las iniciativas tendientes a cuidar la salud en los establecimientos laborales no es una práctica generalizada, pero tampoco una excepción. En efecto, durante el año 2018 el 34% de los trabajadores bajo relación de dependencia se desempeñaba en un establecimiento que tenía delegado o comité paritario de salud (que son las típicas formas bajo las cuales se institucionaliza esa participación).

La información demuestra, por un lado, que la participación de los trabajadores en la definición de condiciones laborales y la organización del trabajo no es un mecanismo ajeno a nuestro sistema de relaciones laborales; pero por otro, que incluso antes de la pandemia seguían siendo mayoría los establecimientos donde estos mecanismos no se encontraban vigentes.

Trabajadores asalariados según presencia de delegado, comisión o comité mixto de salud en el establecimiento

En su establecimiento, ¿existe delegado, comisión o comité mixto de salud que trate los temas de seguridad y/o higiene en el trabajo?



Fuente: CETyD en base a ECETSS.

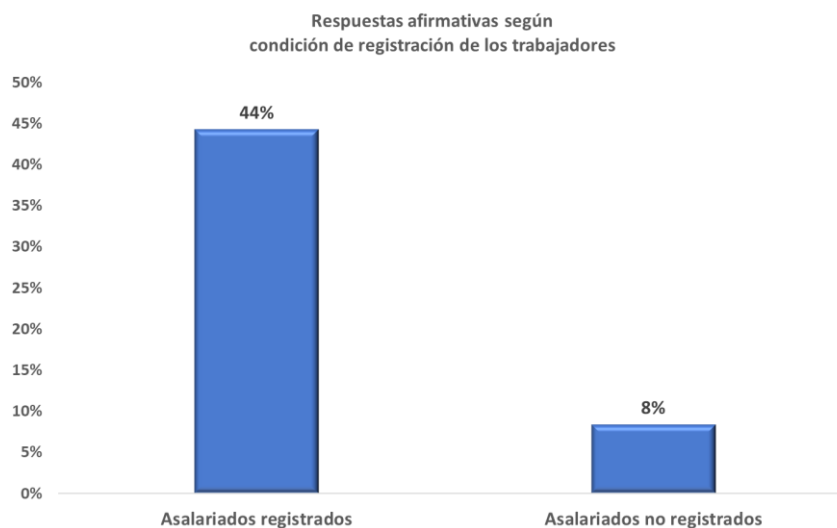
El principal factor que influye en la presencia de mecanismos de participación de los trabajadores para el cuidado de la salud es la condición de registración de los propios operarios. En efecto, es más frecuente la presencia de delegados o comités paritarios de salud en las empresas que contratan de manera formal a sus empleados: el 44% de los trabajadores registrados declaraba trabajar en un establecimiento en el que existe delegado o comité paritario de salud. Por oposición, la presencia de estas figuras en empresas con trabajadores informales es prácticamente marginal: sólo el 8% de los asalariados no registrados se desempeñaba en una empresa con tales características.

¹⁶ La información sobre el contenido de las cláusulas de los acuerdos y convenios colectivos de trabajo proviene del Boletín de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.



Trabajadores asalariados según presencia de delegado, comisión o comité mixto de salud en el establecimiento y registración

En su establecimiento, ¿existe delegado, comisión o comité mixto de salud que trate los temas de seguridad y/o higiene en el trabajo?

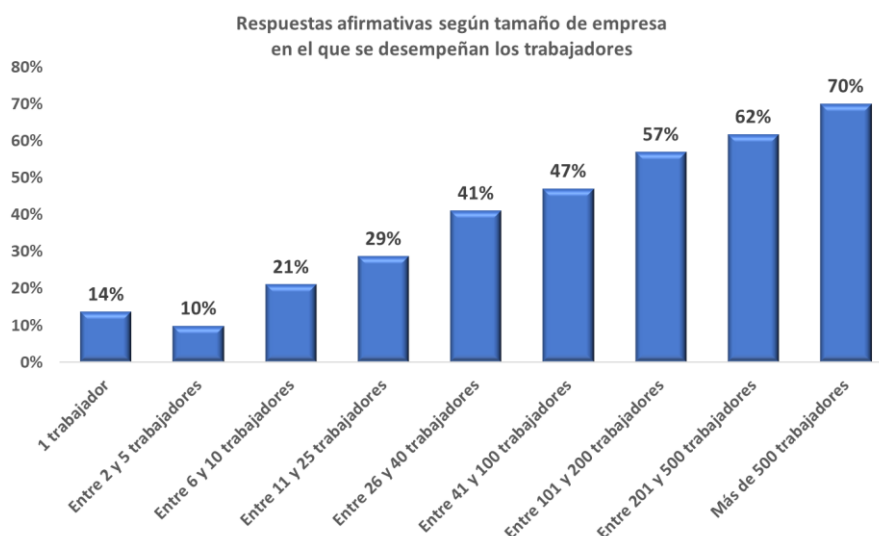


Fuente: CETyD en base a ECETSS.

Otro de los principales factores que influyen en la presencia de delegados o comités paritarios de salud es el tamaño de las empresas. En efecto, es más frecuente que existan estas figuras en las firmas que emplean una mayor cantidad de trabajadores (que, además, son aquellas que cuentan con un mayor grado de formalización de sus empleados). Tal como se observa en el gráfico a continuación, la incidencia de estas figuras disminuye cuando la dotación de personal de las unidades productivas es más pequeña: alcanza al 70% de los asalariados en empresas de más de 500 trabajadores y no supera el 25% en las de menos de 10.

Trabajadores asalariados según presencia de delegado, comisión o comité mixto de salud en el establecimiento y tamaño

En su establecimiento, ¿existe delegado, comisión o comité mixto de salud que trate los temas de seguridad y/o higiene en el trabajo?



Fuente: CETyD en base a ECETSS.



Por otro lado, la presencia de delegados o comités paritarios de salud no es uniforme entre los distintos sectores. Entre las actividades con mayor presencia de estas figuras se encuentran la industria manufacturera, la administración pública y el transporte. Por oposición, su presencia es menos frecuente en hoteles y restaurantes; los servicios comunitarios, sociales y personales; y la construcción.

Trabajadores asalariados según presencia de delegado, comisión o comité mixto de salud en el establecimiento y rama de actividad



Fuente: CETyD en base a ECETSS.

Ahora bien, ¿es posible identificar en qué medida los comités paritarios son efectivos para cuidar la salud y seguridad de los trabajadores? La información disponible es acotada, pero de todos modos permite hacer algunas estimaciones que brindan indicios al respecto.

Para explorar las relaciones de causalidad entre la presencia de comités o delegados y la mejora de las condiciones de salud realizamos un ejercicio econométrico, de manera de despejar posibles distorsiones en el cálculo¹⁷. Los resultados de nuestras estimaciones permiten corroborar que estos espacios de participación fortalecen las estrategias de cuidado y prevención que se adoptan en los lugares de trabajo.

En efecto, según los cálculos que realizamos en base a la Encuesta de Condiciones de Trabajo (ECETSS), en las empresas que cuentan con delegado o comité mixto de salud se incrementa 8 veces la probabilidad de que los trabajadores tengan acceso a un servicio de medicina laboral, en comparación con la situación de los que se desempeñan en establecimientos sin delegados ni comités. A su vez, en ese tipo de establecimientos la realización de evaluaciones de riesgos

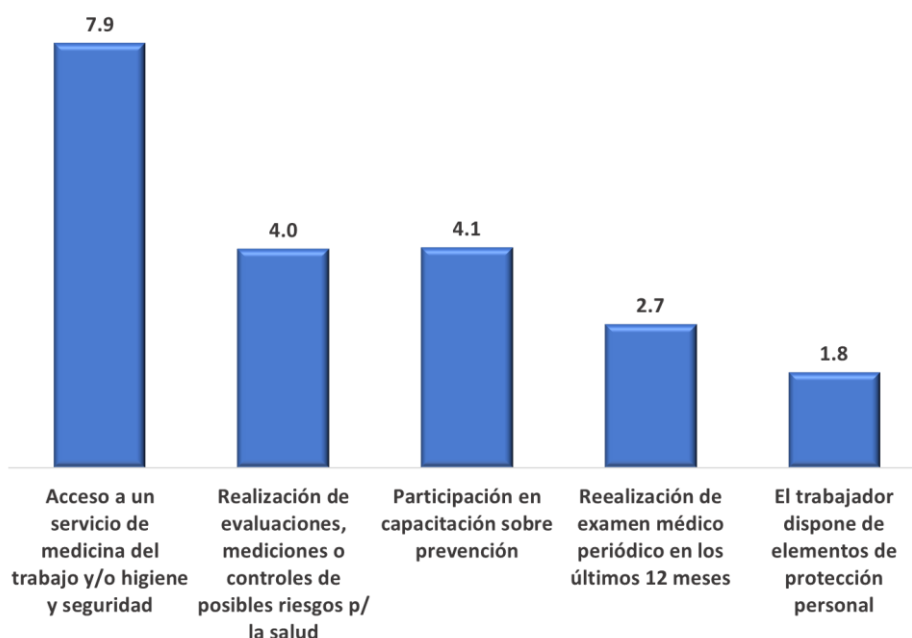
¹⁷ Ver anexo metodológico al final del documento.



para la salud y la participación de los trabajadores en capacitaciones sobre temas de prevención se incrementa 4 veces; la realización de exámenes médicos periódicos a los trabajadores se incrementa 3 veces; y la disponibilidad de elementos de protección personal se incrementa 2 veces.

En definitiva, cuando los trabajadores participan activamente en las cuestiones de salud y seguridad laboral aumentan las probabilidades de que la empresa garantice el acceso a los dispositivos de prevención en los establecimientos de trabajo.

Estimación del incremento de la probabilidad de existencia de recursos preventivos en las empresas que tienen delegados y/o comité mixto de salud (en comparación con las empresas que no los tienen) – Total de asalariados registrados



Fuente: CETyD en base a ECETSS.

4. Consideraciones sobre el proyecto de ley del gobierno nacional

En el marco del escenario reseñado, la posibilidad de impulsar a través de una ley nacional la constitución de comités paritarios puede ser una herramienta con un considerable potencial para mejorar las condiciones de salud y seguridad laboral en los lugares de trabajo. Sin embargo, la iniciativa ha despertado un conjunto de objeciones y reacciones que, en algunos casos, introducen sanos contrapuntos y, en otros, expresan cierta desmesura en la interpretación.

Entre los principales argumentos en contra de la propuesta se encuentran los siguientes:



- Aumenta la injerencia estatal en la vida interna de las empresas¹⁸
- Implican costos adicionales para los empleadores¹⁹
- Faculta a los sindicatos a paralizar la producción²⁰
- Faculta a los sindicatos a vetar la incorporación de nuevas tecnologías²¹
- Conspira contra la productividad, el crecimiento de las empresas y la generación de empleo²²
- Incentiva la conflictividad²³

En ese marco, resulta útil contrastar esas críticas con la propia formulación del proyecto del poder ejecutivo nacional para indagar en qué medida se corresponden con la iniciativa²⁴. Para ello señalaremos a continuación algunos de los principales aspectos de la propuesta normativa oficial.

Los comités estarán integrados por representantes de trabajadores y de empleadores, sin participación del Estado

Los miembros de los comités serán designados por los sindicatos (entre los delegados electos) y las empresas. No se prevé la intervención directa del Estado en ningún nivel de la administración; aunque funcionarios y técnicos estatales podrán ser convocados –con voz, sin voto- en calidad de expertos.

Los comités no ampliarán la estructura de representación sindical al interior de los establecimientos

Los representantes de los trabajadores en el comité serán designados por el sindicato entre los delegados sindicales en funciones. Por lo tanto, la constitución de comités no implica la incorporación de nuevos representantes gremiales.

Los comités no contradicen la facultad de organización y dirección de los empleadores²⁵

¹⁸[https://www.cac.com.ar/comunicado/Preocupacion de la CAC por el proyecto de comites mixtos laborales_13931](https://www.cac.com.ar/comunicado/Preocupacion%20de%20la%20CAC%20por%20el%20proyecto%20de%20comites%20mixtos%20laborales%2013931)

https://www.clarin.com/economia/rechazo-empresario-proyecto-impulsa-intervencion-estatal-gremios-manejo-companias_0_SH-FFgOpy.html

¹⁹[https://www.cac.com.ar/comunicado/Preocupacion de la CAC por el proyecto de comites mixtos laborales_13931](https://www.cac.com.ar/comunicado/Preocupacion%20de%20la%20CAC%20por%20el%20proyecto%20de%20comites%20mixtos%20laborales%2013931)

²⁰<https://tn.com.ar/economia/2021/10/07/polemica-por-un-proyecto-de-ley-que-aumenta-el-poder-del-estado-y-los-gremios-en-las-empresas/>

²¹<https://www.iprofesional.com/impuestos/349217-gremios-podran-vetar-nuevas-tecnologia-en-empresas-proyecto>

²²[https://www.cac.com.ar/comunicado/Preocupacion de la CAC por el proyecto de comites mixtos laborales_13931](https://www.cac.com.ar/comunicado/Preocupacion%20de%20la%20CAC%20por%20el%20proyecto%20de%20comites%20mixtos%20laborales%2013931)

²³<https://www.ambito.com/politica/empresas/proyecto-oficial-comites-mixtos-laborales-tendran-amplio-acceso-la-informacion-n5229423>

²⁴ Además del proyecto del poder ejecutivo nacional (0010-PE-2021), existen otras propuestas ingresadas que se encuentran en tratamiento tales como las de los diputados Hugo Yasky (5316-D-2020), Walter Correa (2964-D-2021), Blanca Osuna (3054-D-2021) y Enrique Estévez (0419-D-2022).

²⁵ Consagrada en los artículos 64º y 65º de la Ley Nº 20.744 de Contrato de Trabajo.



El artículo 14 bis de la Constitución Nacional garantiza a los trabajadores el derecho al “control de la producción y colaboración en la dirección”²⁶. Sin embargo, el proyecto de ley no avanza en esa línea. Por el contrario, las principales funciones de los comités serán participar en la elaboración y la puesta en práctica de los programas de prevención, promover iniciativas de promoción de la salud y seguridad en el trabajo, intervenir en el diseño de los planes de formación, entre otras.

Los comités no otorgan nuevas atribuciones a los trabajadores respecto del ejercicio de sus tareas o la incorporación de tecnologías.

El derecho de los trabajadores a negarse a trabajar si la actividad pone en riesgo su salud está consagrado en la Ley de Contrato de Trabajo.²⁷ El proyecto de ley del poder ejecutivo sobre comités de salud no agrega más atribuciones al respecto. De hecho, los comités no tienen la potestad para paralizar la producción ante una situación de riesgo sino que, por el contrario, ante tal situación deben acudir al Ministerio de Trabajo (nacional o provincial) para que resuelva.

Es posible interpretar que la iniciativa genera un marco de acción ante ese tipo de situaciones de riesgo que puede ser provechoso tanto para los trabajadores como para los empresarios. En efecto, a los trabajadores les brinda mayor protección dado que promueve que una posible decisión de rehusarse a trabajar no sea tomada de manera individual sino colectivamente (en el marco del comité). A su vez, a las empresas les brinda mayor previsibilidad dado que les genera un ámbito para discutir con la representación sindical el tema.

La obligatoriedad de constituir comités mixtos se circunscribe a los lugares de trabajo con cincuenta trabajadores o más

La constitución de comités mixtos será obligatoria en los lugares de trabajo con cincuenta o más trabajadores. Para las empresas entre diez y cuarenta y nueve trabajadores se prevé que el delegado del personal asuma las funciones relativas a la prevención de salud y seguridad.

La existencia de un comité mixto no hace corresponsables a los trabajadores y los sindicatos por eventuales accidentes o enfermedades laborales

La responsabilidad de garantizar la salud y seguridad de los trabajadores es exclusiva de las empresas. Así lo establece la Ley de Contrato de Trabajo²⁸ y también lo ratifica explícitamente

²⁶ “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, *con control de la producción y colaboración en la dirección*; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.”

²⁷ Ley Nº 20.744 de Contrato de Trabajo. Art. 75º. Deber de Seguridad “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 proporcionara los elementos que dicha autoridad establezca.”

²⁸ Ley Nº 20.744 de Contrato de Trabajo. Art. 75º. Deber de seguridad. “El empleador debe hacer observar las pautas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en la ley y demás normas reglamentarias,



el proyecto de ley sobre comités mixtos que, en su artículo 5º, determina *“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 al deber de seguridad que recae sobre empleadores y empleadoras”*. Por lo tanto, la participación de los trabajadores a través de los comités no los hace compartir esa responsabilidad.

5. Reflexiones finales: de la norma a la práctica

La pandemia puso de manifiesto la necesidad de fortalecer los mecanismos para cuidar la salud y la seguridad de los trabajadores en sus lugares de trabajo. A pesar de la acotada presencia que tiene el tema en la agenda laboral, la salud de una proporción considerable de trabajadores se ve afectada por sus tareas cotidianas y las estrategias de prevención son, en muchos casos, insuficientes.

En ese escenario, las experiencias de involucramiento de los trabajadores en el abordaje de estos temas han mostrado capacidad para introducir mejoras al respecto. En particular, los comités paritarios de salud y seguridad laboral son espacios consolidados en distintas empresas y valorados tanto por los trabajadores como por los propios empresarios. La sanción de una ley a nivel nacional podría extender estas experiencias.

Sin embargo, la decisión legislativa requerirá necesariamente de políticas públicas que la acompañen. Además de la promoción y vigilancia del funcionamiento de los comités, serán imprescindibles programas de sensibilización y formación para empresarios y trabajadores, a fin de garantizar que el ejercicio del diálogo en estos ámbitos paritarios derive en iniciativas concretas y efectivas para cumplir con los objetivos propuestos.

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, así como 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.”



Bibliografía

Berger, S., L. Pries y M. Wannöffel (2019). *Workers' Participation at Plant Level: Lessons from History, International Comparison, and Future Tendencies* en S. Berger, L. Pries y M. Wannöffel (Eds.), *The Palgrave Handbook of Workers' Participation at Plant Level*. Palgrave Macmillan.

Pries, L. (2019). *Workers' Participation at Plant Level in a Comparative Perspective* en S. Berger, L. Pries y M. Wannöffel (Eds.), *The Palgrave Handbook of Workers' Participation at Plant Level*. Palgrave Macmillan.

Rodriguez, C. A. (2012). *La participación de los trabajadores en la defensa de su salud en el trabajo*.

San Juan, C. (2016). *Participación de los Trabajadores en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo en Argentina. Una actualización*.

Schleser, D.; Maito, M. y Trovato, J. (2020). *Agenda de las trabajadoras y los trabajadores para la productividad*. Friedrich-Ebert-Stiftung Argentina.

Wilkinson, A., P. Gollan, M. Marchington y D. Lewin (2010). *Conceptualizing Employee Participation in Organizations* en A. Wilkinson, P. Gollan, M. Marchington y D. Lewin (Eds.), *The Oxford Handbook of Participation in Organizations*. Oxford University Press.

Wood, G. (2010). *Employee Participation in Developing and Emerging Countries* en A. Wilkinson, P. Gollan, M. Marchington y D. Lewin (Eds.), *The Oxford Handbook of Participation in Organizations*. Oxford University Press.



Anexo metodológico

Para explorar las posibles relaciones de causalidad entre la presencia de delegados, comisión o comité mixto de salud que trata los temas de seguridad y/o higiene en los establecimientos de trabajo y la realización de distintas acciones para mejorar y preservar la salud de los trabajadores, se realizó un conjunto de modelos de regresión logística multivariada en base a la Encuesta nacional a trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad (ECETSS) realizada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y la Superintendencia de Riesgos del Trabajo en el año 2018. Para poder aislar los efectos de la presencia de delegados/comité mixto, en todos los modelos se incluyeron además como variables independientes la rama de actividad y el tamaño de los establecimientos y la calificación de la tarea que realiza el trabajador, y se sumaron de a una las siguientes variables dependientes:

- el acceso de los trabajadores a un servicio de medicina del trabajo y/o higiene y seguridad
- la realización de evaluaciones, mediciones o controles de posibles riesgos para la salud en los últimos 12 meses
- la participación en actividades de capacitación sobre prevención en temas como normas de higiene y seguridad, prevención de incendios o de accidentes, la utilización de elementos de protección u otras, en los últimos 12 meses
- la realización de un examen médico periódico en los últimos 12 meses
- la disponibilidad de elementos de protección personal para el desarrollo de las tareas (todos o algunos)

Los resultados permiten afirmar que la presencia de delegados, comisión o comité mixto de salud aumentan las probabilidades de que los trabajadores tengan acceso a los distintos recursos preventivos y dispositivos de prevención en los establecimientos de trabajo. Controlando los resultados por la rama de actividad, el tamaño del establecimiento y la calificación del trabajador, la presencia de delegados o comités resulta significativa para la existencia de dispositivos de prevención al interior de los establecimientos. En todos los casos, la introducción de las 5 variables dependientes arrojó coeficientes positivos y significativos.

La interpretación de los coeficientes que arroja el modelo permite estimar el aumento de las probabilidades de que existan los distintos recursos preventivos, por la presencia de delegados o comités mixtos.

La existencia de comité mixto en el establecimiento incrementa siete veces la probabilidad de que los trabajadores tengan acceso a un servicio de medicina laboral, en comparación con los trabajadores en empresas que no tienen ni delegado ni comité. La realización de evaluaciones de riesgos para la salud así como la participación de los trabajadores en capacitaciones sobre temas de prevención se incrementa 4 veces en las empresas en las que funciona el comité mixto; en tanto que la realización de exámenes médicos periódicos a los trabajadores se incrementa 2,7 veces y la disponibilidad de elementos de protección personal (todos o algunos) se incrementa 1,8 veces.

Se adjuntan a continuación las tablas del ejercicio realizado.



Tablas modelos de regresión logística

Variable dependiente:

En su establecimiento, ¿tiene acceso a un servicio de medicina del trabajo y/o higiene y seguridad?

Variables en la ecuación						
	B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)
Delegado o comité mixto - Base: sin						
Con delegado o comité mixto	2.061	.002	1259873.797	1	0.000	7.854
Rama - Base: servicios						
Industria	.209	.003	6825.067	1	0.000	1.233
Comercio	.125	.003	2105.396	1	0.000	1.133
Construcción	.254	.004	3252.060	1	0.000	1.289
Tamaño - Base: hasta 5						
de 6 a 25	.200	.003	6013.387	1	0.000	1.221
de 26 a 100	.136	.003	2718.967	1	0.000	1.146
mas100	.846	.003	93462.589	1	0.000	2.331
Calificación - Base: prof y técnicos						
Operativo	.043	.002	476.200	1	.000	1.044
No calificado	-.044	.003	273.321	1	.000	.957
Constante	-.945	.003	140721.403	1	0.000	.389

Variable dependiente:

¿se han realizado evaluaciones, mediciones o controles de los posibles riesgos para la salud en los últimos 12 meses?

Variables en la ecuación						
	B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)
Delegado o comité mixto - Base: sin						
Con delegado o comité mixto	1.398	.002	718275.445	1	0.000	4.046
Rama - Base: servicios						
Industria	.797	.002	115800.711	1	0.000	2.218
Comercio	.441	.003	29221.108	1	0.000	1.554
Construcción	.408	.004	9898.247	1	0.000	1.504
Tamaño - Base: hasta 5						
de 6 a 25	.140	.003	2971.340	1	0.000	1.150
de 26 a 100	.486	.003	36294.803	1	0.000	1.627
mas100	.675	.003	64986.676	1	0.000	1.963
Calificación - Base: prof y técnicos						



Operativo	.087	.002	2236.388	1	0.000	1.091
No calificado	.005	.003	4.200	1	0.040	1.005
Constante	-1.370	.002	300396.271	1	0.000	.254

Variable dependiente:

En los últimos 12 meses, ¿ha realizado alguna capacitación sobre prevención en temas como normas de higiene y seguridad, prevención de incendios o de accidentes, utilización de elementos de protección u otras?

Variables en la ecuación						
	B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)
Delegado o comité mixto - Base: sin						
Con delegado o comité mixto	1.404	.002	718640.574	1	0.000	4.073
Rama - Base: servicios						
Industria	.575	.002	61899.577	1	0.000	1.777
Comercio	.724	.003	78056.277	1	0.000	2.063
Construcción	.479	.004	13439.209	1	0.000	1.614
Tamaño - Base: hasta 5						
de 6 a 25	.246	.003	9479.127	1	0.000	1.279
de 26 a 100	.537	.003	44803.521	1	0.000	1.710
mas100	.614	.003	54632.741	1	0.000	1.848
Calificación - Base: prof y técnicos						
Operativo	.252	.002	19015.370	1	0.000	1.286
No calificado	.141	.003	3152.104	1	0.000	1.151
Constante	-1.402	.002	318815.454	1	0.000	.246

Variable dependiente:

¿Le han efectuado u ofrecido la posibilidad de realizar un examen médico periódico en los últimos 12 meses?

Variables en la ecuación						
	B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)
Delegado o comité mixto - Base: sin						
Con delegado o comité mixto	0.976	.002	342816.851	1	0.000	2.654
Rama - Base: servicios						
Industria	.689	.002	97283.732	1	0.000	1.991
Comercio	.215	.003	6948.929	1	0.000	1.240
Construcción	.460	.004	13372.567	1	0.000	1.584
Tamaño - Base: hasta 5						
de 6 a 25	.119	.003	1987.501	1	0.000	1.127
de 26 a 100	.347	.003	17351.265	1	0.000	1.414



mas100	.665	.003	60972.919	1	0.000	1.944
Calificación - Base: prof y técnicos						
Operativo	.385	.002	43177.564	1	0.000	1.470
No calificado	.155	.003	3631.314	1	0.000	1.168
Constante	-1.743	.003	448881.089	1	0.000	.175

Variable dependiente:

El trabajador dispone de elementos de protección personal (todos o algunos)

Variables en la ecuación						
	B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)
Delegado o comité mixto - Base: sin						
Con delegado o comité mixto	0.567	.002	110883.930	1	0.000	1.763
Rama - Base: servicios						
Industria	1.560	.003	334818.830	1	0.000	4.760
Comercio	-.443	.002	31908.557	1	0.000	0.642
Construcción	2.354	.007	128486.394	1	0.000	10.529
Tamaño - Base: hasta 5						
de 6 a 25	.018	.003	48.905	1	0.000	1.018
de 26 a 100	-.082	.003	1033.030	1	0.000	0.922
mas100	-.013	.003	24.031	1	0.000	0.987
Calificación - Base: prof y técnicos						
Operativo	.668	.002	139829.990	1	0.000	1.950
No calificado	1.709	.003	399923.047	1	0.000	5.522
Constante	-.869	.002	128056.402	1	0.000	.419