

Documento de Trabajo N° 5 - Edición Especial



COMITÉS DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO EN LA PROVINCIA DE SANTA FE. LOGROS Y DESAFÍOS.

Jornadas de evaluación a dos años de la sanción de la Ley 12.913
de Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo. 25 al 29 de abril de 2011.

COMITÉS DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO EN LA PROVINCIA DE SANTA FE. LOGROS Y DESAFÍOS.

**Jornadas de evaluación a dos años de la sanción de la Ley 12.913 de Comités de Salud y Seguridad
en el Trabajo. 25 al 29 de abril de 2011.**

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la provincia de Santa Fe

Documento de Trabajo N° 5 - Edición Especial

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

La presente publicación sistematiza los principales resultados de las “Jornadas Técnicas sobre Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo”, realizadas en la provincia de Santa Fe, entre el 25 y 29 de abril de 2011. El objetivo de las mismas fue evaluar de forma conjunta con trabajadores y empleadores los logros y las dificultades de la puesta en marcha de los Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo y Delegados de Prevención, a dos años de la implementación de la Ley provincial 12.913. De las jornadas participaron delegados de prevención, miembros de Comités, trabajadores y empleadores, profesionales y estudiantes vinculados a la Salud y Seguridad en el Trabajo, y público en general. La propuesta se realizó adhesión al “Año del Trabajo Decente y la Salud y Seguridad de los Trabajadores”, y en conmemoración de la “VIII Semana Argentina de la Salud y Seguridad en el Trabajo”.

AUTORIDADES

Hermes Binner - Gobernador

Griselda Tessio - Vicegobernadora

Carlos Aníbal Rodríguez - Ministro de Trabajo y Seguridad Social

Nora Ramírez – Secretaria de Trabajo y Seguridad Social

Copyright © Documento de Trabajo Nº 5. Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo en la provincia de Santa Fe. Logros y desafíos. Edición Especial. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la provincia de Santa Fe. Dirección: Rivadavia 3049/51. Argentina. Ciudad de Santa Fe. CP S3000FWI. Teléfonos: 54-342-4573336/7171.

Impreso en Santa Fe, Argentina, en el mes de noviembre de 2011.

Equipo de trabajo e investigación

1. Coordinación institucional y articulación logística

Subsecretaría de Trabajo Decente y Dirección de Salud y Seguridad
Ministerio de Trabajo de la Provincia de Santa Fe

2. Coordinación general del equipo de trabajo

- Virginia Trevignani

3. Análisis de datos - Informe sobre resultados de los talleres

- Mauricio Moltó
- Tamara Beltramino

4. Trabajo de campo y sistematización primaria de información (Estudiantes de la carrera de Sociología de la FHUC-UNL)

- Agustina Renzulli
- Andrea Rocés
- Érika José
- Germán Giuponi
- Joaquín Molina
- Luciano Aranda
- Melissa Andrian
- Paula Pinter

5. Compilación y edición de materiales: Lic. Pilar Espósito

Aclaración

Es intención de esta publicación hacer un uso del lenguaje que no discrimine la perspectiva de género. En tal sentido, resulta necesario aclarar que para evitar la sobrecarga visual que supone la utilización de la terminación “o/a” que reconoce la existencia de ambos géneros, se utilizará el masculino genérico.

INDICE

INTRODUCCION	11
I. SOBRE LA LEY DE COMITÉS. ANTECEDENTES	
I.1. Haciendo historia	13
I.1.1. Intentos y proyectos en el país	14
I.1.2. La salud y seguridad en la política pública	15
I.2. Qué es y cómo funciona un Comité	16
I.2.1. Funciones	16
I.2.2. Quiénes participan	16
I.2.3. Metodología de trabajo	17
I.2.4. La necesidad de capacitación continua	18
II. SOBRE LAS JORNADAS DE EVALUACIÓN DE LA LEY DE COMITÉS	19
II.1. Metodología descentraliza. La mirada por regiones	19
II.2. Una larga semana de reflexión	26
II.3. Comités implementados en la provincia	27
III. SOBRE LOS RESULTADOS DE LOS TALLERES	29
III.1. El camino recorrido	30
III.2. Los logros	30
III.2.1. El Comité como espacio de diálogo y reflexión	30
III.2.2. El Comité como generador de una dinámica de trabajo	32
III.2.3. El Comité como generador de mayor participación	33
III.2.4. El Comité como generador de capacitación y formación	34
III.2.5. Mayor disposición a actuar sobre la salud y seguridad en el trabajo	35
III.2.6. La mirada integral de los accidentes	36
III.3. Logros: algunas particularidades	37
III.3.1. Singularidades expuestas por los trabajadores	38
III.3.2. Singularidades expuestas por los empleadores	39
III.4. Las dificultades	40
III.4.1. Periodicidad y concurrencia a las reuniones	41
III.4.2. Tensión entre los distintos niveles de la jerarquía organizacional	43
III.4.3. Distancia entre la propuesta y su concreción	45

III.4.4. Tensión entre lo urgente y lo importante	46
III.4.5. Uso de los elementos de protección personal	47
III.5. Dificultades: algunas particularidades	49
III.5.1. Singularidades expuestas por los trabajadores	49
III.5.2. Singularidades expuestas por los empleadores	50
III.6. Buscando soluciones	51
III.7. La capacitación, un aspecto ineludible	52
III.8. Lo que marca diferencias: el tamaño de la empresa y la antigüedad del Comité	52
III.9. Pasando en limpio: la participación es el logro más valorado	54

IV. RELATOS EN PRIMERA PERSONA. LO QUE ENSEÑA LA EXPERIENCIA **55**

IV.1. La experiencia de Industria Soder S.R.L – Santa Fe	56
IV.2. La experiencia de Arlei – Reconquista	58
IV.3. La experiencia de Tenaris Siat – Rosario	60
IV.4. La experiencia de Industrias General López S.A. – Venado Tuerto	63
IV.5. La experiencia de Tadeo Czerweny S.A. – Santa Fe	66
IV.6. La experiencia de Limansky S.A – Rafaela	69
IV.7. La experiencia de Petrobrás Argentina S.A – Rosario	72

V. ALGUNOS ELEMENTOS PARA PENSAR. “TRABAJO, SALUD Y PARTICIPACIÓN” **74**

1. El trabajo: pertenecer a un todo social	74
2. El trabajo decente	75
3. Lo saludable es más rentable	76
4. La cultura de la prevención, por la ruta de la prospectiva	78
5. La participación como generadora de cambios	81
6. El modelo de gestión participativa.	81

VI. A MODO DE CIERRE: RECOMENDACIONES PARA MEJORAR EL FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ. **84** **Dr. Carlos Aníbal Rodríguez**

ANEXOS

Anexo 1. Cuadro: Sistematización de las conclusiones de los talleres.	93
Anexo 2. Programas de las jornadas.	107
Anexo 3. Ley provincial 12.913 de “Creación de Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo”.	110
Anexo 4. Resolución N° 607/11. Obligación en la creación y difusión del Programa Anual de Prevención.	119

En septiembre de 2008, la Legislatura de la provincia de Santa Fe sancionaba la Ley 12.913, a través de la cual se creaban los “Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo”. Este hecho iba a instaurar un hito en la historia de los derechos y las prácticas reivindicativas de los trabajadores santafesinos, y que destacaría para siempre a la provincia en el concierto nacional: contar con el primer marco legal paritario que garantiza la participación orgánica de trabajadores y empleadores en la defensa de la salud y seguridad laboral. Es de destacar que esta normativa es única en el país porque ni las otras provincias ni el Estado Nacional poseen una ley que vaya en este mismo sentido.

El bien máspreciado de aquel cuyo único capital es su fuerza de trabajo es –sin lugar a dudas- su salud. De su integridad y bienestar depende la posibilidad concreta y determinante de poder acceder a un trabajo decente, entendiendo por ello el “desarrollo de un trabajo productivo con una remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas para el desarrollo personal y la integración social, libertad para que los individuos manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de aquellas decisiones que afectan a sus vidas, así como la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres”.

La preservación de la salud en un derecho humano indiscutido, y la participación el único modo de ejercitar (de forma real y legítima) ese derecho. A pesar de existir consenso respecto a la naturaleza que comportan ambas afirmaciones, la realidad de hecho y de derecho dista mucho de esos preceptos: en Santa Fe la situación es sustancialmente diferente al resto de las provincias argentinas: el derecho a defender la salud y a definir en qué condiciones es saludable trabajar, es una posibilidad real desde septiembre de 2008.

La teoría y la práctica indican que los trabajadores no sólo tienen capacidad para detectar riesgos -en oportunidades invisibles a los ojos de otros- sino para cooperar en su erradicación o prevención. Es desde ese conocimiento que resulta fundamental abrir y sostener espacios de participación donde volcar las distintas miradas sobre los mismos problemas, hasta lograr soluciones que integren los conocimientos y saberes de todos: los técnicos y los que se fundan en la experiencia.

Por lo novedoso, y porque la propuesta involucra a más de 130 mil trabajadores santafesinos, el Ministerio de Trabajo de la provincia llevó adelante entre el 25 y el 29 de abril de 2011 cinco jornadas de evaluación

del proceso de puesta en marcha de los Comités, a dos años de su implementación. La actividad se llevó a cabo en adhesión al “Año del Trabajo Decente y la Salud y Seguridad de los Trabajadores”, y en conmemoración de la “VIII Semana Argentina de la Salud y Seguridad en el Trabajo”.

El objetivo principal fue evaluar de forma conjunta -representantes del Poder Ejecutivo, trabajadores y empleadores (en particular del sector industrial)-, los logros y las dificultades en la implementación y funcionamiento de los Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo y Delegados de Prevención. En la actualidad, se crearon 547 Comités y se inscribieron a 652 Delegados de Prevención, representando un universo de 134.451 trabajadores y 1.061 empresas.

Participaron cerca de 1.000 personas, durante una extensa semana dedicada a la reflexión, al trabajo en talleres, y al conocimiento de experiencias exitosas en toda la provincia. Estuvieron presentes más de 320 delegados de prevención (miembros de Comités) y estuvieron representadas cerca de 150 empresas. También participaron trabajadores y empleadores, profesionales y estudiantes vinculados a la Salud y Seguridad en el Trabajo, y público en general.

Los encuentros han posibilitado contar con un registro sistematizado de esta experiencia, que permite pensar “ajustes” allí donde se detectaron dificultades, y “consolidar” aciertos.

Si el trabajo es uno de los espacios más importantes de configuración de la identidad de una persona, de desarrollo personal, de integración e interacción social, de igualación y generador de oportunidades, entonces no hay margen para impulsar políticas que releguen la participación real de los trabajadores en el cuidado y preservación de su salud. Desde esta clave se podrán leer algunas de las experiencias relatadas durante el desarrollo de las jornadas.

¿Existe la posibilidad de pensar una política pública (es decir, toma de decisiones que involucren a todos los ciudadanos) en materia de seguridad en el trabajo que pueda ser legítima con independencia de la participación real y directa de los trabajadores y empleadores, sin diálogo e intercambio de opiniones, sin acuerdos y sin consensos? Desde la actual gestión se entiende que esto no es posible. Las mejores decisiones técnicas y administrativas en materia de políticas públicas no se sostienen –ni a corto ni largo plazo- ni pueden ser apropiadas, pensadas y actuadas por los destinatarios con prescindencia del consenso y el diálogo, la participación y la transparencia.



I. Sobre la Ley de Comités. Antecedentes.

I.1. Haciendo historia

Para comprender la naturaleza y alcance de las discusiones y exposiciones acontecidas durante las jornadas de evaluación de Comités, es necesario recorrer algunos aspectos centrales de la Ley 12.913, así como algunos de los antecedentes y el contexto en el que pudo ver la luz esta nueva experiencia para los trabajadores santafesinos.

En 2008 la provincia de Santa Fe se convirtió en “pionera” en el país en materia de salud y seguridad laboral: el 15 de septiembre de ese año la Legislatura santafesina transformó el mensaje del Ejecutivo en la Ley N° 12.913, por la que se creaban los “Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo”, así como los “Delegados de Prevención”.

La Ley de Comités se caracteriza por institucionalizar ámbitos paritarios de participación, diálogo y construcción colectiva, donde trabajadores y empleadores -de manera conjunta y responsable- discuten y formulan políticas destinadas a prevenir accidentes y enfermedades en ocasión del trabajo.

“Constitúyanse en la provincia de Santa Fe los Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo. Los mismos son órganos paritarios con participación de trabajadores/as y empleadores, destinados a supervisar, con carácter autónomo y accesorio del Estado, el cumplimiento de las normas y disposiciones en materia de control y prevención de riesgos laborales y también la consulta regular y periódica de las actuaciones de las empresas, establecimientos empresarios y dependencias públicas en materia de prevención de riesgos”. Artículo 1 – Ley 12.913

Si bien existen formas participativas establecidas en diversos convenios colectivos y en dos reglamentos específicos (minería y TV por cable) el desarrollo de la Ley de “Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo” en Santa Fe es una experiencia singular, dado que constituye una apuesta a la participación, así como al trabajo colaborativo puertas adentro de la empresa, con el objeto de mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.

“Los Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo tienen por misión velar y promover la protección de la vida y la salud de los/as trabajadores/as, cualquiera fuera la modalidad o plazo de su contratación o vínculo laboral y el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo. En ningún caso serán atribuibles a los Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo las consecuencias de los accidentes que pudieran producirse en las empresas, establecimientos empresarios y dependencias públicas”. Artículo 2 – Ley 12.913

En 2008 la provincia de Santa Fe se convirtió en “pionera” en el país en materia de salud y seguridad laboral: el 15 de septiembre de ese año la Legislatura santafesina transformó el mensaje del Ejecutivo en la Ley N° 12.913, por la que se creaban los “Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo”, así como los “Delegados de Prevención”.

Este fin revaloriza el lugar de la experiencia de trabajo, del “estar ahí” cotidiano, sustentándose en una perspectiva inclusiva de la situación vivida en dos direcciones: por un lado, el relato de los trabajadores aporta y esclarece los factores que inciden de un modo negativo en su ambiente laboral y, por otro, son reconocidos como los actores del cambio hacia la prevención y la mejora de sus condiciones laborales, favoreciendo el trabajo saludable.

En este sentido, la Ley propone una mirada integral de la salud y el bienestar laboral, revisando las situaciones vividas cotidianamente en la organización: el tiempo de trabajo, las formas de remuneración, la organización y la modalidad de las actividades, la higiene y seguridad, los servicios de bienestar sociales, el sistema de relaciones laborales, los factores de su entorno personal, su contexto social, económico y político, la situación práctica y jurídica del trabajador como empleado y sus condiciones de vida.

1.1.2. Intentos y proyectos en el país

En Argentina, los reclamos por la higiene y la seguridad en el trabajo datan desde 1898, cuando el Dr. Juan B. Justo -fundador del partido socialista en Argentina- exclamó la necesidad de “reclamar para todos los niños la educación elemental efectiva; hay que pedir la higiene y la seguridad en el trabajo; hay que sostener, en una palabra, todas las reformas de aplicación inmediata necesarias para la elevación del pueblo trabajador, que deben ser comprendidas y apoyadas por éste, pues si el pueblo trabajador no las aplicara por sí mismo, serían ilusorias. Con el mejoramiento mensurable de la situación del pueblo se elevará nuestro coeficiente de progreso histórico, y todo lo demás nos será dado por añadidura”¹.

Más de medio siglo después, en 1950, se presenta el primer proyecto a nivel nacional de creación de los Comités Paritarios de Seguridad e Higiene. Desde entonces y hasta 1970 se presentaron cinco proyectos en el mismo sentido: intentando institucionalizar a nivel nacional la creación de órganos paritarios para el abordaje de las problemáticas relativas a la salud en el trabajo.

En esta línea, cabe mencionar la reforma de la Constitución Argentina de 1957, ocasión en la que se anexó el Artículo 14 Bis relativo a los derechos del trabajador, donde se expresa que las leyes deberán asegurar condiciones *dignas* de trabajo:

“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 pagadas; 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; pro-

¹ Conferencia dada el Dr. Juan B. Justo, el 18 de julio de 1898, en “El Ateneo” de Buenos Aires.

tección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática reconocida por la simple inscripción en un registro especial (...). Fragmento Artículo 14 Bis – Constitución Nacional

En esta historia infructuosa de sancionar normativas que regularan la participación de trabajadores respecto al ejercicio del cuidado de su salud en ocasión del trabajo, se puede observar que el derecho de los trabajadores a participar en el mejoramiento de las condiciones de trabajo aparece enunciada en las plataformas políticas de la Unión Cívica Radical (UCR) y el Partido Justicialista (PJ) en la vuelta a la democracia, en 1983.

En 1995, el entonces Diputado Nacional, Guillermo Estévez Boero, presentó el proyecto de Ley de Creación de los Comité de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Ese mismo año, el Poder Ejecutivo Nacional ingresó al Congreso Nacional un proyecto de salud y seguridad en el trabajo. Dicho proyecto fue aprobado por la Confederación General del Trabajo (CGT) y rechazado por la Unión Industrial Argentina (UIA). Por su parte, en el año 2006, el entonces Diputado Nacional Hermes Binner, presentó el último proyecto a nivel nacional cuando aún era diputado nacional por Santa Fe.

1.1.2. La salud y seguridad en la política pública

En 2003 se incluyó el concepto de *promoción del trabajo decente* en las políticas nacionales, que fue adoptado de entre los Objetivos de Desarrollo del Milenio. En el 2004 se reforzó ese compromiso al incluir el concepto como prioridad nacional en el ordenamiento del Régimen Laboral Nacional -Ley 25.877-, otorgando al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación la función de promover el concepto de *trabajo decente* en las políticas nacionales, provinciales y municipales.

En el 2001 se redactó el “Documento del Mercosur sobre Seguridad y Salud en el Trabajo”, en el que se asentaron ciertas bases para la adopción de políticas y programas en salud y seguridad laboral. El artículo 7 de dicho Documento, estableció que el sistema de salud debía prever la participación de ambas partes, esto es, de trabajadores y empleadores. El mismo precisaba:

“El sistema de seguridad y de salud en el trabajo debería prever la participación de trabajadores y empleadores, en el ámbito de las empresas, con el objetivo de prevenir accidentes y enfermedades originarias del trabajo, de manera de hacer compatible, permanentemente, al trabajo con la preservación de la vida y la promoción de la salud de las trabajadoras y trabajadores”².

² Documento MERCOSUR de Salud y Seguridad en el Trabajo. Artículo 7. En Web: <http://www.istas.ccoo.es/descargas/IVforo-documentomercosur.pdf>

En Latinoamérica, desde el año 2003 se fueron consolidando distintas acciones tendientes a promover el concepto de *trabajo decente* como marco para el desarrollo de políticas públicas en la materia. Países como Chile, Bolivia, Brasil, Paraguay, Perú, Venezuela, Colombia, Costa Rica, Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua, México y Uruguay contaban con experiencia en la creación de comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo con anterioridad a la sanción de la Ley de Comités en la provincia de Santa Fe.

I.2. Qué es un Comité

I.2.1. Funciones

Los Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo tienen como función principal fomentar un clima de cooperación en el ámbito laboral, y de colaboración entre trabajadores y empleadores en la promoción de la salud, la prevención de los riesgos laborales y el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo. Así como también tienen la responsabilidad de:

- Velar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de salud y seguridad en el trabajo.
- Realizar relevamientos periódicos que posibiliten la detección y eliminación de riesgos.
- Participar en la realización y aprobación de los programas de prevención.
- Evaluar y actualizar el programa anual de prevención de la empresa.
- Colaborar, promover, difundir, informar y formar en lo referente a la salud y seguridad en el trabajo, atendiendo a los grupos vulnerables (ya sea por género, edad o capacidades diferentes).
- Realizar o disponer las realizaciones de investigaciones que tiendan al mejoramiento de las condiciones de trabajo.
- Solicitar el asesoramiento de profesionales.
- Conocer y tener acceso a toda la información referente a la materia de salud y seguridad en el trabajo.
- Poner en conocimiento los potenciales riesgos y solicitar la adopción de medidas de prevención.
- Peticionar a la autoridad la intervención en casos que considere necesario o ante algún incumplimiento las reglamentaciones y normas legales, y comunicarle la disposición o autorización de la paralización de tareas en caso de peligro inminente.

I.2.2. Quiénes participan

La Ley se aplica a todas las empresas, tanto privadas como públicas, radicadas en el territorio de la provincia de Santa Fe que tengan 10 o más trabajadores. Las mismas pueden ser extractivas o productivas,

agropecuarias, industriales o de servicios, establecimientos empresarios y dependencias públicas, cualesquiera fueran sus formas societarias, de capital nacional o extranjero, con o sin fines de lucro. La norma crea dos figuras según el tamaño de dotación de personal ocupado: cuando los establecimientos empresarios o dependencias públicas tienen entre 10 y 49 trabajadores, deben contar con un delegado trabajador de Salud y Seguridad en el Trabajo, denominado “Delegado de Prevención”. Mientras que las empresas que superan los 49 trabajadores deben conformar el Comité mixto. Ambas figuras tienen las mismas funciones.

De acuerdo a la cantidad de trabajadores que integran la organización, la representación es la siguiente:

- * De diez (10) a cuarenta y nueve (49) trabajadores/as: un (1) Delegado de Prevención
- * De cincuenta (50) a quinientos (500) trabajadores/as: tres (3) representantes
- * De quinientos uno (501) a mil (1000) trabajadores/as: cuatro (4) representantes
- * De mil uno (1001) a dos mil (2000) trabajadores/as: cinco (5) representantes
- * De dos mil uno (2001) a tres mil (3000) trabajadores/as: seis (6) representantes
- * De tres mil uno (3001) a cuatro mil (4000) trabajadores/as: siete (7) representantes.
- * De cuatro mil uno (4001) en adelante: ocho (8) representantes.

Cada Comité está integrado por un representante del empleador con facultad de decisión, asimismo contará con un representante sindical, excepto en los casos en que hay más de un sindicato y que su representación se hace en forma proporcional al número de afiliados.

I.2.3. Metodología de trabajo

Si bien cada Comité define y aprueba por consenso su reglamento interno, la Ley manifiesta que sólo los miembros del Comité tienen voz y voto en las decisiones que se tomen en ese marco. Así, los responsables de los servicios de medicina del trabajo e higiene y seguridad de la empresa pueden participar de las reuniones en carácter de asesores, pero no tienen voto.

El sentido de no otorgar voto a los especialistas se fundamenta en la necesidad de reservar para ellos un rol de independencia “técnica”. Tal como indica la Ley 12.913, el Comité estará presidido por el representante del empleador, en tanto el secretariado será responsabilidad de los trabajadores.

El espacio estratégico y de diálogo son las reuniones del Comité, que deberá hacerlo de forma sistemática. La normativa prevé la posibilidad de una convocatoria extraordinaria por parte de cualquiera de sus miembros, cuando algún hecho lo amerite. Las reuniones se realizarán dentro del lugar y las horas de trabajo, cuya presencia de todos los integrantes deberá garantizarse en todas las ocasiones de encuentro.

De producirse ausencias, las mismas deberán ser justificadas: de esta manera se asegura la participación plena y el compromiso de todos. El registro de las discusiones y decisiones del Comité se llevará en un “Libro de Acta”.

Las tareas del Comité no implican ninguna remuneración suplementaria, así como tampoco afectan en el salario la disposición horaria requerida para las reuniones. En caso de realizarse acciones o encuentros fuera de la empresa u organización, todos los gastos de viáticos correrán a cargo del empleador.

I.2.4. La necesidad de capacitación e información

Otro tema fundamental en materia de salud y seguridad laboral es la capacitación permanente. Capacitar a nivel de cuadros directivos, intermedios y trabajadores no es una novedad cuando se aprueba la Ley 12.973, sino que es una obligación de los empleadores establecida en 1979 por el Decreto 351/79 reglamentario de la Ley 19.587.

La Ley Provincial sobre Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo prevé la necesidad de capacitar a los miembros del Comité, y garantizarles a sus miembros la posibilidad de acceder a toda la información que les pueda ser de utilidad con relación a los temas de salud y seguridad que les son inherentes abordar. El Comité deberá gozar el libre acceso a los distintos sectores de la organización, con autorización para el ingreso a lugares de máxima restricción.

En caso de detectar situaciones que no cumplan con la normativa vigente en materia de salud y seguridad, y de no hallarse soluciones dentro del Comité, cualquiera de sus miembros podrá denunciar a la empresa u organización ante las autoridades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la provincia.

Por último, la Ley establece que el empleador deberá ocuparse de dos labores específicas: facilitar las tareas del Comité, y crear un Programa Anual de Prevención en materia de salud y seguridad en el trabajo. Este Programa será revisado y evaluado por el Comité, que también podrá participar en su elaboración si el empleador así lo dispusiera.

II - SOBRE LAS JORNADAS DE EVALUACIÓN DE LA LEY DE COMITÉS

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social realizó entre el 25 y el 29 de abril de 2011 las “Jornadas Técnicas sobre Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo”. Como se señaló anteriormente la actividad se llevó a cabo en adhesión al “Año del trabajo decente, la salud y seguridad de los trabajadores”, y en el marco de la “8ª Semana argentina de la salud y seguridad en el trabajo”.

El objetivo principal fue generar un espacio tripartito, donde trabajadores, empleadores –en particular del sector industrial– y representantes del Estado provincial pudieran analizar y evaluar conjuntamente, los logros y las dificultades en la implementación y funcionamiento de los Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo y Delegados de Prevención, a dos años de la implementación de la Ley 12.913, que institucionalizó su creación.

La propuesta estuvo destinada a delegados de prevención, miembros de comités, trabajadores y empleadores, profesionales y estudiantes vinculados a la salud y seguridad en el trabajo, y público en general.

II.1. Metodología “descentralizada”. La mirada por regiones

La provincia de Santa Fe inició en el año 2008 un proceso de reorganización territorial cuyo diseño se plasmó en el Plan Estratégico Provincial (PEP). Tal y como manifiesta este documento, la organización de la provincia, descentralizada en cinco regiones, con ciudades cabeceras denominadas “nodos”, permite atender las particularidades de un territorio sumamente extendido y heterogéneo (PEP 2008 en www.santafe.gov.ar).

Las regiones establecidas por el Plan Estratégico Provincial, los nodos y departamentos incluidos en cada uno de ellas, se detallan a continuación.

REGIONES	NODO	DEPARTAMENTOS
REGIÓN 1	Reconquista	General Obligado, San Javier, Vera
REGIÓN 2	Rafaela	Castellanos, 9 de julio, San Cristóbal y San Martín
REGIÓN 3	Santa Fe	San Justo, sur de San Javier, Garay, Las Colonias, La Capital y parte de San Jerónimo
REGIÓN 4	Rosario	Sur de San Martín, parte de San Jerónimo, Belgrano, Iriondo, San Lorenzo, parte de Caseros, Rosario y parte de Constitución
REGIÓN 5	Venado Tuerto	General López, parte de Caseros y parte de Constitución.

Fuente: Plan Estratégico Provincia www.santafe.gov.ar (2008)

Esta organización regional posibilitó la integración de territorios que antes se encontraban “desconectados” entre sí, articulando capacidades, información y recursos bajo estos tres aspectos:

- Descentralización³

Bajo la premisa “todo lo que se pueda gestionar desde un ámbito cercano no debe gestionarse desde un ámbito lejano”, se ha iniciado la descentralización del Estado provincial en cada región. Los Centros Cívicos, edificios situaciones en cada nodo regional, materializan esa premisa al llevar al Estado a cada territorio.

- Planificación estratégica

La planificación estratégica es una herramienta de análisis, evaluación, participación ciudadana y toma colectiva de decisiones. Permite definir, diseñar y gestionar políticas públicas orientadas según una visión de largo plazo, articulando distintas disciplinas y múltiples actores.

- Participación ciudadana y concertación

La participación ciudadana es un elemento central para una construcción colectiva estratégica. La participación de miles de santafesinos en la elaboración del Plan Estratégico Provincial, en el marco de las Asambleas Ciudadanas, permitió el encuentro, el diálogo y la generación de acuerdos que posibilitaron avanzar hacia la construcción de proyectos de transformación en las cinco regiones de la Provincia de Santa Fe.

³ Ibídem.

Respetando la organización territorial regional por nodos de la provincia, y por lo tanto, intentando detectar las particularidades regionales (económicas, culturales, históricas, productivas, comerciales, entre otras) se realizaron cinco jornadas consecutivas (una por nodo) con un mismo esquema de trabajo, de dos instancias:

1. Un *taller de trabajo* entre representantes (trabajadores y empleadores) de los Comités para la evaluación de su implementación, la detección de logros, obstáculos y propuestas de solución.
2. La *presentación* de las conclusiones del *taller* y de la situación de los Comités en la Provincia, abierta al público regional.

En cada nodo, la jornada se implementó con las siguientes modalidades:

- El uso del tiempo: el *taller* de trabajo se desarrolló entre las 15.30 y las 17.30 horas, en tanto que el momento de *presentación* entre las 18 y las 20 horas.
- Las dinámicas: el *taller* fue la instancia de producción colectiva, organizados en grupos de trabajadores y de empleadores, coordinados por un equipo de trabajo *-ad hoc-* integrado por docentes, egresados y estudiantes avanzados de la carrera de Sociología de la Universidad Nacional del Litoral (UNL) y acompañados por representantes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la provincia. La instancia de *presentación* tuvo tres momentos:

A- la apertura a cargo de Carlos Aníbal Rodríguez, Ministro de Trabajo y Seguridad Social de la provincia de Santa Fe,

B- el relato de experiencias exitosas de Comités de empresas de la región,

C- una mesa redonda tripartita integrada por trabajadores, empleadores y representantes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para la presentación de las conclusiones del *taller*.

3. El cierre: las palabras finales estuvieron a cargo de representantes locales de CGT, de la Federación Industrial de Santa Fe (FISFE) y de autoridades provinciales. Cabe destacar que el gobernador Hermes Binner participó en la apertura de actividad semanal, realizada en la ciudad de Santa Fe y en la jornada de cierre en la ciudad de Rosario.



Gobernador de la provincia de Santa Fe, Hermes Binner - Cierre de la Primera Jornada Santa Fe - 25 de abril de 2011.

“Tenemos que aprender a construir una sociedad con más dignidad. Una dignidad que parte del reconocimiento de las fuerzas sociales, del valor que tiene la producción y el trabajo. Nosotros aspiramos a que haya realmente un mayor desarrollo de la producción y un mayor desarrollo del trabajo. Nosotros aspiramos a que haya un país más federal.

Aspiramos a que haya más industrialización de los productos primarios en los lugares de origen, porque sabemos que todo ello va a generar una mayor participación de la sociedad en la construcción de una mayor calidad de vida para todos. Y ese es un trabajo que lo tenemos que lograr entre todos; y tiene que haber una predisposición para que los niveles de conflictividad se puedan mejorar, en el sentido de hacerlos pequeños, o de solucionarlos rápidamente, o de prevenirlos, y aquí está realmente la construcción que tenemos que hacer. Por eso es una parte fundacional de una mejoría de la producción y el trabajo.

Otra parte fundacional, por supuesto, es pensar que allí está el germen de un consejo económico-social, porque es realmente a través de la práctica social como se aprenden las cosas y nosotros hemos logrado con esta Ley un gran aprendizaje, un gran avance. Muchas provincias están mirando a Santa Fe. Creo que esto realmente está validando el esfuerzo que todos han hecho y los esfuerzos por venir, que seguramente seguirán mejorando las relaciones entre las partes fundamentales de la producción, sin las cuales no hay transformación de realidad. Así que a seguir luchando. Porque cuando hay convicción, como la que ocurre en estos espacios, estamos ante el germen de una transformación de una sociedad que necesariamente tiene que vivir mejor... y eso depende de nosotros”⁴.

⁴ Discurso de Hermes Binner, Gobernador de la Provincia de Santa Fe, en la presentación de las “Jornadas Técnicas sobre comités de Salud y Seguridad en el Trabajo” en la ciudad de Santa Fe. 25 de abril de 2011



Min. de Trabajo – Carlos A. Rodríguez

Discurso de apertura de las Jornadas

Santa Fe - 25 de abril de 2011

“Nuestra firme creencia de que el trabajo es el primer elemento que le permite a una persona ser un ciudadano pleno, con derechos y obligaciones, nos movilizó a impulsar la Ley de Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo. Esta normativa nos distingue del resto de las provincias argentinas porque no hay otra en el país”.

“Esta ley permitió poner a disposición de trabajadores y empleadores una herramienta que bien trabajada puede generar resultados muy importantes. Porque cuando está en juego la vida y la salud de la gente no hay neutralidad posible de parte del Estado”.

“La experiencia nos indica que para trabajar bien en un Comité de Salud y Seguridad hay tres principios que son básicos. El primero está relacionado con la salud, que es la reserva más importante que tienen los trabajadores. A través del trabajo se debiera alcanzar la libertad individual y también asegurarse el progreso económico. Un buen tiempo de trabajo es donde puede haber solidaridad y expresarse como tal, y de hecho lo hay y tenemos muchas pruebas en Santa Fe. Pero cuando las condiciones de trabajo son malas sucede todo lo contrario: devienen la frustración personal, la alienación y también la enfermedad y la muerte. Lo paradójal es que un trabajador pueda perder su salud en el mismo lugar donde fue a buscar su sustento, eso es una inmoralidad”.

“El segundo principio es que la salud de quien trabaja no es una mercancía para vender sino un bien a defender mediante la prevención. Hay que luchar contra la monetarización del riesgo porque si uno vende la salud es porque ya no tiene nada para vender después, ésto resulta central en cualquier actividad seria en materia prevencional. Y el tercer punto, estrechamente vinculado con los dos primeros, es que no podemos dejar todo en manos de los expertos. Porque en temas de prevención se necesita de la participación de los protagonistas del trabajo y se efectúa con la contribución de los conocimientos científicos, técnicos y el juicio subjetivo de los trabajadores. Hay una cantidad de estudios que demuestran que una participación honesta, sincera e informada es una herramienta central para garantizar el éxito: porque eleva la conciencia acerca del tema, no sólo entre trabajadores sino también entre los gerentes contribuyentes a poner en práctica los acuerdos mejorando el rendimiento”.

“Hay que concebir a los Comités como una herramienta, que si bien estamos satisfechos por los logros alcanzados, estamos convencidos de que en los próximos años tienen que continuar en pleno crecimiento”.



Alberto Cejas – CGT Santa Fe

Discurso de cierre de la Jornada en Santa Fe

25 de abril de 2011

“La ley de Comités en la provincia de Santa Fe es una ley que –creo- nadie puede decir que no tuvo la oportunidad de participar, de opinar y tratar de introducir su idea dentro del marco y el espíritu que uno quería establecer en este proyecto”

“Fue una ley donde todos los sectores fueron escuchados, lo que nos facilitó a los distintos sectores y más allá de las banderías políticas, encontrar un punto de unión, que se relaciona directamente con la defensa de la vida de los trabajadores, con legislar en salud e higiene laboral. También tuvo que ver con mentalizar a aquellos sectores que en la década del '90 veían al trabajador meramente como un número más para hacer ajustes. Hoy en la provincia revertimos esa situación instrumentando una herramienta que le otorga a los trabajadores -en forma conjunta con los empleadores- la posibilidad de discutir las normas y las condiciones bajo las cuales realizar su tarea de la mejor forma”.

“La ley de Comités es un ejemplo de cómo se logró un punto de encuentro, que en este caso se relaciona con la salud de los trabajadores: ante ello tenemos que deponer cualquier interés político, cualquier interés individual y tenemos que anteponer el interés general porque es la única manera de poder desarrollar una sociedad con igualdad de oportunidades e integrada”.

“Fuimos pioneros en Santa Fe, porque pudimos dar una imagen distinta, donde el sector empresario, el de los trabajadores y el sector estatal nos sentamos todos juntos en una misma mesa a discutir el articulado de esta ley, con la responsabilidad necesaria que el tema ameritaba. En definitiva lo que estábamos queriendo hacer es contar con una herramienta para discutir acerca de la seguridad en el ámbito laboral, en el lugar donde se producen los accidentes, poder prevenirlos y concretar las acciones necesarias para que se puedan erradicar”.



Walter Andreozzi – FISFE

Discurso de cierre de las Jornadas Rosario - 28 de abril de 2011

“Es un honor para nosotros, como Federación Industrial de Santa Fe, haber sido convocados en cada uno de los nodos a participar institucionalmente de esta propuesta. Las empresas que han participado en el desarrollo de las jornadas, son asociadas a nuestra entidad. Y ese honor implica una obligación, y en este caso, es una obligación doble porque para esta conducción de FISFE es una verdadera obligación el desarrollo de políticas que tiendan a proteger la seguridad y salud de los trabajadores”.

“Esta experiencia comenzó allá por 2008. Por eso creo que hay que valorar mucho esta especie de foto que se está tomando durante esta semana de reflexión; una imagen que nos va a mostrar dónde estamos parados, y hacia dónde continuar”.

“Cuando hablamos de prevención estamos hablando de que ésto se debe dar en un marco de elevación de un diálogo social general y específico. El proceso de presentación de la norma no fue un proceso sin conflictos, sino todo lo contrario. Allá por febrero de 2008 hubo distintas posiciones, algunas de ellas muy encontradas desde nuestra Federación con el Ministerio de Trabajo, que estaba impulsando la norma. Pero las diferencias tenían más que ver con la forma que con el fondo, porque nosotros reconocíamos la necesidad de tomar las cuestiones de seguridad y salud en el trabajo”.

“Y creo que ahí encontramos coincidencias: por eso la importancia para sostener el diálogo que nos permitió ir construyendo los consensos y el ejercicio del tripartismo, porque el Estado, el sector sindical y el sector empleador pudimos abandonar los prejuicios que teníamos, para ir encontrando la mejor norma posible en la materia para nuestra provincia.

Y así llegamos a contar con una ley de Comités, que -en definitiva- es diálogo social, es aprender a dialogar, a escuchar al otro, y ese es el verdadero ejercicio en pos de consolidar una verdadera cultura de la prevención”.



II.2. Una larga semana de reflexión

El lunes 25 de abril se realizó la Jornada Nodo Santa Fe, en la sede de la Asociación de Dirigentes de Empresa. Participaron 29 empresas a través de su Comité. Al *taller de trabajo* asistieron 32 delegados de los trabajadores y 29 representantes de los trabajadores.

El martes 26 fue el turno de la Jornada Nodo Reconquista, en el Centro Cívico de la Región 1. Participaron 10 empresas a través de su Comité. Al *taller de trabajo* asistieron 18 representantes trabajadores, 17 representantes empleadores y otros interesados en conocer como implementar nuevos Comités.

El miércoles 27 la Jornada fue en el Nodo Rafaela, en el Centro Cívico Región 2. Participaron 29 empresas a través su Comité. Al *taller de trabajo* asistieron 47 representantes trabajadores y 21 representantes empleadores.

El jueves 28 la Jornada se realizó en el Nodo Rosario, en instalaciones del Centro Cultural Bernardino Rivadavia. Participaron 60 empresas a través de su Comité. Al *taller de trabajo* asistieron 48 representantes trabajadores y 85 representantes empleadores.

Finalmente, el viernes 29 se realizó la Jornada en el Nodo Venado Tuerto en el Centro Cívico de la Región 5. Participaron 16 empresas a través de su Comité. Al *taller de trabajo* asistieron 7 representantes trabajadores y 16 representantes empleadores.

En los talleres se conformaron en total 21 grupos de trabajo distribuidos del siguiente modo: cuatro en el Nodo Santa Fe, dos en el Nodo Reconquista, cinco en el Nodo Rafaela, ocho en el Nodo Rosario y dos en el Nodo Venado Tuerto.

Esto implica que más de 1.000 personas participaron de las jornadas, entre público asistente, delegados de empleadores y delegados de trabajadores.

Más de 1.000 personas participaron de las jornadas, entre público asistente, delegados de empleadores y delegados de trabajadores.

	Cantidad de empresas participantes	Cantidad de delegados trabajadores	Cantidad de delegados empleadores	Público en General
Santa Fe	29	32	29	124
Reconquista	10	18	17	83
Rafaela	29	47	21	115
Rosario	60	48	85	322
Venado Tuerto	16	7	16	61
TOTAL	144	152	168	705

Comités implementados en la provincia

Al momento de realización de las jornadas, en toda la provincia de Santa Fe se habían registrado 468 Comités y 552 delegados de Prevención, representando un universo de 108.672 trabajadores y 898 empresas. Teniendo en cuenta que las empresas pueden establecer uno o más Comités, porque pueden tener uno más establecimientos, o formularios de Delegados de Prevención en distintos rubros de actividad, los datos indican lo siguiente:

Empresas con Comités y Delegados de Prevención registrados, por actividad TOTAL PROVINCIAL	
Agro	12
Industria	435
Construcción	148
Comercio	127
Servicio	165
Otras actividades	14
TOTAL	901

Promediando 2011, en toda la provincia de Santa Fe se habían registrado 547 comités y 652 Delegados de Prevención, representando un universo de 134.451 trabajadores y 1.061 empresas de toda la provincia de Santa Fe.

La información desagregada por nodos y por actividad, permitía advertir:

Empresas con Comités y Delegados de Prevención registrados, por actividad	Rafaela	Reconquista	Rosario	Santa Fe	Venado Tuerto
Agro	1	0	4	5	2
Industria	65	15	263	83	20
Construcción	15	0	113	20	3
Comercio	15	3	68	41	7
Servicio	11	4	110	33	11
Otras actividades	1	0	9	5	0
TOTAL	108	22	567	187	43

Promediando 2011, en toda la provincia de Santa Fe se habían registrado 547 comités y 652 Delegados de Prevención, representando un universo de 134.451 trabajadores y 1.061 empresas de toda la provincia de Santa Fe.



III. SOBRE LOS RESULTADOS DE LOS TALLERES

*“El trabajador quiere que su seguridad y su trabajo sean recompensados, pero también estar trabajando en un ámbito que corresponda a cada trabajador como ser humano”
(Empleadores de Reconquista).*

En los talleres, la modalidad de trabajo generó un rico intercambio de experiencias entre los participantes, apuntando a consignar logros en materia de seguridad y salud en el trabajo que resultaron de la implementación de los Comités, así como también reflexionar acerca de los obstáculos del proceso y las propuestas para su mejoramiento.

La discusión se centró en torno a tres ejes en relación a las experiencias particulares en lo referente a la seguridad y la salud en el trabajo: i) los logros y los aspectos positivos, ii) las dificultades y los obstáculos que encontraron para conformar los Comités y iii) propuestas que tiendan a mejorar el funcionamiento del Comité. Vale recordar que estas instancias fueron coordinadas por un equipo ad-hoc de la Licenciatura en Sociología de la UNL (graduados y estudiantes avanzados), acompañado por representantes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Provincia.

La dinámica en los talleres contempló el trabajo en grupo según sector de pertenencia, de tal modo que por un lado se reunieron e intercambiaron experiencias los representantes de los trabajadores y, por el otro, los representantes de los empleadores, en todos los casos miembros de Comités.

¿Por qué agrupar por separado a trabajadores y a empleadores? Se partió del supuesto de que cada sector tiene su propio marco de referencia y sus lógicas de abordaje de los problemas, lo que implica una mirada diferente de acuerdo a la posición que ocupa en una determinada organización.

De esta manera, la puesta en común de los distintos ejes temáticos discutidos permite contar con una visión integral de la experiencia de puesta en marcha y funcionamiento de los Comités, así como de las particularidades y las diferencias propias de la región de pertenencia de las empresas participantes. A continuación, se presentan los rasgos más significativos y las conclusiones surgidas en los talleres, abarcando los resultados de las reflexiones comunes en los distintos grupos de trabajadores y empleadores.

La discusión se centró en torno a tres ejes en relación a sus experiencias particulares en lo referente a la seguridad y la salud en el trabajo: i) los logros y los aspectos positivos, ii) las dificultades y los obstáculos para conformar los Comités y iii) propuestas que tiendan a mejorar el funcionamiento del Comité.

Las diferencias en torno a las percepciones que cada actor tiene del funcionamiento del Comité se relacionan más con el tamaño de la empresa y al tiempo de conformación del Comité, que a la región geográfica.

III.1. El camino recorrido

Si bien cada empresa tiene sus rasgos particulares, lo que interesa destacar son los puntos comunes que surgieron a lo largo de las Jornadas en relación a las consignas, las sistematizaciones, así como también especificar las singularidades surgidas.

Un aspecto a destacar es que las diferencias en torno a las percepciones que cada actor tiene del funcionamiento del Comité se relacionan más con el tamaño de la empresa y el tiempo de conformación del Comité, que a la región geográfica.

A continuación, se describirán los logros y los alcances de los Comités, en su primera etapa de desarrollo. En este sentido se distinguen: 1. el momento de la constitución y organización del Comité y, 2. lo relativo a las cuestiones prácticas y cotidianas que allí se abordan.

III.2. Los logros

III.2.1 El Comité como un espacio de diálogo y reflexión

Los miembros del Comité consideran sumamente valiosa la conformación de este espacio de diálogo y reflexión para el mejoramiento de la calidad de la salud y la seguridad en sus organizaciones, haciendo hincapié en la necesidad de consensuar estrategias colaborativas para avanzar de la manera más eficiente en la rápida resolución de los problemas a través de la participación de cada uno de los miembros. De esta manera, se produce un acercamiento de trabajadores y empleadores, fortalecido por el diálogo y la reflexión conjunta.

Al descartar la forma de comunicación indirecta, o “en cadena”, se gana en tiempo, ya que la comunicación sin mediadores es mucho más rápida y, de esta manera, los problemas o eventualidades no corren el riesgo de quedarse reposando “en el despacho de algún directivo”. A su vez, la búsqueda de soluciones no recae sobre una persona o un pequeño grupo de directivos, sino que a partir de la existencia del Comité y la participación plena de todos sus miembros, las respuestas son inmediatas y más eficientes.

“En líneas generales, el principal logro señalado es que la institucionalización de una instancia de diálogo entre empresarios y trabajadores permitió que las medidas de seguridad gocen de un mayor consenso entre empleados” (Empleadores).

La experiencia del trabajo de los Comités produce un acercamiento de trabajadores y empleadores, fortalecido por el diálogo y la reflexión conjunta.

La búsqueda de soluciones no recae sobre una persona o un pequeño grupo de directivos, sino que a partir de la existencia del Comité y la participación plena de todos sus miembros, las respuestas son inmediatas y más eficientes.

El Comité es un punto de intersección de esas partes, donde la práctica del diálogo favorece la complementariedad de perspectivas, desde donde se logra un abordaje más integral, una mayor conciencia en los temas tratados, y una mayor celeridad en la resolución de los conflictos.

“La mejoría en la comunicación entre las partes implica la aparición de la posibilidad de plantear a la dirección los problemas de salud y seguridad de una manera directa; es decir, cara a cara” (Trabajadores).

En todo ámbito laboral conviven diversos actores, cada uno con su especificidad técnica o profesional y con una mirada atravesada desde el lugar en el que se encuentra en ese espacio de trabajo. Es así como empresarios, empleados y técnicos vuelcan sus saberes, generando diferencias con los otros actores.

En este sentido, el Comité es un punto de intersección de esas partes, donde la práctica del diálogo favorece la complementariedad de perspectivas, desde donde se logra un abordaje más integral, una mayor conciencia en los temas tratados, y una mayor celeridad en la resolución de los conflictos.

“Se incorporaron nuevas voces y hay más posibilidad de discusión” (Trabajadores).

“Como logros podemos mencionar la resolución más rápida de los problemas y un espacio de complementación de saberes, es decir: el saber técnico, la visión de la empresa y la del operario” (Empleadores).

Esto rompe con la antigua forma de resolver las situaciones, que recaían en los directivos, por un lado, y donde los trabajadores pueden señalar preocupaciones que a veces escapan a los ojos de los encargados de seguridad.

“Ellos proponen y nosotros respondemos” (Empleadores).

Traduciendo ésto en la dinámica de trabajo, se puede afirmar que en el ámbito del Comité confluyen:

- el saber práctico de quienes utilizan cotidianamente las herramientas de trabajo,
- el saber de quienes acceden a partes específicas de la producción,
- el saber de quienes tienen el saber técnico en higiene y seguridad,
- el saber de quienes trabajan en la administración y dirección de la empresa.

Cada uno aporta su mirada, construyendo entre todos una visión integrada y compleja de todas las situaciones que abordan, ofreciendo soluciones más eficaces por ser el resultado de una construcción común.

La periodicidad de los encuentros de trabajo del Comité facilita la formalización de un plan de acción que se plasma en una agenda de trabajo concreta en los aspectos relativos a salud y seguridad laboral.

III.2.2. El Comité como generador de una dinámica de trabajo

Otro logro significativo surgido de las Jornadas de evaluación, es la posibilidad de establecer reuniones de trabajo con sistematicidad, lo que redundó en un modo de trabajo donde se canalizan demandas que antes no tenían una vía específica para su resolución.

“Los Comités están en funcionamiento, tienen reglamento y Plan Anual de Prevención. Funcionan como espacio paralelo a los reclamos sindicales y dan solución a algunas problemáticas concretas de higiene y seguridad en el trabajo” (Trabajadores).

A su vez, la periodicidad de las instancias de encuentro y trabajo del Comité facilita la formalización de un plan de acción que se plasma en una agenda de trabajo concreta en los aspectos relativos a salud y seguridad laboral. Es éste el sentido más fuerte, porque la implementación del Comité por ley exige el armado de un Programa Anual de Prevención, como una de las primeras acciones a realizar una vez conformado el Comité, de manera de establecer horizontes comunes y adquirir rápidamente un sentido de “grupo”.

“Los problemas llegaron más rápido a oídos de los directores y eso acortó el camino a las soluciones” (Trabajadores).

“En el Comité se logró la detección de problemas que no se percibían como tales, en especial detección de riesgos con perspectivas de prevención” (Trabajadores).

“Se pusieron en marcha relevamientos que permitieron ciertas modificaciones en cuanto a seguridad. Se logró establecer un orden de prioridades” (Empleadores).

La regularización de los encuentros posibilitó una administración más eficaz de los tiempos en el desarrollo de los temas incluidos en una agenda común que no sólo facilitó resolver las acciones inmediatas, sino que también permitió prever y diseñar estrategias de prevención para la atención de problemas potenciales.



III.2.3. El Comité como un lugar que contribuye a disminuir las asimetrías entre trabajadores y empleadores, generando un mayor nivel de participación.

Puede advertirse que este objetivo primordial de la Ley -cuyo principio básico es la igualdad de todos los miembros en su calidad de "paritarios"-, ha sido fuertemente apropiado en los Comités. De esta manera, los mismos funcionan como un espacio horizontal de participación abocado a la resolución de los temas concernientes a la salud y seguridad del ámbito laboral.

"Con la incorporación de los empleados en las discusiones se tienen en cuenta nuestras perspectivas y propuestas" (Trabajadores)

"Es mucho mejor cuando formás parte de algo que cuando te lo imponen" (Trabajadores).

El modo de funcionamiento del Comité Mixto supone la integración de representantes de las distintas jerarquías organizacionales. Para algunos trabajadores es la primera experiencia de encuentro directo con sus empleadores.

"Se ha logrado un canal de apertura y diálogo permanente con la empresa, que escucha y toma en cuenta los pedidos de los trabajadores. Esto ahora se da de manera personal" (Trabajadores).

Una sala, una misma mesa, las mismas sillas en donde cada uno tiene su lugar. Cara a cara, sin mediaciones ni cadenas de mensajes que se borran con el tiempo y que a veces llegan tarde a los oídos de sus destinatarios. Las reuniones suponen un espacio en común para abordar los problemas relacionados con la salud y la seguridad en el trabajo. Los trabajadores reconocen este espacio como el primero en el que tienen la posibilidad de entablar diálogo directo con sus empleadores.

"Se generó en algunos casos participación de trabajadores no sindicalizados en las Comisiones" (Trabajadores)

"Existe una mayor representación y por lo tanto hay una mayor implicación de los empleados en la toma de decisiones" (Empleadores)

La apertura de un espacio participativo mixto posibilita la asunción de responsabilidades y compromisos en materia de seguridad y salud laboral, no sólo de empleadores sino también de los trabajadores, quienes pueden gestionar sus propias iniciativas en un espacio reconocido por el Estado.

“Antes de esta situación las medidas de seguridad eran percibidas como una imposición de la patronal. Así, los Comités permitieron canalizar de manera más ágil las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo” (Empleadores).

Los Comités como dispositivos legales habilitan vías paralelas de diálogo que antes se resolvían por la vía sindical mediante negociaciones y disputas entre las partes. La apertura de un espacio participativo mixto posibilita la asunción de responsabilidades y compromisos en materia de seguridad y salud laboral, no sólo por parte de los empleadores sino también por parte de los trabajadores, quienes pueden gestionar sus propias iniciativas en un espacio reconocido por el Estado.

“Al nivel de verbos: involucramiento, participación, consenso, apertura... Vos delegado, vos trabajador, vos gerente, vos encargado de proceso, todos están involucrados” (Trabajadores).

“El Comité nos ha puesto en conocimiento de que el factor humano es el capital más importante para la empresa, porque sin él, digamos... o sea, todo se mueve gracias al factor humano” (Trabajadores).

III.2.4. El Comité como generador de capacitación y formación para la resolución de problemas de salud y seguridad en el trabajo

La capacitación en temas relacionados con la salud y la seguridad resulta ser uno de los más significativos logros del funcionamiento del Comité. Una mayor concientización en cuestiones de salud y seguridad genera modificaciones, tanto en los procedimientos operativos que ponen en riesgo a los trabajadores, como en el uso inadecuado -o la falta- de los elementos de protección personal, generando una disminución de accidentes.

“Es tan importante la concientización como la capacitación. Se puede estar capacitado pero nunca estar concientizado”. (Empleadores)

“Uno de los logros principales es la aparición de la selección de los elementos a usar, lo que implica decir: esta herramienta es perjudicial, esta herramienta no es perjudicial” (trabajadores).

La capacitación en temas relacionados con la salud y la seguridad resulta ser uno de los logros más significativos que resultan del funcionamiento del Comité. Una mayor concientización genera modificaciones (tanto en los procedimientos como en el uso de los elementos de protección personal), generando una disminución de accidentes en el trabajo.

En sus distintas modalidades (charlas informales, reuniones, trabajo en equipo, jornadas, encuentros con técnicos, cursos, etc.), la capacitación y formación de trabajadores y empleadores produce una nueva dimensión del riesgo que evita las conductas y actitudes generadoras de prácticas no seguras. De esta manera, se pone en evidencia que la seguridad y la salud laboral es un tema de la cultura del trabajo que puede ser modificada a partir de un proceso de formación en función de una conducta segura y responsable.

“Hemos logrado la disminución de los accidentes de trabajo por causa de un mal uso de las herramientas, de los móviles o de los espacios” (Trabajadores).

“Después de dos años, y gracias a la Ley, se bajó el nivel de accidentes de la empresa y se atendieron las cosas más necesarias a resolver” (Trabajadores)

III.2.5. El aumento de la disposición de los trabajadores a tomar medidas en los temas de la salud y seguridad

En los talleres, tanto empleados como trabajadores expresan que se logró aumentar el porcentaje del uso de los elementos de protección personal. Si bien hace tiempo que existen leyes⁵ que reglamentan el uso apropiado de los elementos protectores para situaciones de riesgo, recién a partir de la creación de los Comités es que estas conductas son modificadas, precisamente porque en esas empresas la salud y la seguridad ahora son asumidas como condiciones laborales básicas.

Uno de los enunciados más recurrentes es el de asumir que los trabajadores no utilizan estos elementos, ya sea porque les resultan incómodos o simplemente porque no ven la necesidad de utilizarlos. Aún así, en algunos casos se especifica que *“no los usan, pero cuando los usan lo hacen bien”*, rompiendo con el mito de que los trabajadores no los utilizan porque no saben hacerlo o, cuando lo hacen, no se los colocan de la manera adecuada.

Ahora bien, el hecho de que estén al corriente de que hay un espacio donde se discuten cuestiones que tienen por objetivo el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente laboral, ya genera una disposición grupal de tratar de adecuar sus conductas a las normas y reglamentaciones que se establecen en ese sentido.

⁵ Como la Ley N° 19.587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo, implementada en 1972 y la Ley N° 24557 de Riesgos del Trabajo, promulgada en 1995.

Tanto empleados como trabajadores expresan que se logró aumentar el porcentaje del uso de los elementos de protección personal.

Las medidas que se toman ya no se perciben como una imposición, sino como una decisión tomada desde un lugar en el que los trabajadores forman parte.

“El empleado se siente más representado y que tiene mayor participación en la solución de los temas. Antes siempre estaba la duda o el descontento con alguna resolución que venía dictada pura y exclusivamente por el idóneo en higiene y seguridad, y esta resolución quizás no era del todo satisfactoria para el empleado. Ahora se genera un ambiente de discusión, de participación y las decisiones son generalmente consensuadas” (Empleadores).

De este modo, las medidas que se toman ya no se perciben como una imposición, sino como una decisión tomada desde un lugar en el que los trabajadores forman parte. Entonces podemos decir que la participación de los trabajadores en el Comité predispone a una actitud más receptiva y comprometida de sus pares al momento de seguir las normas que se establecen en la empresa.

III.2.6. La mirada integral de los accidentes

La realización de “análisis integrales” de las causas de los accidentes implica pasar de verlos como consecuencia de una distracción o un equívoco por parte del trabajador, a comprenderlos como el resultado de una serie de factores causales. Esto significa que se analizan desde distintas perspectivas, contemplando los distintos aspectos que componen una situación de riesgo potencial que la actividad, las máquinas y herramientas o el espacio en sí mismo tienen.

Algunos trabajadores reconocieron que cuando sufren algún accidente menor, prefieren callar por miedo a ser considerados ineficientes. Profundizar sobre los causales de accidentes aporta a que el trabajador se sienta respaldado en las situaciones de contingencias, disminuyendo su sentimiento de “culpa” por los incidentes que puedan ocurrir.

“Una de las cosas que conseguimos es que cada vez que hay un incidente, o un accidente, se hace el análisis de causa raíz de qué fue lo que pasó” (Trabajadores).

Otro de los logros relacionado a esto es la realización de auditorías con los sectores de higiene y seguridad de las empresas en función de los riesgos que se detectan, así como también la realización de inspecciones por parte de los propios trabajadores, que son quienes tienen un conocimiento más profundo de las maquinarias y las herramientas de trabajo. En este sentido, los trabajadores reconocen que, mediante sus delegados de prevención, adquirieron una capacidad de decisión al momento de anunciar que una máquina debe ser reemplazada o reparada.

La posibilidad de analizar los problemas de seguridad laboral en su pluricausalidad posibilita armar un cuadro de situaciones más amplio y descriptivo de lo que sucede y, por tanto, generar respuestas y soluciones más ajustadas a los contextos laborales particulares.

La posibilidad de analizar los problemas de seguridad laboral en su pluricausalidad posibilita armar un cuadro de situaciones más amplio y descriptivo de lo que sucede y, por tanto, generar respuestas y soluciones más ajustadas a los contextos laborales particulares.

“Hemos conseguido auditar los sectores junto con la parte de seguridad de la empresa. La empresa sabe ciertas cosas. Y vos, que estás todo el día caminando por la fábrica, tenés clarísima otras cosas” (Trabajadores).

“Nosotros mismos tenemos una línea directa con el departamento de seguridad e higiene de la empresa y podemos generar una inspección. Podemos generar la baja de un equipo. Podemos generar el paro de una máquina, porque está fuera de condiciones” (Trabajadores).

III.3. Logros: algunas particularidades

Así como la sistematización de las reuniones y la apertura de un espacio mixto colaboran en el proceso de organización y funcionamiento de los Comités, también existen rasgos y características particulares que están delineadas por el tipo de actividad, el lugar, la región y el tiempo que lleva desde su puesta en marcha.

De este modo, se puede observar que existen Comités que, como parte de la cultura de su empresa, han logrado instalar la seguridad y la salud laboral, en algunos casos creados con anterioridad a la sanción de la Ley.

Por otro lado, están los Comités más nuevos, que van logrando lentamente la sistematicidad de sus reuniones y el diseño del Plan Anual de Prevención. También hay variedad en aspectos que tienen que ver con la implementación de estrategias más novedosas, como reuniones extraordinarias o la difusión de las actas a todo el personal de la empresa, por mencionar algunos ejemplos.

En suma, a continuación se presentan hechos o acciones singulares (que no están presentes en todas las experiencias) con relación a los logros del funcionamiento de los Comités, que son ilustrativas del accionar de los mismos.



III.3.1. Singularidades expuestas por los trabajadores

En cuanto a lo manifestado por los grupos de trabajadores en los talleres, se explicitan los siguientes enunciados:

- **El compromiso del documento escrito.** *“Se hace un registro en el libro de actas de todas las acciones del Comité y de algún modo el logro de estos registros y esta documentación, que al principio nos parecía mucha cosa escrita, en verdad, el hecho de ponerlo por escrito, llevó a la empresa a instrumentar los medios para que los reclamos se lleven adelante... De algún modo, esto de escribirlo ya es como que compromete a la parte empresaria”*
- **La incorporación de la dimensión humana.** *“Un logro fue agregar el valor humano a cualquier proyecto que ellos [los directivos] hacen, porque ellos siempre sobre el escritorio van al plano y a la calculadora. Así justamente ellos terminan discutiendo el proyecto, un proyecto fantástico para la compañía; pero cuando la gente de seguridad, que sabe sobre ergonomía y que son miembros del Comité Mixto, se ponen a ver junto a la compañía los planos, surgen inconvenientes ergonómicos... ahí empiezan a salir fallas porque no estaba contemplada la dimensión humana en el proyecto”*
- **Universalidad de las medidas.** *“A los contratados por la empresa se les da un manual del contratista y tienen que cumplir las leyes y las normas de seguridad”*
- **Cambios en el sistema de trabajo.** *“El trabajo del pavimento es muy desgastante físicamente... Ahora hemos logrado cambiar el sistema y se trabaja con hormigón pre-elaborado... Y los horarios de trabajo, por ejemplo, antes se arrancaba a la madrugada hasta la siesta, con cuarenta o cincuenta grados al rayo de sol. Ésto, por lo tanto, terminaba deshidratando e insolando a los trabajadores. Ahí, se ha cambiado y se ha rotado en los horarios de tarde-noche. Y también se ha bajado la carga horaria, porque al tener hormigón pre-elaborado se trabaja muchísimo más rápido”*
- **El valor de la cultura de la seguridad.** *“No se trata solamente de arreglar un caso puntual técnicamente, sino trabajar mucho más en la cultura de la seguridad, que es donde más cuesta”*
- **El desarrollo de sistemas de prevención y alertas.** *“Tenemos la brigada de seguridad. Hay gente que está preparada en primeros auxilios, incendios, evacuaciones. También hay lugares que se están robotizando. Y hay menos accidentes”*



- **El criterio de la calidad de la protección por sobre el costo.** *“Logramos estandarizar los elementos de protección personal en función de los requerimientos mínimos que tienen que tener, no tanto el precio sino la importancia de su calidad”*
- **La conciencia de la necesidad de la prevención.** *“Se logró un mejoramiento en la parte de indumentaria para el trabajador, ya que ahora se entrega ropa más seguido. Antes se hacía una o dos entregas en el año, que es muy poco”*
- **Transformaciones de las lógicas de trabajo y de la prevención.** *“Hemos logrado un edificio nuevo totalmente pensado para la prevención. Trabajos de seguridad vial. Nos han dado, para todos los que tenemos que trasladarnos, cascos y cintas para protección. Mejoras ergonómicas y cursos de capacitación para el personal en primeros auxilios”*

III.3.2. Singularidades expuestas por los empleadores

En cuanto a lo manifestado por los grupos de empleadores en los talleres, se explicitan los siguientes enunciados:

- **Los beneficios de lograr acuerdos.** *“Cuando no hay acuerdos se profundiza, se estudia bien el caso y se discute”*
- **La cultura de la prevención desde un abordaje universal.** *“Hacemos del problema de la empresa el problema de todos”*
- **La riqueza de la experiencia.** *“En el Comité se integra a personas con mucha experiencia y antigüedad con jóvenes de 19 años”*
- **El cambio de miradas; diluyendo prejuicios.** *“Si el compañero ve al trabajador hablando con el patrón, ya no va a pensar que está de su lado”*
- **El clima de trabajo.** *“Los trabajadores están más contentos porque ven que se hacen las cosas”*
- **El mayor compromiso como explicación de la baja de la accidentabilidad.** *“No sólo trabajamos sobre los accidentes sino también sobre los incidentes, y ésto es lo que permite la disminución del índice de accidentes, porque en general hay un mayor compromiso”*

Uno de los logros más relevantes de los Comités es que los trabajadores y empleadores consideren la temática de la salud y seguridad como algo en lo que pueden y tienen derecho a intervenir.

- **El valor de apostar a la cultura de la prevención.** *“Al crearse el Comité tuvimos que agiornar el ambiente industrial, de seguridad de planta a una clínica... Incorporar esa nueva cultura es un trabajo y un esfuerzo muy grande. Llevarlos a lo que es base de operatividad de una clínica, es decir, hacerle entender a la gente que por más que tengan procesos implícitos de sus trabajos -médicos, enfermeras, técnicos radiólogos y demás-, hay que hacerlo de acuerdo a lo que la seguridad y las leyes de riesgos de trabajo nos dicen, pero nosotros tenemos que cuidar la salud de todos, la salud de nuestros empleados y la de nuestros pacientes, así que es un trabajo bárbaro y el Comité ha ayudado a centralizar las ideas con grandes aportes”*

Retomando los rasgos comunes y repasando algunas características, se puede afirmar que el funcionamiento de un Comité es producto de la complementariedad de miradas, saberes y perspectivas. Así también el planteo de objetivos, el diseño de un plan de acción y la generación de soluciones -tanto inmediatas como mediatas- son más efectivas si se realizan en ámbitos de encuentros regidos por la lógica de la participación horizontal.

Generar no sólo un lugar sino un modo de encuentro, posibilita que el Comité se reconozca como un espacio productor de una mayor toma de conciencia, provocando cambios en la cultural organizacional. De allí la importancia de realizar capacitaciones sobre seguridad y salud laboral, en la que todos puedan conocer y adquirir destrezas en el buen uso de las herramientas de trabajo y de los elementos de protección personal. Cada Comité busca sus estrategias para llevar adelante un proceso de “concientización”. En muchos casos, la primera medida es la compra de elementos y maquinaria de mejor calidad y la motivación al uso de los mismos.

Uno de los logros más relevantes de los Comités es que los trabajadores y empleadores consideren la temática de la salud y seguridad como algo en lo que pueden y tienen derecho a intervenir. De algún modo ésto es consecuencia directa del ejercicio del diálogo, la participación y el compromiso que se amplía en la medida que se ven cambios. Poder ver logros es un síntoma de que las cosas funcionan y que pueden funcionar mejor.

III.4. Las dificultades

En primer lugar se advierte que la creación de los Comités y el camino de la seguridad y la salud laboral se producen en un contexto paradójico, producto de la resistencia que todo cambio implica. En los párrafos que siguen se observará que lo que para algunos ya es un logro, para otros constituyen las dificultades que transitan de forma cotidiana.

Vivir en la cultura de la prevención requiere de procesos de mejora continua que ponen en tensión lo viejo y lo nuevo en los modos de actuar, pensar, tomar decisiones y gestionar. Por otro lado, esos procesos también ponen en tensión las jerarquías organizacionales y las perspectivas disciplinares, al ampliar el abanico de voces legitimadas y de asunción de responsabilidades.

Las experiencias de las empresas indican, con relación con las dificultades, que lo expresado en la Ley muchas veces contrasta con sus realidades. De este modo, lo que la Ley enuncia es tomado como un modelo de “aquello que debe ser”, o un precepto que guía hacia un punto de llegada “ideal”. En este sentido, vivir en la cultura de la seguridad y la salud laboral requiere de procesos de mejora continua que ponen en tensión lo viejo y lo nuevo en los modos de actuar, pensar, tomar decisiones y gestionar.

Por otro lado, los procesos de mejora continua también ponen en tensión las jerarquías organizacionales y las perspectivas disciplinares al ampliar el abanico de voces legitimadas y de asunción de responsabilidades, que muchas veces producen resistencias al cambio.

El espacio del Comité consiste en una instancia de interacción entre los integrantes de las distintas jerarquías organizacionales y esto muchas veces dificulta el logro de una horizontalidad en la participación, lo que implica romper las estructuras de relaciones que durante años rigieron los modos de comunicación entre empleadores y trabajadores.

El modo de trabajo por grupo de trabajadores o de empleadores propuesto en los talleres facilitó que todos puedan expresar sus ideas, opiniones y experiencias con cierta libertad, a la vez que se generó una identificación entre los representantes de las distintas organizaciones.

En relación a las dificultades detectadas en los talleres se pueden observar ciertas regularidades que se presentaron como cinco limitantes estructurales que condicionan la consolidación del Comité:

1. dificultad en la periodicidad y la concurrencia a las reuniones;
2. tensión entre los distintos niveles de la jerarquía organizacional;
3. distancia entre la propuesta y su concreción (del dicho al hecho);
4. tensión entre lo urgente y lo importante;
5. problemas con los elementos de seguridad.

III.4.1. Dificultad en la periodicidad y la concurrencia a las reuniones

Un problema recurrente, sobre todo en los Comités de reciente conformación, es la sistematicidad de las reuniones: a veces no se logra establecer una concurrencia, otras no se logra concretar un día de reunión, o bien se realizan entre períodos largos.

Esto se explicita de distintas maneras. Una justificación se relaciona con la extensión de las reuniones, que para algunos no son lo suficientemente productivas debido al poco tiempo que se les otorga.



"Venimos trabajando una reunión por mes, que es una hora por mes, que, para mi parecer, es muy poco, porque es muy poco lo que se avanza" (Trabajadores).

Parte de la misma dificultad es sostener la frecuencia de las reuniones, a veces por circunstancias propias del devenir organizacional y otras porque no existen las motivaciones suficientes.

"Cuesta mantener la frecuencia de las reuniones, hay que consensuar, y eso cuesta... en esta fecha no está tal persona, no está tal otra; pasémoslo una semana, quince días, un mes..." (Trabajadores).

"No se logra sentarse a hablar, ni para darse el propio reglamento. Los empleadores saben que están en falta. Los trabajadores mandaron notas del reclamo al Ministerio para que intime el funcionamiento del Comité" (Trabajadores).

"Nosotros lo que hacemos es cambiar la reunión en función de cuando están ellos (los gerentes). Nos juntamos por ahí cada dos meses, pero con alguien que tenga sí o sí capacidad de decisión" (Trabajadores).

"A nosotros siempre nos quieren imponer las reuniones fuera del horario de trabajo... y hay veces que tratamos de hacerlo dentro del horario de trabajo pero la mayoría de las veces tenemos que ir si o si sino no se hace la reunión" (Trabajadores)

Otra cuestión que denota la dificultad en el funcionamiento de las reuniones está dada por el problema de la concurrencia, sujeta a los horarios rotativos de los trabajadores, a los viajes de los directivos, etc.

"Para nosotros la mayor dificultad es poder coincidir con la parte gerencial para lograr la reunión. Por ahí no es por la voluntad, sino porque viajan o eso" (Trabajadores).

Pese a esto, y a que la Ley expresa la necesidad de contar con todos los miembros al momento de realizar las reuniones, existen casos en que las mismas se realizan, aunque no estén todos sus representantes.

"Tenemos delegados en diferentes turnos. El tratar de juntarlos a todos se ha vuelto un problema que es independiente del horario de trabajo, mientras que si hacemos las reuniones de tarde, el que está



en el horario de trabajo participa, porque lo podemos sacar. El tema es qué hacemos con el resto, que están en distintas horas" (Empleadores).

"No le damos importancia a que estemos todos para hacer la reunión. Generalmente falta alguno de los patrones, pero a las reuniones las hacemos igual" (Trabajadores).

III.4.2. Tensión entre los distintos niveles de la jerarquía organizacional

Con relación a esta tensión, la dificultad está enunciada desde perspectivas diferentes, sea la de los trabajadores o la de los empleadores.

Los trabajadores expresan que los directivos muestran una falta de disposición para el diálogo y la participación horizontal en los Comités; por ejemplo, no tienen interés en escuchar sus opiniones, saberes y propuestas. En esta dirección, algunos trabajadores afirman que los directivos simulan un espacio de participación, cuando en realidad los Comités son un modo de informar las líneas de acción ya decididas por los empresarios.

"Los empleadores nombran a alguien, por el solo hecho de cumplir con la Ley y ese alguien no tiene ningún poder de decisión. Entonces ese se transforma en un simple mensajero de la comisión" (Trabajadores).

"Siempre tratan de resolver todo entre ellos y no tienen en cuenta a los trabajadores" (Trabajadores).

Esta falta de reconocimiento se traduce en frustración de los trabajadores. Vale aclarar que esta dificultad aparece de modo más recurrente en empresas pequeñas donde los directores son propietarios, muy diferente a lo que sucede cuando los directivos son designados por los accionistas. Es decir: prima la idea de propiedad privada como única característica que legitima las decisiones tomadas en la empresa.

Como contracara, los empleadores expresan la falta de iniciativa de los trabajadores para participar de los temas que debe abordar el Comité, y que no logran apropiarse de ese espacio como parte integrante. En vez de esto, sucede que utilizan el Comité como un *volcadero* de problemas del cual esperan obtener soluciones. En las empresas más grandes surge otra dificultad en relación a esta tensión a causa de la existencia de diversas agrupaciones sindicales, que luego no resultan estar representando a los trabajadores dentro del Comité.



"De parte de los trabajadores muy pocas propuestas nos tiran, casi nada. Nos llenan de cosas, de pedidos, pero las mayoría de las propuestas las vamos viendo nosotros (...) quizás nosotros nos anticipamos más rápido a lo que ellos nos proponen" (Empleadores).

"La participación es de las dos partes, no una mesa donde vos te venís a quejar y yo te doy la solución: si yo te digo vamos a buscar soluciones, danos una mano en esta solución" (Empleadores).

"La parte trabajadora reclama derechos sin tener conciencia de las obligaciones que tiene como empleado; cada derecho tiene asociado un deber y uno tiene que ser consciente de eso como trabajador: si vos formas parte del Comité, tenés un derecho de representar a tus compañeros, pero también tenés la obligación de bajar determinados lineamientos. Son las dos cosas, no solamente derecho de reclamo" (Empleadores).

"Hay que tratar que los Comités no se conviertan en mesas de ayuda, en mesas de quejas solamente donde tengan la oportunidad de plantear problemas" (Empleadores).

A su vez, algunos empleadores expresan que los Comités se utilizan como una extensión de los espacios de negociación sindical. Manifiestan que, si bien se sabe que ese es un ámbito para discutir y trabajar sobre situaciones que ponen en riesgo la salud y la seguridad laboral, los trabajadores aprovechan las reuniones para trasladar problemas que tienen que ver con reclamos sindicales.

"Los delegados aprovechan el Comité para gestionar algunos desvíos que se generan entre la parte gremial, el sindicato. Es como que utilizan este espacio para otro tipo de reclamos vinculados a lo gremial. Otros problemas ajenos al Comité se introducen, como un espacio para presionar por diversos temas... por ejemplo: si no hay un aumento salarial entonces vamos al Comité" (Empleadores).

"Se han confundido las funciones del delegado gremial con la función del delegado de prevención en el Comité" (Empleadores).

"La parte gremial ha negado la participación de los trabajadores. Lo formalizamos, los nombramos a dedo, no han participado en ninguna de las reuniones... al sindicato no le interesa cumplir con la Ley" (Empleadores).

Los trabajadores expresan que los directivos muestran una falta de disposición para el diálogo y la participación horizontal en los Comités. Esta falta de reconocimiento se traduce en frustración de los trabajadores. Esta dificultad aparece de modo más recurrente en empresas pequeñas donde los directores son propietarios.

Igualmente los empleadores y trabajadores reconocen que de a poco todos y cada uno van logrando resignificar el espacio del Comité hacia sus fines más constitutivo: ser un órgano mixto creador y multiplicador de políticas para un ambiente laboral seguro y saludable.

III.4.3. Distancia entre la propuesta y su concreción (del dicho al hecho)

Según lo expresado en los talleres, los Comités resultan eficientes para resolver ciertos problemas y menos eficientes en la resolución de otros. Parece que existe buena voluntad y rapidez para atender la resolución de cuestiones cotidianas de la salud y la seguridad en el trabajo; sin embargo, si los problemas exigen inversiones económicas importantes o cambios que implican detener temporalmente la producción, las alternativas de solución propuesta no se concretan y el Comité pierde poder de acción.

“Las cosas quedan en papel y no se llevan a la práctica” (Trabajadores).

“Falta de recursos económicos para cuestiones de seguridad en donde el costo es sustancial: las pequeñas acciones, pequeñas cuestiones en medidas de seguridad, son atendidas; pero cuando hay una cuestión que involucra un nivel importante, no se puede dar” (Trabajadores).

Muchas veces sucede que la obtención de mayores beneficios económicos se antepone a la solución real de los problemas de salud y seguridad de los establecimientos, como si la única forma de obtener mayores ganancias fuera reduciendo los costos de producción en la empresa.

“Toman todo como un gasto y no como una inversión para la salud y la seguridad” (Trabajadores).

“Una gran dificultad es la asignación de presupuesto para realizar mejoras” (Trabajadores).

Por otra parte, existe cierta dificultad por asumir un compromiso con la salud y la seguridad laboral. La responsabilidad y la toma de conciencia es una cuestión de todos. Participantes de las distintas jerarquías admiten que cuesta mucho cambiar una cultura organizacional instalada, por nuevos modos de hacer las cosas cuidando de la salud y de la seguridad propia y ajena.

Parece que existe buena voluntad y rapidez para atender la resolución de cuestiones cotidianas de la salud y la seguridad en el trabajo; sin embargo, si los problemas exigen inversiones económicas importantes o cambios que impliquen detener temporalmente la producción, las alternativas de solución propuesta no se concretan y el Comité pierde poder de acción.

"Hay dificultad para comprometer a empleadores y dificultad para convencer a la dirección" (Empleadores).

"Falta de autoconcientización de los trabajadores, sobre todo los trabajadores con más años, que están acostumbrados a otras prácticas laborales" (Trabajadores).

"A lo mejor el delegado debería tener capacidad de liderazgo, ser proactivo en las reuniones, en las charlas. Tocar temas... no sólo ir a charlar las cosas que tenemos que hacer" (Trabajadores).

III.4.4. Tensión entre lo urgente y lo importante

Frecuentemente sucede que en los Comités se discuten y agendan cuestiones prioritarias de salud y seguridad en el trabajo que quedan en segundo plano frente a los avatares cotidianos de otra índole. Ocurre que en el trajín de la organización hay factores (que son imponderables) que surgen y requieren de resolución inmediata y que inevitablemente se anteponen a la agenda.

"Hay una diferencia en las prioridades, por ahí lo que es prioritario para nosotros no lo es para ellos, y ahí es donde entramos en problemas" (Trabajadores).

"Para nosotros era para ayer y para ellos es para mañana" (Trabajadores).

De este modo, las propuestas del Comité no son *abandonadas*, sino que están sujetas a las condiciones generales y en muchas ocasiones hacen diferir los tiempos de su implementación.

Lo anterior se relaciona también con la dificultad que existe para lograr una planificación colectiva con un plan de acción factible que reúna las responsabilidades y los compromisos necesarios. Otra dificultad que se desprende de la inmediatez, es que algunas situaciones de trabajo necesitan ser atendidas a expensas de los riesgos que corre el trabajador.

"Estamos en plena época de cosecha y se están descargando aproximadamente mil quinientos camiones por día. Para que eso funcione normalmente tienen que darse un montón de situaciones: buena iluminación, una buena aspiración para que el polvillo quede fuera. El cincuenta por ciento de estas cosas no suceden. Andá a decirle que vaya el técnico de seguridad nuestro a decir que no

Frecuentemente sucede que en los Comités se discuten y agendan cuestiones prioritarias de salud y seguridad en el trabajo que quedan en segundo plano frente a los avatares cotidianos de otra índole.

se puede trabajar porque no están dadas las condiciones. Y los trabajadores, muchas veces tienen miedo a perder el trabajo y eso los lleva a cometer actos inseguros” (Trabajadores).

“Hay una baranda que se está por caer y te dan un gancho para que te enganches y no te caigas. Pero lo que hay que hacer es arreglar la baranda” (Trabajadores).

“Está el miedo a los empleadores, el mayor miedo es perder el trabajo, entonces vos tenés a un tipo que esta viendo que algo está mal y que eso lo puede matar pero nunca lo ve, el miedo del trabajador siempre está y siempre estuvo” (Trabajadores).

“Falta generar conciencia en la gente para que se cuide. Si bien a veces se consiguen cosas en el Comité, mejoras en un aparato, por ejemplo, no lo usan por miedo a perder el trabajo. Porque vos le decís usá el carrito o usá las cosas, pero como eso baja la producción, el compañero quiere hacer más rápido para no bajar la producción y cuidar su trabajo” (Trabajadores).

III.4.5. Problemas con los elementos de protección personal

Un aspecto donde se manifiesta una amplia coincidencia se relaciona con los elementos obligatorios de seguridad: ya sea los de uso personal como aquellos que hacen de un lugar un espacio digno de trabajo. Por el lado de los trabajadores la balanza se inclinó hacia los reclamos, la falta de existencia, la calidad, o bien por los casos de vista gorda al respecto de situaciones y elementos de seguridad.

“El trabajador es reacio a usar los elementos de protección personal... Falta más conciencia de su uso. Cuando lo usan, lo usan bien” (Trabajadores).

“Hay problemas con los elementos de seguridad, con la calidad, muchas veces suceden accidentes, no se garantiza que sean buenos” (Trabajadores).

“La ropa y los elementos de seguridad no son entregados en tiempo y forma” (Trabajadores).

“Se prioriza el precio y no la calidad de los elementos de protección” (Trabajadores).

Este es un primer paso para avanzar en la constitución de instancias de diálogo y planificación colectiva, que a veces se obturan por la necesidad de atender urgencias cotidianas.

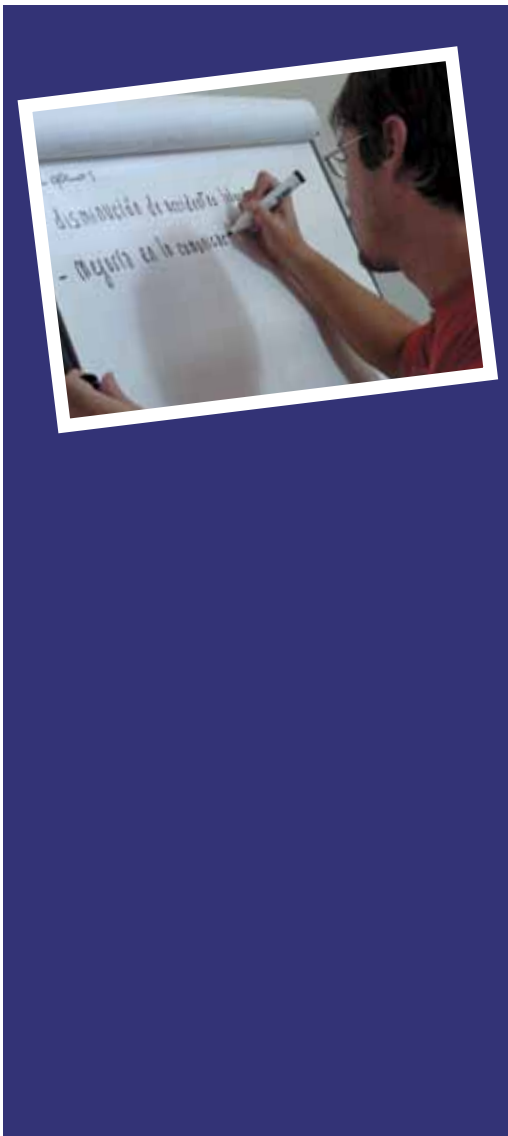
Por el lado de los empleadores argumentan que los materiales están y que los trabajadores no los usan.

“Lo que nos costó a nosotros fue que la gente llegue a comprender lo necesario que es el uso del casco y la bandolera. Tuvimos que tomarnos el trabajo de hacer una planilla y hacérselas firmar a todos, como una disposición de la empresa de que todos usen tanto el casco como la bandolera... pero siguen habiendo algunos puntos oscuros que todavía no los pudimos resolver” (Empleadores).

“Nosotros tenemos un gran problema con los elementos de seguridad, porque la empresa por un lado provee a todos los empleados los elementos de seguridad e higiene industrial para que lo utilicen; y el que no lo utiliza, tengo que estar yo para decirles: che tenés que usar los elementos de seguridad porque la empresa te provee, ¿qué hago cuando no utilizan los elementos?” (Empleadores).

“Un empleado debería usar los elementos de protección auditivos las ocho horas de trabajo, por el ruido que hay, por los decibeles que hay, y vos ves que no los usan y ese personal está perdiendo la capacidad auditiva...” (Trabajadores).

La disponibilidad y el uso de elementos de protección personal, y la existencia de ambientes laborales seguros, son exigencias muy previas a la sanción de esta Ley y se relacionan con lo que establecen las normas nacionales e internacionales sobre la calidad laboral. Podría decirse que este es un primer paso para avanzar en la constitución de instancias de diálogo y planificación colectiva, que a veces se obturan por la necesidad de *apagar incendios cotidianos*, dejando de lado la importancia de reflexionar y proponer estrategias de desarrollo organizacional en temas de salud y seguridad.



III.5. Dificultades: algunas particularidades

Como pudo leerse en el apartado acerca de los logros, del trabajo en los talleres surgieron particularidades relativas a las dificultades.

III.5.1. Singularidades expuestas por los trabajadores

En los grupos de discusión de los trabajadores se contemplaron las siguientes:

- **Desigualdad en la capacitación.** *“Los representantes de los trabajadores estamos capacitados, pero eso no ocurre con los representantes de las empresas”*
- **Superposición de directivas, imposibilidad de toma de decisiones.** *“La A.R.T. viene con los programas de prevención y te dice lo que tenés que hacer. Pero, por otro lado, está la superposición de la acción de la gente que trabaja como parte del sistema de seguridad. Y a la vez se superpone lo que surgió del Comité. Entonces, estamos yendo al mismo lugar pero por lados distintos”*
- **Las enfermedades laborales, un tema ausente.** *“Las empresas contemplan y capacitan para la prevención de riesgos normalmente lo que tiene que ver con la A.R.T., con un seguro. Por ahí lo que tenemos que ver como delegados son las enfermedades, ésto no se tiene mucho en cuenta. Porque las fajas para la columna, los zapatos, el casco te lo dan todos, el gran problema es hacerles ver las enfermedades”*
- **Ausencia de información sobre el Comité al interior de la empresa.** *“Todavía no hay suficiente información dentro de la empresa de cómo está funcionando el Comité y para qué está”*
- **Las dificultades de que la cultura de la prevención no sea una prioridad universal.** *“Un problema es convencer a los mandos intermedios de la empresa de que respeten las condiciones de la seguridad. Porque, si bien la empresa te baja línea de que la seguridad es lo más importante, y vos estás ahí para controlar que todo se haga en forma segura, en general tenés prácticamente que obligar al supervisor del área: che, pará esta máquina”*
- **Las consecuencias de la falta de participación.** *“Los trabajadores terminan siendo bocinas de los empleadores para que los compañeros usen elementos de protección y no se participa para poder cambiar las condiciones de trabajo”*



- **Las consecuencias de la falta de conciencia de las consecuencias a largo plazo.** *“Trabajamos con sustancias que a largo plazo nos enferman, y no se toma conciencia de eso, son contaminantes químicos que se acumulan”*
- **Los problemas de comunicación.** *“Falta de oratoria de los delegados”*
- **La falta del cumplimiento de la normativa en salud y seguridad laboral.** *“Tenemos dificultades en velar por el cumplimiento de las normas vigentes en seguridad”*

III.5.2. Singularidades expuestas por los empleadores

En cuanto a los grupos de empleadores, las particularidades que surgieron en relación a las dificultades fueron las siguientes:

- **Dificultad en el ejercicio del encuentro.** *“A los trabajadores les falta presencia, no tenemos su óptica y aceptan lo que les conviene”*
- **La falta de información y formación. La distancia entre la ley y la realidad.** *“Se creó la Ley, se bajó la información y los delegados no son informados, no son capacitados en cuanto a sus deberes, sus derechos, en cuanto a cuáles van a ser sus tareas y mucho menos en cuanto al conocimiento técnico. Tuvieron que formar parte de algo que desconocían absolutamente”*
- **El problema de la legitimidad de la representación.** *“El problema es el aspecto cultural. El objetivo del Comité es que las personas que representen al resto de los trabajadores traigan y lleven información y usen las herramientas de la comunicación para hacer entender los aspectos que uno quiere resolver en el Comité. En ese sentido, el nivel cultural de estas personas es un aspecto negativo”*
- **El problema de poner en común saberes fundados en la experiencia y otros en el saber técnico.** *“El Comité tiene que hablar en un idioma que podamos entenderlo todos los integrantes, somos cuatro ingenieros y después cuatro operarios que tienen la escuela secundaria”*
- **El problema de la ausencia de transparencia en la comunicación.** *“Dificultades en transmitir las cosas que se charlan en el Comité para que aprendan sus compañeros”*
- **La ausencia de trabajo conjunto.** *“No hay trabajo en conjunto, [los trabajadores piensan que] la empresa es culpable de todo... toman las propuestas como que les das una responsabilidad”*



- **El problema de la ausencia de espíritu de equipo.** *"Falta que el Comité se comporte como un grupo de trabajo"*
- **El problema de la baja sindicalización.** *"Tenemos una baja cantidad de delegados en relación a la cantidad de gente...no hay delegados"*
- **El problema de la escasa participación.** *"Falta participación de parte de los trabajadores"*
- **El problema de la fiscalización y control del Estado.** *"Faltaría mayor participación del gobierno... Un control del Estado hacia el Comité... para asegurarse de que no se diluya en el tiempo"*
- Como se menciona más arriba, muchos de los aspectos que han sido señalados como "logros" también fueron mencionados como "dificultades". Los más recurrentes en este sentido han sido los concernientes a la participación y el diálogo en el espacio del Comité. Ésto muestra que hay mucho por hacer aún en este aspecto básico del cuidado del personal de trabajo y que las medidas que se toman, a veces, no son suficientes.

III.6. Buscando soluciones

Las soluciones se extraen de las propuestas producidas por los grupos en el marco de los talleres. A continuación se numeran los ejes más representativos de las alternativas de acción propuestas para lograr ámbitos laborales más seguros y saludables:

- Renovación y mayor stock de los elementos de protección personal.
- Comprar elementos de protección de mayor calidad.
- Contemplar los talles de los trabajadores y no unificar medidas de la ropa de trabajo
- Mayor participación de los trabajadores en la compra de los elementos de protección personal.
- Priorizar a la salud y a la seguridad en el presupuesto de la empresa.
- Realizar más capacitaciones para fomentar el uso de los elementos de protección personal.
- Capacitaciones integrales a todos los miembros de la empresa.
- Tener más contacto con las A.R.T. para trabajar en la prevención de accidentes.
- Enunciar los problemas y también ofrecer posibles soluciones.
- Mayor frecuencia en las reuniones. Ajustar el cronograma y respetarlo.
- Mejorar la comunicación entre los miembros del Comité.
- Hacer campañas de difusión que informen acerca del funcionamiento del Comité para mejorar la comunicación interna de la empresa.

Para muchos, las necesidades y dificultades de los Comités se resuelven con más y mejor capacitación. Como propuesta más recurrente: capacitar, en su sentido más integral. Capacitar para cambiar.

- Intervención de parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para garantizar el pleno funcionamiento del Comité.

III.7. La capacitación, un aspecto ineludible

La capacitación es uno de los temas que más se abordan en las discusiones de los Comités. Figuran entre las principales las que ya han sido realizadas: la correcta utilización de elementos de protección y de maquinarias, las prácticas seguras y de primeros auxilios. Para muchos, las necesidades y dificultades de los Comités se resuelven con más y mejor capacitación. Como propuesta más recurrente: capacitar, en su sentido más integral. Capacitar para cambiar. En relación a ésto, un integrante del taller del grupo de empleadores de Reconquista comenta:

“Yo creo que prima el sentido común. Es decir, llegar a congeniar lo que yo aprendí como técnico con la experiencia del operario que hace 10 años que está laburando con la máquina, que la conoce de memoria y mucho más que yo... Entonces el esfuerzo del Comité es poder unir esas dos cosas”.

Esta expresión sintetiza la esencia del funcionamiento de un Comité: el reconocimiento y la integración de todos los saberes que atraviesan el ámbito laboral como forma de creación de soluciones. Se trata de sumar lo que cada uno sabe, lo que cada uno tiene para ofrecer, potenciando una mirada colectiva hacia la efectiva resolución de los problemas respecto de la salud y la seguridad. Yendo un poco más allá, se puede afirmar que la creación de los Comités favorece al reconocimiento y la visibilización de la importancia del ser humano en la producción.

III.8. Lo que marca diferencias: el tamaño de la empresa y la antigüedad del Comité

Asumiendo que más allá de los matices los Comités Mixtos de las empresas del territorio provincial poseen rasgos comunes en términos de logros, dificultades y propuestas; así también cada empresa posee características propias que se relacionan con un ritmo para hacer las cosas, una dimensión, un rubro al que se dedica, un modo de relacionarse entre las jerarquías organizacionales. Todo esto influye en el desarrollo de los Comités y, por tanto, en la creación del reglamento interno y del Programa Anual de Prevención.

A partir de los talleres se pudo conocer lo que las diferentes empresas vienen haciendo. Así y todo, en algunas empresas que desde hace tiempo tienen un *modus operandi* propio -por ejemplo, están organiza-

dos en grupos- es más dificultosa la creación del Comité. Aquí el desafío es *corregir el rumbo*, reorganizar su forma de abordar los problemas, dándole cabida al Comité y a su forma específica de funcionamiento, ordenando los temas de la agenda (agregar nuevos, quitar otros) y reorganizando a sus miembros (reagrupándose según lo estipula la Ley en relación a cómo debe estar constituido un Comité).

Según lo reflexionado en los talleres, las diferencias en las percepciones y las experiencias están más relacionadas a la magnitud de las empresas, a la antigüedad del Comité, a los compromisos asumidos, antes que a las características regionales. Estas variaciones afectan el desarrollo de los Comités tanto en su ritmo como en su funcionamiento. Se pueden agrupar a las empresas del siguiente modo:

Antigüedad:

- Las empresas que cuentan con un espacio desde el cual se abordaban los asuntos de salud y seguridad en el trabajo previo a la implementación de la Ley.
- Las empresas que tienen como punto de partida la implementación de la Ley.
- Las empresas que conformaron el Comité -por exigencias legales- pero que no dedican tiempo al funcionamiento del mismo.

Tamaño:

Las empresas más grandes poseen una mayor experiencia y competencia en los temas referidos a la salud y la seguridad laboral. Además cuentan con organigramas, áreas, departamentos y una estructura funcional que generan relaciones internas con mayores niveles de complejidad. De este modo, se producen problemas de representación de los trabajadores (mayor cantidad de ramas sindicales) y de los empleadores (mayor número de gerentes).

Región:

Las empresas de los Nodos Rosario, Santa Fe y Rafaela tienen más experiencia y ya contaban con dinámicas de trabajo similares a la propuesta en la Ley, y sus Comités muestran un funcionamiento más eficaz: tienen incorporadas y aceptadas medidas de salud y seguridad en sus empresas.

En las empresas de los Nodos Reconquista y Venado Tuerto la creación de los Comités ha sido más lenta y dificultosa. Sin embargo se demuestra una fuerte voluntad dirigida hacia la institucionalización del espacio del Comité.

La dimensión participativa de las reuniones colabora en la asunción de responsabilidades mutuas, que sólo es posible sobre la base de una construcción colectiva, en la que las otras partes de ese todo -que conforma una empresa- ofrecen una nueva mirada sobre las dificultades que siempre fueron vistas desde un único lugar.

La integración de las partes en una participación horizontal es el mayor logro del Comité. Así, entre unos y otros, la construcción de una nueva mirada en común se pone en la mesa de los debates, dando nueva forma a la agenda organizacional mediante la creación del denominado Programa Anual de Prevención que demanda la Ley.

III.9. Pasando en limpio: la participación es el logro más valorado

Hasta aquí el relato analítico de las vivencias generadas por los trabajadores y empleadores en los talleres de evaluación colectiva sobre la implementación de la Ley, en el mes de abril de 2011. Los testimonios que se vertieron en las páginas precedentes son producto de los diálogos grupales ocurridos en las cinco Jornadas Técnicas sobre Comités de Salud y seguridad en el Trabajo en Santa Fe, organizadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En los espacios que posibilitaron las Jornadas se produjo una reflexión colectiva sobre las experiencias, los actores, los aciertos, los obstáculos, sus soluciones, los desafíos. En algunos casos las voces se unieron para expresar sentimientos y experiencias comunes y, en otros, cada uno pudo expresar el trazo de sus particularidades. En general se valoró mucho el aprendizaje que se genera cotidianamente en el Comité. La posibilidad de conocer mejor al otro, reconocer su punto de vista sobre el problema y la solución.

La dimensión participativa de las reuniones colabora en la asunción de responsabilidades mutuas, que sólo es posible sobre la base de una construcción colectiva, en la que las otras partes de ese todo -que conforma una empresa- ofrecen una nueva mirada sobre las dificultades que siempre fueron vistas desde un único lugar.

La integración de las partes en una participación horizontal es el mayor logro del Comité. Así, entre unos y otros, la construcción de una nueva mirada en común se pone en la mesa de los debates, dando nueva forma a la agenda organizacional mediante la creación del denominado Programa Anual de Prevención que exige la Ley.

Como se puede observar, que la Ley se haya implementado a comienzos de 2009 no significa que los Comités hayan tenido su punto de inicio en ese momento. Algunos todavía transitan su momento de constitución y en el otro extremo están los que han generado cambios de comportamiento hacia una cultura de la salud y la seguridad laboral. Además, las Jornadas también contribuyeron a que se produzcan nuevos Comités en otras empresas del territorio provincial.

En suma, aunque una Ley indique *qué hacer* es el contexto de su implementación lo que determina *cómo hacerlo*. De ahí que cada experiencia marca rumbos que le son propios por caminos comunes que promueven la mejora en el ambiente laboral. Darle forma a los Comités, adquirir una dinámica de trabajo colectivo y sintonizar los oídos de trabajadores y empleadores para lograr una comunicación efectiva lleva su tiempo; sin embargo, es posible.

IV. RELATOS EN PRIMERA PERSONA. LO QUE ENSEÑA LA EXPERIENCIA

Unos de los momentos más destacados en el desarrollo de las jornadas técnicas, lo constituyeron las exposiciones de trabajadores y empleadores miembros de Comités, de empresas del sector industrial, en cada uno de los nodos santafesinos. Las experiencias fueron presentadas algunas por los representantes de los trabajadores, otras por la parte empleadora y otras fueron expuestas por las dos partes con representación en el Comité.

En total fueron ocho las experiencias de la implementación y el funcionamiento de Comités que se expusieron al público. La consigna, para todos los casos, fue poder sintetizar principales logros y obstáculos en los procesos de conformación y puesta en marcha de esos órganos paritarios al interior de las empresas.

¿Qué consecuencias inmediatas generó la creación del Comité?; ¿cómo es la experiencia de sentarse a discutir entre empleadores y trabajadores las condiciones de trabajo?; ¿pueden lograrse acuerdos entre las partes?; ¿pueden modificarse conductas y hábitos tanto de trabajadores como de los empleadores en pos de garantizar condiciones dignas de trabajo? Estas y otras preguntas, formaron parte tanto de los talleres como de las exposiciones de experiencias exitosas de Comités, donde se pudo conocer de qué manera han sorteado escollos, y han logrado consolidarse como un espacio de participación real y eficiente para prevenir enfermedades y accidentes en ocasión del trabajo.



IV.1. La experiencia de Industria Soderá S.R.L – Santa Fe

Los comienzos del Comité

Apenas salió la idea de los Comités tuvimos una formación de parte de nuestro sindicato, que nos convocó a todos delegados, hizo un librito y transcribió la Ley en un idioma que nosotros pudiéramos entender con más facilidad. Eso facilitó que nosotros pudiéramos entender un poco a qué venía todo esto de los Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Esta capacitación hizo que entráramos con un cierto “cancherismo” y sin miedo en la formación de estas cosas. Lo importante que tenemos que destacar acá es el ámbito de diálogo que se formó, porque todos los sindicalistas que estamos acá teníamos nuestro encuentro con los patrones por un reclamo sindical o por un conflicto de por medio. Este ámbito del Comité donde se tratan situaciones para mejorar salud e higiene de los compañeros trabajadores, es un ámbito más distendido, que favoreció muchísimo a los trabajadores de la empresa para conseguir algunos logros que venían postergados desde hace mucho tiempo.

Las primeras acciones

Como primera medida realizamos un diagnóstico. Lo que hicimos fue recorrer los puestos de trabajo de nuestra empresa -somos entre 60 y 70 trabajadores- y fuimos recabando datos, preguntándoles cuáles fueron las medidas que a ellos les parecían que debían ser mejoradas para tener un trabajo más digno y más seguro. Eso permitió armar un esquema y una vez que nos empezamos a reunir, planteamos la situación y armamos un trabajo, organizándolo por prioridad: a los trabajos más costosos y más complejos los íbamos a realizar a largo plazo y los que revestían mayor inseguridad iban a ser resueltos a la brevedad. Entonces, si había que hacer un trabajito breve, que no implicaba mucho gasto, se hacía enseguida. Entonces ahí fue cuando empezamos a trabajar nosotros en cuanto a esto.

Yo quiero agradecer públicamente al Sr. Luis Vaschuk⁶, porque cada vez que nosotros necesitábamos tener alguna información, en todo ésto que es demasiado nuevo para nosotros, él siempre estuvo atento y abierto a recibirnos y explicarnos cómo funcionar, qué medidas debíamos seguir, qué diagnósticos teníamos que realizar.

Respecto a la dinámica de trabajo, nosotros llevamos ya más de un año y medio en funcionamiento y nos reunimos una vez por mes optando que no sea imprescindible que tengamos que estar todos, sino la ma-

⁶ Coordinación de Salud y Seguridad en el Trabajo. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Santa Fe.

yoría para reunirnos; porque nos dábamos cuenta que siempre había algún inconveniente para reunirnos -más que nada en la parte patronal, por sus obligaciones. Entonces simplemente tomamos esa determinación. Cuando hubiera alguien que pudiera tomar decisiones, nos reuníamos. Eso aceleró muchísimo los trámites. Después se hacía una encuesta a cada uno de los integrantes del Comité en cuanto a los problemas que se habían tratado, para que tomaran conciencia de ellos.

Los logros

Una de las cosas más importantes que se logró en la empresa fue un estudio de ergometría, que lo llevó a cabo quien está encargado de la seguridad de la empresa. Esta persona analizó en cada puesto de trabajo si el esfuerzo físico del trabajador que estaba en ese sector era acorde a la cantidad de tiempo que estaba expuesto al trabajo y la cantidad de tiempo que le correspondía de descanso con respecto a eso. Ésto ayudó muchísimo a determinar hacer rotaciones en los turnos de trabajo. Antes, nosotros trabajábamos cada dos horas en un lugar, y a partir de ésto empezamos a trabajar cada una hora. De esta manera, el trabajo rindió mucho más y todos los trabajadores se sentían mucho mejor en cuanto al puesto de trabajo.

En líneas generales, nuestra empresa no tiene muchísimos accidentes de trabajo, nosotros fabricamos bebidas sin alcohol, la soda Estambul, jugos y esas cosas. Lo que me cabe es decir que desde que se formaron los Comités, no hemos tenido más accidentes graves. Los pequeños accidentes que tenemos siempre, son situaciones que a veces no se pueden resolver y que siempre están. Nuestros comienzos fueron paso a paso, fuimos evaluando las situaciones de a poco y charlando con los patrones. Nosotros solamente le pedimos al patrón que haga tal o cual cosa, a lo cual él responde. Nosotros estamos para defender al trabajador, y el rol de contralor le corresponde al patrón y a todo el equipo de trabajo que él quiera. Lo que sí nos corresponde es aconsejar a los compañeros a que tomen medidas de seguridad, pero hasta ahí nomás.

A modo de conclusión

Ésto nos sirvió muchísimo porque había muchísimos problemas que llevaban años sin resolverse y la figura del Comité nos abrió el camino para el diálogo. Así que yo estoy muy agradecido por esto, y creo también que es necesario la formación de todos nosotros por parte del Ministerio: una formación más cotidiana y más continua, que aprendamos cada vez más acerca de la Ley, que nos metamos de lleno y que sepamos cómo defender más a los compañeros y evitar los accidentes de trabajo.

IV.2. La experiencia de Arlei – Reconquista

Los comienzos del Comité

Inicialmente hay una relación con el sindicato, de charla o de reunión, y en este caso el Comité formalizó esa relación, definiendo los participantes, los reglamentos y los objetivos. Nosotros hicimos el 6 de abril del 2010 la primera reunión donde se designaron las autoridades, el presidente y el secretario y se debatió el reglamento. En esa reunión no se aprobó el reglamento porque hubo algunas divergencias, entonces nos dimos un tiempo de 20, 25 días, lo analizamos, volvimos a la próxima reunión y ahí, con algunos cambios, lo aprobamos.

En esas primeras reuniones, lo que tratamos fundamentalmente eran las condiciones inseguras de trabajo, el tema de las infraestructuras y la necesidad de hacer capacitación, que considerábamos fundamentales. El Comité siguió trabajando sobre la forma de establecer un orden del día, establecer cuatro o cinco temas, conocerlos, que todos los integrantes estemos en conocimiento para la fecha que fue convocada la reunión, para tener posibilidades de cambiarlos si hay alguna otra prioridad, sino llevar a debate los temas establecidos. En general, en la propia reunión siempre se plantea si hay la necesidad de agregar algún tema, sin salirnos del orden para no desvirtuar la planificación definitiva. Se llevan al debate todos los temas y se toman decisiones consensuadas en el momento; si no cada uno por separado lo analiza para volver a tratar los temas en la reunión siguiente.

Los logros

Dentro del Comité logramos el diálogo. También logramos el aumento de la ropa de trabajo, en nuestra empresa hay sectores donde la ropa se desgasta mucho. Otra de las buenas gestiones es la solicitud de los informes anuales de las ART. Una de las cosas que siempre se discutió en el Comité es que para mí no es tan creíble que los resultados vengan de las ART, de los exámenes periódicos. Esta es una discusión que nosotros logramos, que los muchachos que sienten algún malestar tengan la posibilidad de acceder a esos informes, eso gracias al Comité y a la predisposición de la empresa, que fue la que presionó a la ART para que nos den un examen cuando nos enfermamos.

El mejoramiento de las instalaciones es otro logro. En relación a lo que son los tableros eléctricos y esas cosas, hubo un tiempo que no se les prestaba atención y realmente se encontraban en malas condiciones, había peligro de electrocución. Hoy en día en ARLEI podemos decir que el 90% -para no decir el 100%- de todo lo que es instalación eléctrica está en buenas condiciones, y eso fue todo resultado del diálogo. Sí, también ayudó tener un poco del sindicato adentro, porque arrancamos con un buen diálogo como Comi-



té, pero terminamos peleando como sindicato también... pero es común en esta gestión. O sea, es nuestra manera, ellos nos van conociendo. Ya hace dos años que venimos trabajando con esto, así que no sé si es porque son buenos o por presión de nuestra parte, pero los logros se están llevando a cabo de parte de los dos, porque si estuviéramos todos los días de paro, o si ellos no nos dieran lo que necesitamos... pero la disposición de la empresa es la mejor. Entiendo que es otro logro de los participantes del Comité que nunca hayamos votado, o sea, sí llegamos a posponer para reuniones siguientes temas que a veces llevaron a una discusión acalorada, pero siempre resolvimos por consenso, todavía no ejercimos la herramienta del voto.

Otro punto fundamental para resaltar es que se ha formalizado un canal de comunicación y de participación, y que ésto nos permite aunar los criterios técnicos ingenieriles con la experiencia del trabajador para prevenir riesgos y el consenso de las resoluciones. Creo que esos son los aspectos más positivos que nosotros vemos en este caso en el Comité.

A modo de conclusión

Este Comité tiene el pleno convencimiento de que no podemos imponer resoluciones sin tener consenso, porque se puede provocar resistencia por parte del personal. Es por eso que en el Comité se habla un mismo idioma. Y bueno, lo que queremos lograr cada una de las partes es solucionar los problemas referidos a la prevención de los accidentes y, sobre todo, coincidir en la necesidad y conveniencia de prestar el apoyo a las acciones preventivas para el beneficio común de todos los trabajadores.



IV.3. La experiencia de Tenaris Siat – Nodo Rosario

Presentación

Nosotros pertenecemos a TENARIS y estamos al sur de la provincia de Santa Fe, en la ciudad de Villa Constitución. Tenemos una presencia mundial y somos fabricantes de tubos con costura. Somos un desprendimiento de lo que era la planta de tubos de ACINDAR, que a partir del primero de febrero del año 2006 pasamos a ser TENARIS. Abarcamos toda la gama comercial: construcción de agua, gas y petróleo y abarcamos los segmentos de la construcción y la industria. Básicamente hoy en planta somos 296 personas en total y 28 son de personal jerárquico.

Los primeros pasos del Comité

Nuestra actividad arranca por el año 2006 y lo primero que hacemos cuando empezamos a trabajar es elaborar un programa anual de seguridad, que básicamente lo desarrollamos con los lineamientos corporativos de la empresa con la experiencia de la propia accidentología laboral, de observaciones propias y de recomendaciones del Comité de Higiene y Seguridad en el Trabajo -que a continuación vamos a comentar-, y también del Comité mixto, que lo planteamos a partir de la promulgación de la Ley. Hoy este Comité lleva cinco años de trabajo, con 208 reuniones, con una asistencia en promedio de 23 personas, y este es el Comité que todas las semanas se reúne para tratar algún tema determinado. Partiendo de esa base comenzamos a trabajar con la conformación de los Comités mixtos que está conformado por dos delegados de prevención de UOM, un delegado de ASIMRA y del lado de los empresarios por el gerente de la planta, el gerente de recursos humanos, el jefe de producción y nosotros asesorando la parte técnica.

Lo primero que hemos creado en este Comité mixto fue la construcción de un procedimiento interno donde marcamos las pautas de su funcionamiento. Primeramente habíamos determinado la frecuencia de las reuniones en forma trimestral y a pedido de los delegados de prevención lo empezamos a hacer bimestralmente. Los temas a tratar indudablemente son todos los relacionados a la seguridad e higiene en el trabajo, con distintas temáticas desde el análisis de los accidentes, los incidentes, los resultados de las auditorías cruzadas -que son participativos e involucramos a todos los niveles de la empresa-, el avance del Plan Anual, el seguimiento de acciones correctivas, las observaciones... en fin. De cada reunión, y es común en todos los Comités, estamos generando un acta y los integrantes pueden solicitar reuniones extraordinarias sobre los temas de seguridad que lo requieran. También están las auditorías de "Cinco S", que lo hicimos el año pasado, donde abarcamos todos los sectores de planta.

Los logros

El primer punto es el desarrollo de los análisis de riesgos: esto es que todas las posiciones del nivel operativo se analizan desde el punto de vista operativo, identificando los riesgos y después actuando en función de esos riesgos detectados. Algo muy importante es la creación del Comité de herramientas, porque teníamos muchas herramientas que eran de fabricación casera y quisimos hacerlas seguras y útiles para las personas y los operadores que las están usando. Nosotros hicimos un relevamiento de los distintos sectores en donde estaban estas herramientas hechas por los trabajadores, las estandarizamos, fuimos con las personas y las pudimos aplicar en el mismo sector para hacer de forma más segura esas herramientas.

Otro de los puntos es la elaboración de un mapa de riesgo, que lo están llevando a cabo los delegados de prevención por parte de UOM y una tutoría de seguridad desde el año pasado, cuando ingresaron aproximadamente 70 chicos nuevos a la empresa -en algunos casos eran las primeras experiencias que estaban realizando- y veíamos la necesidad de acompañarlos de algún modo y de volcarles la experiencia de aquellos que tenían más años en la empresa. Entonces vimos la necesidad de ayudarlos en el día a día en los temas de riesgos y, sobre todo, la prevención.

Un ejemplo de trabajo del Comité

Tenemos alrededor de 62 puestos y estamos en un porcentaje del 62% de riesgos relevados. Lo que hacemos con cada puesto de trabajo es, primero identificar las operaciones, luego los pasos de esas operaciones y finalmente identificar los riesgos que hay en cada operación; se le pone un nombre y también se le da una medida de seguridad, de contención, para que se pueda saber cómo minimizar ese riesgo. Lo más importante del análisis de riesgo es la evaluación de riesgo: se evalúa por gravedad, probabilidad, frecuencia y nos da un resultado. Si el resultado es mayor a cuatro, automáticamente se dispara un acta que hace que se tome una medida. Si se puede minimizar el riesgo con una medida inmediata, se realiza, si no se sigue y el acta queda abierta para que ese valor que dio alto se pueda bajar en algún momento, ya sea con una inversión, con un desarrollo en el proceso, con la participación de ingeniería o con la participación de los compañeros, pero nada de esto se hace sin que antes lo vea el nivel operativo. Hacemos relevamientos, analizamos los riesgos, se lo llevamos a la gente del piso de planta para que analicen si la evaluación que uno primeramente hizo es correcta, si no automáticamente ellos también nos ayudan a realizar la evaluación que corresponde.

Aparte de eso, como ya se mencionó, junto a un compañero estamos conformando el Comité de herramientas.

A modo de conclusión

Como fortalezas que hemos tenido a través de este Comité mixto la primera es el clima de colaboración recíproca -que lo estamos construyendo día a día- y que se ve en el acompañamiento en relevamientos, la detección de reportes de condiciones y riesgos -esto es salir a la nave, al galpón, y detectar los posibles riesgos que puede haber, ver la posibilidad de accidente o de enfermedad profesional del trabajador-, la difusión de las actividades de las reuniones de seguridad y el intercambio de información y de datos técnicos en las reuniones.

Las actividades futuras que queremos fijar y mejorar es potenciar la integración del Comité mixto en temas de prevención, incrementar los relevamientos conjuntos en riesgo y condiciones del medio ambiente, mejorar la comunicación y la contribución de ambos gremios al Comité mixto en el grupo de mejoras, en el Comité de herramientas, en las tutorías internas, en los análisis de riesgo.

Para finalizar, un pensamiento del presidente del Instituto Argentino de Seguridad, el Lic. Cutuli: “la seguridad es posible, pasemos a la acción”.



IV.4. La experiencia de Industrias General López S.A. Venado Tuerto

El comienzo del funcionamiento del Comité

Como nuestra empresa siempre trabajó en materia de Higiene y Seguridad siguiendo las instrucciones que le impartía la ART -desde el año 1996-, debemos manifestar que nos resultó bastante sencillo y ameno trabajar desde el Comité, dado que veníamos de apostar muy fuertemente y con el apoyo incondicional de la dirección de la empresa en los temas inherentes a la Seguridad Laboral. También es digno recalcar que desde el comienzo del Comité, todos sus integrantes se manifestaron predispuestos y abiertos a trabajar en pos de la mejora continua en el ambiente de trabajo.

¿Cómo vamos resolviendo los problemas y conflictos? Se coordina una reunión con todos integrantes, los cuales aportan una catarata de ideas y luego con el consenso de las partes se debaten las mismas, para posteriormente llevar adelante la implementación de la acción correctiva. Algo que tratamos de hacer en la medida de lo posible es anticiparnos a los posibles problemas, siguiendo siempre las directivas que las normas establecen en materia de Higiene y Seguridad, contando para ello con el apoyo del asesor en higiene y seguridad de la empresa.

Respecto a la agenda de trabajo, podemos decir que las situaciones se van centralizando y luego agendando en la Oficina de Recursos Humanos a medida que van surgiendo los temas, y desde ahí "se planifica y se da prioridad a estos siguiendo un criterio". No esperamos que llegue el preventor de la ART una vez al mes, a los dos meses o, en el peor de los casos, una vez en el semestre. Los temas, como toda planificación bien ordenada, son divididos en dos grupos: los urgentes y los importantes. A los temas sugeridos como **urgentes**, tratamos de solucionarlos en el momento, buscando la manera de no dilatar cada vez que hay un accidente o cuando se presenta un conflicto. Con los temas sugeridos como **importantes**, todas aquellas acciones que generan los delegados de prevención, los trabajadores, alguno de los integrantes del Comité o la Dirección misma, son debatidos el día fijado para la reunión, que generalmente es el primer día hábil de cada mes (se busca el mejor momento). En ellas se tratan temas que fueron sugeridos por cualquiera de los miembros del Comité y luego **se pone en práctica la acción correctiva**. Algo que quiero rescatar más allá de lo urgente e importante, es que el accidente, la acción, la medida de prevención sugerida, al ser tratada con la incumbencia y dentro del ámbito del Comité Mixto, nos permite darle pautas al ingeniero en higiene y seguridad para que nos sugiera si estamos bien orientados para luego encarar las cuestiones que implican acciones de prevención en esta materia.

El “cero defecto y la calidad total” es muy difícil de lograr en el ambiente de trabajo, pero me parece importante rescatar una expresión que dijo el Sr. Ministro de Trabajo, **“no hay nada más importante que tener salud para ejecutar una tarea”**, al igual que tenemos que acostumbrarnos a “dejar de trabajar como grupo y pasar a trabajar como equipo”. El objetivo, lograr “la mejora continua en seguridad” dentro y fuera del ámbito laboral, tiene que ser común a todos los integrantes de la Organización, para ello tiene que estar alineada la misión, la visión, los valores y la cultura de la Empresa y si todos sus integrantes desde arriba hacia abajo sin excepción están enfocados en un mismo objetivo es posible lograr un número parecido al 0% de siniestralidad.

Los logros

Sucedió algo en nuestra empresa y yo particularmente creo que no fue obra de la casualidad ni del azar, sino producto del trabajo a conciencia y mancomunado que llevamos adelante todos en materia de seguridad. En este sentido, hemos podido apreciar un nivel de tendencia a la baja en los índices de siniestralidad, donde logramos un número interesante. Nos habíamos puesto como meta un 2% de accidentes y hemos logrado un 1,95 %. ¿Qué quiero decir con ésto? Que paralelamente al triángulo formado por la ART, el Ingeniero en Seguridad y la Oficina de Recursos Humanos cuando le sumamos el apoyo en conjunto del Comité Mixto, pudimos acercarnos al 0 %. Cuando se habla y se trata de personas en ocasiones, es casi imposible disminuir la accidentología o eliminar la siniestralidad, aunque nosotros estuvimos a punto de hacerlo. Por consiguiente, no nos conformamos con eso sino que seguimos trabajando en pos de la mejora continua bajo la premisa de no bajar los brazos.

Analizando la accidentología de la empresa, tomando un período que abarca los últimos 9 años, encontramos dentro de las principales causas de accidentes: en primer lugar las contusiones, en segundo lugar las lumbalgias, en tercer lugar molestias en ojos y en cuarto lugar los cortes. En la actualidad, año 2011, se encuentran como principales causas las contusiones, las lumbalgias y los cortes, desapareciendo casi en su totalidad las molestias en ojos. **Analizar las causas que originan un accidente es muy importante para saber qué acción correctiva o qué medida de prevención se debe implementar con el fin de disminuir la posibilidad de ocurrencia de un siniestro en el futuro.**

A modo de conclusión

Con respecto al funcionamiento del Comité Mixto, podemos decir que desde su creación rescatamos el hecho de haber instaurado el mismo, con lo cual, al estar integrado por personas, delegados sindicales o representantes de los empleados, gerente o apoderado de la empresa, **el tema seguridad dejó de ser un tema tabú y éste pudo abrirse a todos los sectores de la empresa**, permitiendo con ello que todos sus

integrantes puedan opinar o sugerir las medidas de prevención que consideren mas apropiadas implementar, promoviendo de esta forma la participación de todos sus integrantes.-

Este Comité, al estar integrado por varios sectores representativos de la empresa, hizo que los temas planteados se tradujeran en futuras acciones correctivas o medidas a implementar en Higiene y Seguridad, encontrando en sus integrantes: participación, consenso, coherencia, involucramiento, compromiso y principalmente “haber creado el hábito de trabajar en temas de prevención”.

Cada uno conoce su casa, cada uno debe saber cuáles son las causas que provocan los accidentes en su casa (entiéndase este término por ambiente de trabajo).

¿Cómo se trataban los temas en seguridad? Como manifestamos en las expresiones de arriba, antes había un triángulo de trabajo formado por el Preventor de la ART, Recursos Humanos y el Ingeniero en Seguridad. Hoy en día con la instauración de los Comités Mixtos la forma de encarar el tema Seguridad laboral cambió y al respecto, me acuerdo de las palabras que dijo el señor Bouvier⁷ el año pasado: “contando la Empresa con la colaboración de los delegados de prevención, los representantes de los trabajadores, el representante de la Empresa o el apoderado y la invitación para trabajar en esto del ingeniero en seguridad y del médico laboral, se puede lograr que las tareas desarrolladas en conjunto en materia de Seguridad y acciones de Prevención se hagan cada día mejor y con excelentes resultados”.

Yo ahora, los voy a dejar en manos de mi compañero, quien es delegado de prevención en el Comité, para que les cuente los aspectos positivos que encontró al trabajar en seguridad desde el Comité Mixto:

¿Qué nos deja como positivo el Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo? Con respecto a su funcionamiento podemos decir que desde su creación rescatamos como aspectos positivos los siguientes puntos: vemos apertura, consenso, coherencia e involucramiento.

Antes de despedirnos y en nombre de la empresa, permítame el Sr. Ministro enunciar dos palabritas finales: **A todos aquellos que todavía no empezaron a transitar por el camino de la Seguridad en el ambiente de trabajo, los invito se sumen a vivir una experiencia nueva, que no tengan miedo y anímense a buscar el cero defecto y a trabajar en pos de la calidad total.**

Me parece oportuno rescatar algo que dijo el Sr. Ministro, “que no hay nada más importante que tener salud al ejecutar una tarea” y permítanme de mi parte agregar desde RR.HH., algo que dijo un Sr. llamado Stephen Covey, autor del libro “Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva”, quien manifestó que para poder apuntar a resultados de excelencia “debemos dejar de trabajar como grupo y pasar a trabajar como Equipo”.

⁷ Asistencia técnica Dirección Provincial de Salud y Seguridad en el Trabajo. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Santa Fe.



IV.5. La experiencia de Tadeo Czerweny S.A. – Santa Fe

Los primeros pasos del Comité

TADEO CZERWENY SA es una fábrica de transformadores ubicada en la ciudad de Gálvez, Provincia de Santa Fe. Nos dedicamos a la fabricación de transformadores. La empresa tiene un sistema integrado de calidad, seguridad y medio ambiente. Para llevar adelante este sistema la empresa está organizada con una gerencia de Sistemas Integrados, de la que dependen áreas específicas de Calidad, Seguridad y Medio Ambiente, contamos también con políticas independientes para cada una de estas áreas. De acuerdo a nuestra política de cumplir con la legislación vigente, nos encuadramos en el marco de la Ley de los Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo.

El inicio de actividades de nuestro comité data del 5 de agosto de 2009. Inauguramos nuestro libro de actas ese mismo día. Previo a esto, tuvimos una serie de reuniones con los delegados de la empresa y estuvimos evaluando como íbamos a conformar ese Comité.

Por medio de elecciones internas los trabajadores eligieron a sus respectivos representantes, de acuerdo a la cantidad de personal en la empresa, quedaron definidos dos delegados por parte de la UOM y uno por parte de ASIMRA. La gerencia de Sistemas Integrados definió a los tres integrantes por parte de la empresa. Para que el funcionamiento del Comité fuera más ordenado, definimos entre todos los integrantes del mismo crear un reglamento interno, que forma la primera parte del libro de actas, comenzamos por darle un ordenamiento a las reuniones, definimos hacer una vez al mes las reuniones ordinarias, pero dejamos la posibilidad de realizar reuniones extraordinarias si surgiera algún tema especial que por el riesgo, pudiera requerir un análisis o tratamiento inmediato. Estas reuniones extraordinarias se pueden realizar a pedido de los representantes de los trabajadores o de los representantes de la empresa.

Otro tema que definimos es el de la asistencia a las reuniones, puede suceder que por motivos laborales, gremiales o personales, alguno de los integrantes del Comité no pueda asistir a una reunión ordinaria, para esos casos fijamos dentro del reglamento interno que la reunión se podrá llevar a cabo, contando con las dos terceras partes de los integrantes del Comité. Con respecto a la asistencia del presidente del Comité, en caso que este no pudiera asistir, fijamos que deberá designar a un representante por parte de la empresa para que lo reemplace, lo mismo ocurre por parte del secretario del comité, en caso de no poder asistir, los representantes del gremio deberán definir un reemplazo del mismo. De esta forma nos aseguramos que esta reunión se pueda realizar con la frecuencia mensual que fijamos anteriormente.

Ha habido casos en los que, por tratarse de temas técnicos o específicos de otras áreas, hemos tenido que invitar a las reuniones a algún especialista, como por ejemplo el médico laboral, un ingeniero de planta,

etc. en estos caso y de acuerdo a lo indicado en la ley de comité dichos especialistas tienen derecho a voz, pero no a voto.

Cada vez que realizamos una reunión o cualquier tipo de actividad del Comité -algún curso o capacitación- dentro o fuera de planta, se deja registrado en el libro de actas y luego se publica en un lugar visible a todo empleado de la empresa. Es un Comité que se compromete -desde cualquiera de sus integrantes- a llevar a cabo una tarea, y le ponemos un responsable, entonces en la próxima reunión cada uno trae analizada la tarea que tenía como responsabilidad.

Otro de los asuntos que tratamos y tuvimos que darle solución, fue la prioridad que le teníamos que dar a los temas a tratar. Se acordó usar un método de ponderación de acuerdo al riesgo, la frecuencia de ocurrencia, la gravedad de las posibles lesiones, etc., de esa manera podíamos definir más claramente por cuales comenzar o cuáles tratar de manera más inmediata.

De parte de los trabajadores también apuntamos a que los compañeros delegados se sientan comprometidos a afrontar esa situación, la de formar parte del Comité mixto. Lo que tratamos es que si un compañero no pertenece más a la empresa, que otro compañero delegado se involucre también en el tema.

A nosotros como delegados de prevención, ésto nos favoreció porque tenemos representatividad en el tema de seguridad dentro de la empresa. Los trabajadores nos eligieron a nosotros con sus votos, para asumir este compromiso.

Ejemplos concretos

Trabajamos primero conversando con los trabajadores y tomando nota de las inquietudes que nos planteaban, cuáles son las condiciones, si son inseguras, etc., para abordarlas en una reunión. Si el problema es urgente, llamamos a una reunión extraordinaria. Un ejemplo es que teníamos un problema con la sección de pintura: había compañeros que nos manifestaban dolor de cabeza, malestares, entonces consideramos que el caso tenía que ser resuelto de la manera más inmediata posible. El Comité invitó al médico laboral a una de las reuniones ordinarias y se definió elevar el tema a la gerencia para realizar análisis médicos a los trabajadores expuestos, verificando posteriormente, que todos los análisis de los compañeros dieron bien y que no indicaban problema alguno. De manera paralela solicitamos analizar los contenidos químicos de las pinturas y se determinó que las mismas contenían cromatos (de zinc entre otros) según lo que indicaban las hojas de seguridad. Se consultó con el fabricante/ proveedor de pinturas de la empresa, si había alguna otra pintura que no tuviera estas sustancias contaminantes. La respuesta de los técnicos de la empresa de pinturas fue que sus pinturas tienen esos compuestos y que siempre las hacen así, y que las venden así porque nadie les pidió que lo hicieran de otra manera. Cuando les consultamos si se podían

fabricar pinturas que no tengan esas sustancias, nos dijeron que lo podían desarrollar. Como el desarrollo tuvo buenos resultados, comenzamos a comprar pinturas sin cromatos. La empresa no compraba la otra pintura para perjudicar a los trabajadores, sino porque era la que conocía. Esto se solucionó en el marco del Comité y se pudo explicar a los trabajadores que la empresa no era la culpable, ni tampoco la empresa que la proveía, sino que era una mala información y una mala compra de la pintura.

Otro problema que tuvimos fue con el calor: la mayoría de las empresas cuentan con naves de chapa o de losa, y la temperatura que manifestaban los trabajadores era de 50°. La empresa tomó como recaudo traer personas que evalúen si se alcanzaba esa temperatura; se comprobó que la temperatura no era la que manifestaban los trabajadores, pero que igualmente afectaba su trabajo. Entonces la empresa tomó medidas enseguida y se resolvió el problema.

A modo de conclusión

Como positivo podemos destacar que el Comité nos permitió mejorar el diálogo entre la parte patronal y los trabajadores, y gracias a ello se han podido resolver estos y otros casos de seguridad. A las tareas orientadas a la prevención es hacia lo que más enfocamos; continuamente estamos recorriendo la empresa diciendo a los trabajadores que usen los elementos de seguridad. Nosotros como delegados de prevención, no podemos evaluar una sanción hacia el compañero porque somos los encargados de defenderlos, pero tampoco podemos defender a quienes no acatan algo que está reglamentado en la empresa, como el uso de los elementos de seguridad. Nosotros remarcamos este tema. Lo que sí vemos a veces como faltante de parte del Comité -más de la parte de los representantes de los trabajadores-, es que nos faltan capacitaciones para llegar a un mejor diálogo para resolver situaciones que a veces escapan a nosotros, en lo relacionado a temas legales o en cuestiones técnicas que desconocemos, y eso es lo que vemos como déficit de la parte de los trabajadores.



IV.6. La experiencia de Limansky S.A. - Rafaela

Los primeros pasos

Luego de hacer los primeros análisis y de replantearnos toda nuestra historia en materia de seguridad empezamos a trabajar con profesionales que nos ayudaron, fundamentalmente con el cambio cultural necesario para que el trabajo en prevención no caiga en sacos rotos. Elaboramos un programa de seguridad que cuenta con cinco capítulos y 34 módulos de trabajos distintos. El diseño, elaboración y redacción se realizó contando con la participación de los trabajadores de cada sector involucrado, lo cual nos facilitó enormemente la discusión en el Comité y la aprobación de los representantes de los trabajadores. En el 2009 se empezó con la implementación de ese programa y los últimos módulos fueron puestos en práctica a comienzos del 2011. Los procedimientos son de aplicación obligatoria en toda la compañía, sea la planta fabril, la administración, algunos galpones donde hacemos muy pocas tareas (que están fuera de nuestro predio) y en nuestras seis sucursales de todo el país.

La posibilidad de implementar este plan se basó en tres grandes bases. La primera de ellas es el compromiso de la dirección de la empresa a definirlo como un valor estratégico de la organización, al mismo nivel que el plan de ventas, el plan de comercialización o, el plan de inversiones. La segunda fue la aprobación y el compromiso por parte del Comité. Como todo cambio cultural, requiere de mucho esfuerzo, de mucha capacitación. Y la tercera que también para implementarlo se requería de una gran participación activa de todos los empleados de la empresa, que los “muchachos” empiecen a comprender cuáles eran los riesgos y las acciones inseguras.

Las transformaciones en pos de la seguridad

Lo que resultó imprescindible para mejorar nuestras condiciones, y sobre todo la mecánica y movimientos de los trabajadores en su puesto de trabajo, fue un módulo de investigación de accidentes. De esta manera, cada accidente o incidente sin lesionados que se produce en la fábrica requiere de un análisis -por parte la persona que sufrió el accidente o el que estuvo en el incidente, el encargado del sector y el jefe de planta- de todo el proceso, los riesgos, las condiciones inseguras y las medidas a tomar para que no se vuelva a repetir. Cuando se trata de lesiones que tienen que ver con movimientos y/o situaciones de diseño ergonómico de los puestos también participa el jefe de medicina laboral de la compañía, quien evalúa el mismo y sugiere alternativas de solución.

También implementamos permisos de trabajos. Hoy para hacer trabajos en alturas, en espacios confinados, en calientes -como soldaduras y demás-, se requiere de ciertos permisos, estos son procedimientos escritos con condiciones a reunir y DE CUMPLIMIENTO OBLIGATORIO, ya sea por parte de nuestro personal como de contratistas, los cuales antes de iniciar las tareas son chequeados por nuestra gente de seguridad. Sin pasar por la verificación, el trabajo no se autoriza y no se puede realizar.

Otro módulo muy importante resultó el de inspecciones, que se hacen en forma mensual, donde todos los gerentes de la empresa y el personal clave de la organización inspeccionan distintos sectores, y relevan tanto acciones como situaciones inseguras, orden y limpieza y toda otra situación posible de presentar riesgo, las mismas son clasificadas en distintos niveles, cada uno de los cuales representa riesgos y urgencias de solución. Esos niveles de riesgo conllevan acciones correctivas que van teniendo distinto orden de prioridad y de ejecución, que van desde las 24 horas, en una semana o en otro nivel de tiempo.

En este sentido también fue la creación del Departamento de Medicina Laboral: antes teníamos un médico que cumplía una tarea más de tipo asistencialista en nuestra organización; hoy, en cambio, contamos con un médico laboral matriculado que trabaja en relación de dependencia, que está todos los días en la fábrica. Ese departamento también está integrado por una enfermera -en forma permanente-, un profesor de gimnasia y la especialista en ergonomía, que es una asesora externa.

Otra de nuestras reformas organizacionales fue que esta especialista en ergonomía también hizo tareas y estudios ergonómicos. Después de los incendios que padecimos, tuvimos que reconstruir casi la mitad de la fábrica y todo lo nuevo que se construyó, desde los edificios hasta la forma de armar los puestos de trabajo, lo hicieron nuestros ingenieros en colaboración con la especialista en ergonomía, el médico laboral y la gente del área de seguridad y salud ocupacional, fundamentalmente para poder empezar a aislar aquellas acciones que nos podían generar lesiones a futuro. Para que ésto tenga éxito, actualmente se realizan inspecciones periódicas a cargo de la ergónoma, del médico laboral y el agente de seguridad y salud ocupacional, corroborando que nuestros trabajadores hagan la tarea tal cual está diseñada dentro de lo que se pensó en el trabajo de ergonomía.

Dentro del trabajo de prevención de lesiones musculares y/o articulares implementamos, además, el Programa de Pausas Activas. En este módulo trabaja nuestro "profesor de educación física", quien diariamente dirige los momentos de gimnasia con el objeto de relajar los grupos musculares activos y fortalecer los músculos antagonistas. Es decir que todo nuestro personal, en horario de trabajo paraliza sus tareas durante 15 minutos y realiza los movimientos especialmente diseñados para cada grupo de puestos de trabajo.

Podemos decir que esta tarea de concientización es algo que nos costó bastante. Hoy, un año y medio después de la implementación, afirmamos que todo es posible en la medida en que nosotros trabajemos

en la concientización. Cuando la gente ve que todas estas acciones le producen una mejora para su vida, es ahí donde verdaderamente empieza a tener sentido toda esta inversión de dinero.

A modo de conclusión

A modo de conclusión, desde Limansky S.A., en compañía del Sindicato de SOIVA Rafaela y del Sindicato de Comercio, no sólo pregonamos que la gente es nuestro capital más importante, sino que tratamos de hacerlo carne en nuestras acciones cotidianas. Buscamos promover el desarrollo de nuestras personas, que la gente venga feliz a trabajar a nuestra empresa y se vuelva a su casa y se encuentre con su familia, sintiendo que el trabajo verdaderamente desarrolla al ser humano y no es una forma de enfermarnos y/o lesionarnos.

Cada uno de nuestros accidentes es un fracaso, entonces tenemos que empezar a aprender de nuestros fracasos. Podemos decirles que en octubre de 2009 nuestro índice de inasistencia mensual por accidente de trabajo era del 5,14%. En enero de este año, fue del 2,12% y eso es fruto del trabajo y la concientización, de la organización, de la política establecida desde los directores de nuestra organización y del acompañamiento constante y permanente de las organizaciones sindicales, de lo contrario no lo hubiésemos podido hacer. Hoy podemos decir que redujimos la cantidad de días de inasistencia por accidentes de trabajo en un 58,75% y que todavía nos queda un montón por hacer.

Creo que la clave es esa: no acostarse a dormir sobre pequeños éxitos, sino seguir generando nuevos desafíos para que verdaderamente aquellos que tienen la suerte, como tenemos nosotros, de trabajar en esta empresa, sientan orgullo de pertenecer a Limansky S.A.



IV.7. La experiencia de Petrobrás Argentina S.A – Rosario

Los primeros pasos

Nosotros empezamos allá, por agosto del 2009, y aprobamos el reglamento interno en noviembre de ese año. Comenzamos, prácticamente, transcribiendo la Ley en el reglamento interno, después de varias reuniones concluimos que debería ser concreto y focalizado en el funcionamiento propio del Comité, una cosa simple. Otro punto que iniciamos fueron las auditorías en planta con la participación del personal operativo para determinar y relevar nuestro estado de situación. Posteriormente el Ministerio de Trabajo nos visitó en tres oportunidades, ofreciendo sugerencias, que hemos tenido en cuenta, para realizar mejoras en la empresa.

En relación a la diagramación y al desarrollo del trabajo del Comité, partimos del programa de gestión de la empresa que incluye obviamente los temas de seguridad y salud en el trabajo, y le incorporamos lo relevado en el ámbito laboral por las auditorías que se realizaron por el Comité con la participación de los trabajadores. Entonces, a este programa se le incorporó lo relevado, teniendo en cuenta los temas en los cuales teníamos más debilidades o falencias, y se lo aprobó fijando las metas y los objetivos a corto, mediano o largo plazo, de acuerdo a las prioridades. También se aprobó una grilla para registrar el estado de avance de los puntos sugeridos y trabajados por el Comité.

Construyendo el consenso

Es interesante rescatar que a medida que se empezó a trabajar y a compartir la información -porque esto es muy importante, que los trabajadores compartan la información que tienen los empresarios-, nos fuimos dando cuenta de que en cierta manera habían muchos trabajos que veníamos realizando sin ser Comité Mixto.

En relación a los problemas y conflictos que podemos encontrar a diario en las reuniones del Comité mixto son francamente los tiempos de realización de los pedidos, porque hay cosas que para los trabajadores son para ayer y para la empresa pueden ser para mañana. Tuvimos que consensuar, negociar y, vamos a ser francos en esto: todo tiene un medio de negociación para llegar a un buen acuerdo. Se logró que las necesidades urgentes fueran cruzadas por estrategias de intervención rápidas en contingencias y los trabajos programados, pasaron a un segundo plano.

Creemos que algo muy importante que hay que rescatar es la posibilidad de encontrarse trabajadores con el gerente de la empresa y juntos hacer los relevamientos. Eso también tiene como interés primordial

mejorar la calidad de vida de los obreros. De los puntos a mejorar, uno sería cumplir con la frecuencia de las reuniones establecidas en el reglamento interno.

Los logros

Logramos mejorar el seguimiento de los temas de seguridad y salud en el trabajo en los programas de gestión, de manera de verificar su cumplimiento; nosotros creemos que lo llevamos adelante y lo vamos a mejorar más todavía.

Otro de nuestros logros como Comité es la participación en la investigación de accidentes -tanto de personas como bienes-, la capacitación y las auditorías, la participación en las auditorías de orden y limpieza. El Comité tiene que involucrarse en estas cosas como para poder llevar adelante relevamiento de las condiciones inseguras de planta, inclusión de las condiciones inseguras en el presupuesto 2011-2014 y la inclusión de los programas que tenemos en vigencia en el mismo. Una de las cosas que hicimos fue crear un disco compartido -al que solamente tiene acceso los integrantes del Comité- donde vamos volcando toda la documentación y los registros que hacemos, tanto técnicos como documentales. De esta manera nos aseguramos una apertura en la comunicación.

También fijamos una minuta de reunión con un formato estandarizado para ir completándola durante las reuniones. Éstas son pegadas directamente al libro de actas y firmadas en el mismo lugar de la reunión, porque tenemos como experiencia que si se deja una minuta para dos o tres días, nos olvidamos lo que decimos y esto agiliza la actualización de la documentación.

A modo de conclusión

Lo que dejamos como experiencia de los Comités a los más jóvenes, a los que recién empiezan, es que aprovechen este ámbito para dar fuerza a los reclamos de los trabajadores y desde el cual nos ponemos codo a codo con los empleadores. Nosotros no creemos que sea un atropello a los trabajadores inculcar la “cultura de la seguridad”, a pesar de todo lo que se pueda pulir en el futuro; porque en estos primeros pasos siempre hay algo para mejorar, siempre vamos camino a la perfección, todavía hay mucho por realizar.

Es de resaltar que es sumamente importante participar en un ámbito donde se abre el diálogo de acercamiento, de igualdad entre trabajadores y patrones. Porque estamos generando un camino de herencia para nuestros hijos, para el futuro, el día de mañana nuestros hijos van a trabajar en un ámbito más igualitario y seguro.

Es importante remarcar los logros obtenidos, acá sabemos que tenemos que mejorar, esto es una mejora continua, no pararnos acá, todos los días tenemos que aprender.

Se denomina trabajo a toda actividad humana que produce bienes y servicios y que está orientada al desarrollo social.

V. ALGUNOS ELEMENTOS PARA PENSAR. “TRABAJO, SALUD Y PARTICIPACIÓN”

“Estamos insistentemente tratando de destruir mitos, porque los mitos dañan la posibilidad de cambiar las condiciones de trabajo. El primer mito que todavía persiste y con el que hay que acabar, es ese que dice que los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales se producen por la mala suerte”⁸.

1. El trabajo: pertenecer a un todo social

En occidente históricamente el trabajo ha sido concebido como la materia esencial de todo grupo, comunidad o sociedad que pretenda desarrollarse. En nuestro país es la herramienta del desarrollo político y social del pueblo-nación y, en consecuencia, una de las expresiones más fuertes de nuestra cultura y la base de la realización personal.

El trabajo decente no sólo garantiza a los sujetos y a la sociedad en su conjunto progreso económico y seguridad material, sino que presupone procesos de integración e interacción social, así como la garantía del ejercicio de la libertad individual. De ahí que el trabajo no sólo es un derecho, sino una dimensión que define modos de vida, la calidad de la salud, la posibilidad de goce de bienestar y realización personal.

La cohesión y los vínculos solidarios se refuerzan a través de valores y compromisos que se expresan en nuestras actitudes cotidianas en la experiencia laboral, como por ejemplo, en el trabajo en equipo. De hecho, el trabajo debe ser el vehículo que posibilita la inclusión social, es decir que otorga a la persona un lugar dentro de la sociedad como ciudadanos. En este sentido es posible afirmar que el trabajo no sólo es propio de la condición humana, sino que es la principal fuente de derechos ciudadanos.

El “trabajo” es una experiencia vital para un sujeto, y determinante de los rasgos sociales y culturales de una sociedad: es decir, participa de forma decisiva en la consolidación de significados y representaciones históricas, en un contexto determinado.

⁸ Discurso de Carlos Aníbal Rodríguez, Ministro de Trabajo y Seguridad Social de la Provincia de Santa Fe, en la presentación de las “Jornadas Técnicas sobre comités de Salud y Seguridad en el Trabajo” en la ciudad de Rosario. 28 de abril de 2011.

En la actualidad, la noción de trabajo está muy lejana a lo que fue su origen. Esta palabra proviene del verbo latino “tripaliāre”. Éste, a su vez se origina en tripalium que originalmente significa tres palos. ¿Y qué tiene qué ver trabajar con tres palos? Es una historia de varios siglos. En la Roma antigua los trabajos rudos eran realizados por enormes multitudes de esclavos. El tripalium era un instrumento de tortura con el que se castigaba a los esclavos que no querían someterse. Era un instrumento - como su nombre lo indica- hecho de tres palos y tripaliare era padecer el tormento del tripalium. Pero aún no siendo castigados por el terrible aparato, la vida de los esclavos era una tortura y así, tripaliare acabó por significar lo que en latín clásico era laborare, o sea trabajar.

Por todo lo expuesto es que no se puede descuidar la importancia de asegurar un ambiente y clima laboral que garantice el desarrollo integral de los sujetos, como trabajadores y como colectivo social, como individuos de derecho y con derechos.

Pese a los siglos transcurridos, existen formas de trabajo precarias y condiciones de trabajo que deterioran la vida y la salud de los trabajadores. Ante esta certeza, son numerosos los dispositivos sociales, culturales, económicos y legales que las políticas públicas pueden poner en juego, con el objeto de promover y garantizar condiciones decentes de trabajo.

2. El trabajo decente

Este concepto erigido en bandera por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha sido adoptado por el gobierno de la provincia de Santa Fe en 2008 como política fundamental del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y como eje transversal del Plan Estratégico Provincial.

Pero: ¿qué es el trabajo decente? Juan Somavía, director de la OIT, lo definió del siguiente modo:

“Trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son respetados y cuenta con remuneración adecuada y protección social. El trabajo decente resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres”⁹.

Los aspectos relativos a la necesidad de preservar la salud en ocasión del trabajo, y al derecho de los trabajadores de participar en toda acción que involucre su salud y la seguridad en el trabajo, forman parte de la noción de trabajo decente. No podía ser de otra forma dado que al derecho de que el trabajo sea promotor de salud subyace un derecho fundamental: el derecho a la vida

En la actualidad, la rapidez del cambio tecnológico y la velocidad de la economía globalizada plantean nuevos desafíos y presiones en todas las áreas del mundo del trabajo. En particular, en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, que es además un elemento integral del Programa de Trabajo Decente de la OIT.

⁹ Web de la OIT <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>

El gobierno nacional declaró al 2011 como el “Año del trabajo decente, la salud y seguridad de los trabajadores” y se comprometió a “redoblar los esfuerzos para la efectivización de políticas ya previstas en la normativa laboral”¹⁰.

La provincia de Santa Fe, a través del decreto N° 267 (del 25/02/2011) adhirió al decreto 075 del Poder Ejecutivo Nacional (del 25/01/2011) que establece la declaración del año 2011 como “Año del trabajo decente, la salud y seguridad de los trabajadores”.

El decreto provincial indica en sus considerandos que así como en la promoción y compromiso con el trabajo decente, “también en materia de salud y seguridad en el trabajo la provincia de Santa Fe ha sido pionera en el país, impulsando normas, programas y acciones que promueven la dignidad de los trabajadores y trabajadoras, como un derecho humano fundamental”. Y agrega que el gobierno de la provincia acompaña la iniciativa del Poder Ejecutivo Nacional con la realización de actividades específicas “que contribuyan a la profundización de las acciones iniciadas en materia de trabajo decente en general, y de prevención de los riesgos del trabajo en particular”.

3. Lo saludable es más rentable

“Las condiciones de trabajo, lamentablemente, pueden ser causa de enfermedad, mutilación o muerte, y en este sentido es de recordar que hoy en el mundo van a morir 6000 trabajadores a consecuencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Cada año son 2.300.000 los que mueren y de estos 2.300.000 la gente cree que mueren sólo por accidentes de trabajo, esto es un gravísimo error: solamente 350.000 mueren por accidentes de trabajo, 150.000 mueren por accidentes intinere al ir y volver de trabajo, el resto muere por enfermedades vinculadas al trabajo, pero la mayor parte de las veces ignoradas porque estas enfermedades aparecen cuando este hombre ya ha dejado de trabajar.”¹¹

Otra forma en la que se expresa la gravedad e importancia de la situación lo ha hecho la propia Organización Internacional del Trabajo: la OIT calcula que por día cerca de 1 millón de personas sufrirán un accidente en su lugar de trabajo, y cerca de 5.500 trabajadores morirán a causa de un accidente o enfermedad causada por su trabajo.

En términos económicos, se calcula que cerca del 4 por ciento del Producto Interno Bruto, es decir, 1.25 billones (millones de millones) de dólares se pierde a causa de los costos directos e indirectos relacionados

¹⁰ “Argentina en Noticias”, en *Diario El País*. 27/01/11.

¹¹ Op.Cit. Discurso de Carlos Aníbal Rodríguez.

con los accidentes y enfermedades en el trabajo, como por ejemplo: pérdida de tiempo de trabajo, indemnización de los trabajadores, interrupción de la producción y gastos médicos.

Las sustancias peligrosas causan cerca de 651.000 muertes al año, la mayoría en los países en desarrollo. Es posible que esta cifra sea aún mayor, dado que muchos de estos países no cuentan con sistemas de denuncia y notificación adecuados.

Datos de varios países industrializados muestran que los trabajadores de la construcción tienen de tres a cuatro veces más probabilidades que otros trabajadores de morir a causa de accidentes en el trabajo

Cabe recordar que la salud es la reserva de energías más importante para un trabajador: sin salud no hay trabajo, por lo que es fundamental preservarla. Los contextos laborales no sólo deben impedir los daños a la salud, sino también deben asegurar condiciones de trabajo que promuevan la realización personal, el crecimiento, la solidaridad, la participación y la promoción de la salud.

Si bien se han ofrecido datos respecto al impacto en la salud de las malas condiciones de trabajo, el informe 571 de la Oficina Panamericana de la Salud/Organización Mundial de la Salud OPS/OMS, esclarece conceptualmente estos vínculos. De esta forma asegura:

“La salud no es una mera ausencia de enfermedad, sino un estado óptimo de bienestar físico, mental y social. La salud no es algo que se posea como un bien, sino una forma de funcionar en armonía con su medio, trabajo, ocio, forma de vida en general. No solamente significa verse libre de dolores o enfermedades, sino también la libertad para desarrollar y mantener sus capacidades funcionales. La salud se mantiene por una acción recíproca entre el genotipo, o sea el patrimonio genético que traemos, y el medio total. Como el medioambiente de trabajo constituye una parte importante del medio total en que vive el hombre, la salud depende de las condiciones de trabajo”¹².

De tal manera que al hablar de la salud en el trabajo, se vuelve indiscutible sostener la necesidad de que todos los actores que participan del mundo del trabajo puedan ejercer su derecho a incidir en las condiciones laborales y evitar que esas condiciones dañen, mutilen o maten.

Hay un viejo adagio que dice “nadie previene lo que no conoce”. Es decir: para prevenir es necesario primero conocer. Por ejemplo, qué factores de riesgo existen, con qué magnitud y con qué efectos posibles o concretos entre los trabajadores.

A partir de esta afirmación, ¿se puede reflexionar acerca de la posibilidad de actuar de forma eficiente y

¹² Rodríguez, Carlos A. (2009). *Los Convenios de la OIT sobre salud y seguridad en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo*. Centro Internacional de Formación, Argentina. Pág. 111.

La OIT calcula que por día cerca de 1 millón de personas sufrirán un accidente en su lugar de trabajo, y cerca de 5.500 trabajadores morirán a causa de un accidente o enfermedad causada por su trabajo.

En términos económicos, se calcula que cerca del 4 por ciento del Producto Interno Bruto, es decir, 1.25 billones (millones de millones) de dólares se pierde a causa de los costos directos e indirectos relacionados con los accidentes y enfermedades en el trabajo.

Los contextos laborales no sólo deben impedir los daños a la salud, sino también deben asegurar condiciones de trabajo que promuevan la realización personal, el crecimiento, la solidaridad, la participación y la promoción de la salud.

participativa ignorando los conocimientos, saberes y experiencias de los trabajadores? O bien: ¿es posible conocer las características de los ambientes de trabajo sin implicar a los trabajadores?; ¿se puede obviar lo que digan y piensen aquellos que día a día llevan adelante su trabajo?; ¿quién puede detectar los posibles riesgos sino el propio actor? Las respuestas desde la técnica y desde lo humano son obvias.

4. La cultura de la prevención... por la ruta de la prospectiva

"Todavía se escucha decir, se accidentó porque se distrajo... Pedir atención permanente a un trabajador para tener seguridad es pedir a los hombres lo que es propio de las máquinas"¹³.

La mayor de las injusticias es que alguien se enferme, se mutila o muera en el mismo lugar donde fue a buscar el sustento para sí mismo y su familia. De allí que resulta indispensable hacer crecer una cultura de la prevención.

Al respecto en la Estrategia global en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (2003) (conclusiones Conferencia Internacional del Trabajo en su 91ª reunión), se puede leer:

"Una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo implica el respeto del derecho a gozar de un medio ambiente de trabajo seguro y saludable a todos los niveles; la participación activa de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores para asegurar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable a través de un sistema de derechos, responsabilidades y deberes definidos; y la atribución de la máxima prioridad al principio de la prevención"

En orden a esto, el gobierno de la provincia de Santa Fe creó comisiones tripartitas destinadas al tratamiento del tema¹⁴ y produjo y editó una publicación específica sobre la Cultura de la Prevención.

Vivir en una cultura de la prevención es asumir un compromiso individual y colectivo con el bienestar y la salud. De esta forma ante un riesgo lo primero que debe hacerse es eliminarlo. Cuando no es posible su eliminación lo que corresponde es evaluarlo para identificar la mejor manera de ponerlo bajo control mediante medidas de ingeniería, organizativas etc. La última opción debe ser los elementos de protección individual.

¹³ Op.Cit. Discurso de Carlos Anibal Rodríguez.

¹⁴ En 2008 se crea, en la órbita del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la provincia, la Comisión Tripartita para el Trabajo Decente. La misma, conformada por representante de trabajadores, empleadores y el Estado provincial, se conformó por las subcomisiones Agro, Servicios y Comercio, Industria y Construcción.

“Hay una concepción tradicional de la prevención que afirma que el trabajador es una víctima potencial del riesgo, que el técnico debe ser capaz de alejar. En este caso, prevenir sería evitar la generación del riesgo y evitar su contacto con el trabajador. Sin embargo, esta certeza, que consideramos indispensable, no es suficiente. Un enfoque de prevención centrado solamente en la noción de riesgo de higiene y seguridad resulta absolutamente limitado. Un enfoque moderno precisa de una conceptualización más amplia, que incluya la noción de condiciones y medio ambiente de trabajo”¹⁵.



El enfoque moderno tiene como punto de partida el saber y el sentimiento de los trabajadores. Desde ese lugar se fijan los objetivos y se los evalúan a lo largo del tiempo para ver si los mismos fueron alcanzados. Este nivel de prioridad implica definir de antemano cómo se los evaluará; y, en este sentido, la participación de los trabajadores es esencial y protagonista en todas las instancias del enfoque.

¹⁵ Op.Cit. Rodríguez, Carlos A. (2009). Pág. 112.

Un primer paso hacia la cultura de la prevención es la decisión de la máxima jerarquía organizacional.

Los empleadores comprometidos en la promoción de la cultura de la prevención en materia de salud y seguridad laboral, deben garantizar a los trabajadores el acceso a la información fehaciente relativa a las condiciones, medioambiente y herramientas de trabajo.

“El derecho a la salud que se ejerce mediante la participación implica el derecho a conocer cómo inciden las condiciones de trabajo sobre la propia salud y el derecho a imprimir modificaciones sobre esas condiciones. Implica, por lo tanto, participar en la determinación de las políticas, en la planificación y también en la ejecución de las acciones y en su evaluación. (...) Es imposible un conocimiento que se precie de serio sin contar con el aporte de los trabajadores. Ésta es una gran diferencia que existe entre técnicos y trabajadores, porque unos atraviesan la realidad en un momento, mientras que los otros conocen históricamente qué ha sucedido en la empresa. Y la verdad se construye con ambos conocimientos”¹⁶.

Ahora bien, para generar conductas preventivas hay que garantizar a cada trabajador la conjunción de dos factores: a) el acceso a la información y los conocimientos técnicos científicos y b) el punto de vista de los trabajadores. Conociendo las herramientas del trabajo y escuchando a quienes la utilizan, es posible obtener un panorama preciso de los riesgos que se corren en ese entorno laboral.

Los empleadores comprometidos en la promoción de la cultura de la prevención en materia de salud y seguridad laboral, deben garantizar a los trabajadores el acceso a la información fehaciente relativa a las condiciones, medioambiente y herramientas de trabajo. El presupuesto es que tanto los trabajadores como los empleadores deberán mantener una mirada atenta, una actitud consciente y minuciosa en las cuestiones referentes a la seguridad y la salud.

Los empleadores deberán ser los promotores de los espacios de participación, poniendo a disposición de todos los trabajadores la información correspondiente a la realidad de su empresa en materia de salud y seguridad. Participar para prevenir, es la clave.

¹⁶ Ibidem.

“La participación siempre tuvo en América Latina una legitimidad de carácter moral... está basada en la cooperación, la horizontalidad, la flexibilidad, la gerencia adaptativa, la visión clara de cuáles son los fines y la subordinación a ellos de los procesos organizativos”.

* Kliksberg, Bernardo (1998). Seis tesis no convencionales sobre participación. Pág.132. En Web: http://www.participar.org/documentos/Seis_Tesis_Kliksberg.pdf

5. La participación como generadora de cambios

“La participación de los trabajadores evita riesgos. Por ejemplo, si un empleador plantea el uso de un material muy peligroso (como el asbesto), y pide a los trabajadores una conducta “hipersegura”, los trabajadores pueden solicitar que se utilice un material menos nocivo. Es decir que utilizan uno de los principios básicos de la prevención primaria: sustituir una sustancia o un proceso peligroso por otro que no lo sea”¹⁷.

Si bien la cultura sindical tiene una larga historia en nuestro país, la participación de los trabajadores en las políticas organizacionales es algo bastante novedoso. La participación en la gestión del trabajo ha sido tema de debate y, en muchos casos, hasta de enfrentamientos que generaron importantes brechas entre empleadores y trabajadores. Estas brechas afectaron el ritmo y la eficacia productiva, dado el bajo desempeño integral como consecuencia del desgastamiento y la frustración que produce un ambiente de trabajo desfavorable.

La participación implica que las decisiones son resultado del diálogo y el consenso de las personas que integran esta instancia (empleadores y trabajadores). Los procesos participativos favorecen las decisiones oportunas; cuando las decisiones son expresiones de procesos colectivos, se construye un entorno saludable y beneficioso de trabajo donde cada uno es parte, forma y toma parte del espacio en el que cotidianamente se mueve.

6. El modelo de gestión participativa

Como se ha afirmado, la salud en el ámbito laboral no sólo es una necesidad, sino también un derecho, y para garantizarlo se requiere de la participación y el compromiso de todos los actores que forman parte de una empresa o un espacio de trabajo. Estas premisas tienen su lugar en lo que hoy conocemos como el *modelo de gestión participativa*.

Para comprender la importancia de la participación de los trabajadores en el ámbito laboral, es preciso hacer un recorrido a lo largo del tiempo, enunciando a grandes rasgos los distintos modelos de gestión.

Tomando como punto de partida la década del 30, el fordismo y el taylorismo ofrecen un paradigma de

¹⁷ Kliksberg, Bernardo (1998). Seis tesis no convencionales sobre participación. Pág.132. En Web: http://www.participar.org/documentos/Seis_Tesis_Kliksberg.pdf

modelo tradicional, caracterizado por la representación de la figura del trabajador como una pieza más de la gran maquinaria industrial. La verticalidad en las relaciones de trabajo impide pensar en la posibilidad de participación de los trabajadores en lo que refiere a sus condiciones de salud y seguridad en el ámbito laboral.

En la década del 40 comienza a abrirse el juego a la participación del trabajador con el “modelo de las relaciones humanas”; a través de experiencias que demuestran que mientras mejores son las condiciones de trabajo, mejor se siente el trabajador y, en consecuencia, su rendimiento productivo es mayor.

Un tercer modelo es el de las “facultades humanas”, cuya etapa se inicia en la década del 60 y que se caracteriza por el logro de un mayor estado de autocontrol de parte de los trabajadores, aumentando así el grado de bienestar dentro del ámbito laboral, ya que mayormente se los reconoce como miembros que pueden aportar al proceso productivo desde sus propias capacidades individuales.

Por último, el “modelo de gestión participativa” abre el camino a las experiencias inclusivas y a las posibilidades de una relación laboral establecida en el diálogo, un mayor consenso y horizontalidad entre trabajadores y empleadores al momento de abordar cuestiones concernientes al bienestar laboral.

Este último modelo reconoce a la participación como un derecho humano. En nuestro país, este modelo tiene su punto de partida en la década de los 80. Parte de dos asunciones: el trabajo es una cualidad humana básica y, además, una forma de cooperación social. De ahí que las tareas deben distribuirse para que cada integrante se constituya en su práctica laboral como colaborador organizacional.

“La gente desea hacer un trabajo gratificante, que la haga sentir útil en la comunidad. La mayor parte de la gente tiende crecientemente a buscar trabajos más gratificantes y a actuar con apatía y desinterés frente a trabajos rutinarios. Esto se ve claramente al observar la conducta de los trabajadores en épocas de pleno empleo. En este modelo, la política es que la dirección actúe como cauce de ordenación y de armonización de los planes, como iniciativa de los planes inmediatos y de las organizaciones básicas, y como instancia de programación económica. Tiene que tener una actitud abierta hacia los cambios, estimulando no imponiendo desde arriba, y los trabajadores, por si solos o bien por grupos, deberán tener la libertad para proponer y decidir la introducción de iniciativas que autorregulen la forma en que realizan el trabajo”¹⁸.

Mientras mayor es la participación de los trabajadores, más significativo es el rol que ocupan en el mejoramiento y la salud en el trabajo. Es sabido que en las empresas donde hay un buen clima laboral, democrático y participativo es más fácil tomar conciencia y generar acuerdos para desarrollar buenas prácticas en el

¹⁸ Op.Cit. Rodríguez, Carlos A. (2009). Pág. 110.

El “modelo de gestión participativa” abre el camino a las experiencias inclusivas y a las posibilidades de una relación laboral establecida en el diálogo, consenso y horizontalidad. Este modelo reconoce a la participación como un derecho humano.

Mientras mayor es la participación de los trabajadores, más significativo es el rol que ocupan en el mejoramiento y la salud en el trabajo

manejo de la seguridad. La participación en procesos colectivos también genera la toma de conciencia de parte de los gerentes, pieza fundamental que debe asumir el compromiso en el trabajo de la prevención. Los empleadores que no tengan ese compromiso, probablemente tampoco estarán dispuestos a desarrollar un modelo participativo de gestión.

El modelo participativo ofrece un desarrollo del trabajo más flexible, creativo y democrático, que da lugar al aprendizaje constante, a las posibilidades de mejoras y de innovaciones de parte de los trabajadores, quienes pueden sentirse más identificados con la empresa y con las tareas que realizan debido a las posibilidades de participación y autorregulación de las mismas. Todo esto habilita, además, a una mayor satisfacción personal y al mejoramiento del rendimiento competitivo.

Cuando se piensa en espacios de diálogos y de encuentros es necesario que todos los actores se muevan de los sitios puramente disciplinares. La gestión participativa de la salud y la seguridad laboral también supone una nueva forma de relación entre los especialistas en salud y seguridad del trabajo y los trabajadores. En la base de todo está el diálogo fluido, contemplando todos los puntos de vistas y comparando la información proporcionada por los trabajadores y los propios conocimientos.

Es por eso que se considera esencial la puesta en práctica de un modelo de trabajo que garantice un espacio participativo en la toma de decisiones que afectan a la calidad del trabajo y la salud y la vida de los trabajadores. Visto de esta manera, la necesidad de hacer de la participación referente a la salud en el trabajo una ley se volvió indispensable.

VI. A MODO DE CIERRE: RECOMENDACIONES PARA MEJORAR EL FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ. Dr. Carlos Aníbal Rodríguez

Hemos creído útil, además de haber emitido algunas resoluciones que se han considerado apropiadas¹⁹, dejar en esta publicación una serie de referencias a aspectos que bien encaminados mejorarán las actividades del Comité como, aquello que nos resulta fundamental: las condiciones y medio ambiente de trabajo. Esta es la intencionalidad que guía este capítulo

1. Es indispensable fijar una política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo²⁰

1.1. En qué consiste la definición de una política

Vale recordar que política es el proceso y actividad orientada, ideológicamente, a la toma de decisiones de un grupo para la consecución de unos objetivos. Esta claro que en nuestro caso el objetivo es promover la salud y seguridad en el trabajo mediante el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Definir una política es demostrativo del interés y seriedad con que un empleador toma los aspectos atinentes a salud y seguridad en el trabajo (SST). No se trata de promesas sino de compromisos

La política en materia de salud y seguridad debe estar escrita y ser de dominio de todos los miembros de la empresa. Debe ocupar el mismo lugar que se otorga a las políticas de calidad, cuando estas existen

En una primera página deben fijarse con sentido de declaración estos compromisos estableciendo como se gestionará la SST

En una segunda parte se detallaran las responsabilidades que se asignan a los distintos niveles jerárquicos,

¹⁹ El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la provincia dictó la Resolución N° 607/11, que obliga a los empleadores a elaborar y difundir el "Programa Anual de Prevención".

²⁰ Inspirado en Health and Safety Executive

en el sistema de gestión que haya definido la empresa. Se detallaran cuales son las funciones y actividades específicas que tiene cada estamento.

A posteriori se pueden introducir cuestiones específicas, por ejemplo respecto a la evaluación de riesgos, la notificación de accidentes, la exposición a sustancias peligrosas, la manipulación manual de cargas u otros aspectos que merezcan un interés especial

1.2. La política debe ser conocida por todos aquellos que trabajan en la empresa

Es conveniente que cada empleado cuente con una copia de la política. Es conveniente también que se coloquen copias en las carteleras de que se dispongan en la empresa. De esta forma también la política irá penetrando a, subcontratistas (que deben tener su propia política) proveedores y compradores

1.3. La necesidad de hacer seguimiento y revisar la política

Es indispensable auditar el cumplimiento de la política en la práctica y particularmente cuando se produce un accidente o enfermedad profesional. Los procesos de auditoría pueden ser auxiliados por listas de control que se preparen ad hoc.

A partir de estos controles puede surgir la necesidad de cambiar algún aspecto de la política

2. Se necesita capacitación pero no cualquier capacitación

Este punto concitó mucho interés durante los talleres y necesita una precisión y un comentario

2.1. La capacitación es una exigencia legal desde hace más de 30 años

En efecto, el Decreto 351 del año 1979, reglamentario de la Ley 19587, llamada de higiene y seguridad establece en el Título VII, Selección y Capacitación del personal lo siguiente:

CAPITULO 21: CAPACITACION (artículos 208 al 214)

ARTICULO 208.- Todo establecimiento estará obligado a capacitar a su personal en materia de higiene y seguridad, en prevención de enfermedades profesionales y de accidentes del trabajo, de acuerdo a las características y riesgos propios, generales y específicos de las tareas que desempeña.

ARTICULO 209.- La capacitación del personal deberá efectuarse por medio de conferencias, cursos, seminarios, clases y se complementarán con material educativo gráfico, medios audiovisuales, avisos y carteles que indiquen medidas de higiene y seguridad.

ARTICULO 210.- Recibirán capacitación en materia de higiene y seguridad y medicina del trabajo, todos los sectores del establecimiento en sus distintos niveles:

1. Nivel superior (dirección, gerencias y jefaturas).
2. Nivel intermedio (supervisión de líneas y encargados).
3. Nivel operativo (trabajadores de producción y administrativos).

ARTICULO 211.- Todo establecimiento planificará en forma anual programas de capacitación para los distintos niveles, los cuales deberán ser presentados a la autoridad de aplicación, a su solicitud.

ARTICULO 212.- Los planes anuales de capacitación serán programados y desarrollados por los Servicios de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo en las áreas de su competencia.

ARTICULO 213.- Todo establecimiento deberá entregar, por escrito a su personal, las medidas preventivas tendientes a evitar las enfermedades profesionales y accidentes del trabajo.

ARTÍCULO 214.- La autoridad nacional competente podrá, en los establecimientos y fuera de ellos y por los diferentes medios de difusión, realizar campañas educativas e informativas con la finalidad de disminuir o evitar las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.

2.2 Buena parte de la poca capacitación que se brinda es de mala calidad o no interesa a quienes la reciben

Un libro muy especial y accesible por Internet (<http://www.istas.net/portada/libroper.htm>). Se trata de **"Percepciones y experiencia. La prevención de riesgos laborales desde la óptica de los trabajadores"** de Pere Boix, Ana María García, Clara Llorens y Rebeca Torada. Transcribiré la parte que corresponde a la capacitación en la esperanza de que su lectura sirva a la mejoría de la praxis.

"La formación de trabajadores suele considerarse un elemento estratégico de primer orden para la prevención del riesgo laboral, si bien no abundan las evaluaciones o estudios de impacto que permitan estimar su verdadera eficacia.

No obstante, desde una aproximación más o menos intuitiva, el diagnóstico de la situación actual vendría caracterizado básicamente por una discordancia entre la intensidad de la actividad formativa y su escaso impacto en términos de transferencia de la formación a la mejora efectiva de la prevención en los centros de trabajo. La explicación de esta discordancia no puede referirse sino a una mala praxis en la formación. Es decir, cuando no se consigue el objetivo, lo que hay que revisar es si se está utilizando la herramienta adecuada y si se está haciendo correctamente.

También cabría, como en la fábula de Samaniego, decir que las uvas no están maduras, pero esta es otra cuestión que nos llevaría por derroteros bien diferentes.

La sensación es, pues, que estamos ante un cierto fracaso de la formación preventiva dirigida a los trabajadores.

Pormenorizando un poco más el diagnóstico podríamos aventurar diversas hipótesis explicativas referidas bien a la orientación de la formación hacia objetivos casi exclusivamente informativos, a la metodología didáctica basada de forma predominante en el esquema tradicional profesor-alumno o a los contenidos escasamente conectados con las preocupaciones de los trabajadores.

También es posible un marco explicativo en el que se combinan en dosis variables todos los elementos citados y que podemos denominar como modelo formativo prêt à porter o curso prediseñado que se aplica a no importa quién ni en qué circunstancias.

Como alternativa diremos que el formador debería enfocar su labor al modo de un sastre y planificar la formación como un traje a medida, teniendo en cuenta en cada caso las características y necesidades concretas de los destinatarios, lo cual requiere en primer lugar conocerlas, es decir, «tomarles las medidas» a los trabajadores.

Pero esto no basta, sino que hay que decidir además el diseño del traje y para ello debemos conocer su funcionalidad, el para qué. No sea que vayamos a hacer un traje de lana para el verano o un esmoquin para ir a la oficina. En definitiva, hay que delimitar el papel de la formación en prevención para fijar los objetivos de la misma y hay que adaptarla a los destinatarios.

Respecto al papel de la formación preventiva conviene salir al paso de ciertos equívocos e incluso de algunas perversiones bastante al uso. Uno de estos equívocos, y tal vez el origen de todos los demás, es la confusión misma entre formación y prevención. Considerar que la prevención es propiamente formación implica perder la perspectiva de la mejora de las condiciones de trabajo y trasladar todo el peso de la prevención al comportamiento individual de los trabajadores quienes, en la mejor tradición de la caduca teoría del «error humano», acabarán siendo considerados culpables por los efectos de una exposición al riesgo que, sin embargo, les fue impuesta mediante decisiones sobre la forma de organizar el trabajo y la producción en las que no participaron. Debemos ser claros: formación no es prevención. La formación no es un fin en sí mismo, sino un instrumento complementario para facilitar el objetivo de conseguir un trabajo compatible con la salud. La prevención primaria o prevención en origen que propugnan nuestras normativas se basa en eliminar o minimizar el riesgo allí donde se produce, es decir, en los equipos, en los materiales, en las formas de organización y en las relaciones de trabajo. Ello constituye una responsabilidad empresarial y para lograrlo con eficacia se necesita en primer término la implicación de toda la cadena de mando, desde el director general al encargado. Existen distintas evidencias sobre la relación entre implicación de los trabajadores y clima preventivo en la empresa. Por ejemplo, se sabe que cuando los trabajadores son conscientes de que el empresario está llevando a cabo acciones para reducir los riesgos laborales, están más dispuestos a participar en programas preventivos y que su comportamiento frente al riesgo depende significativamente de la percepción del clima de seguridad en la empresa.

Además, se requiere el concurso activo de los trabajadores y aquí es donde aparece el objetivo fundamental de la formación: promover la implicación de los trabajadores en los procesos de mejora de las condiciones de trabajo. Es decir, la formación debiera ser antes que nada una herramienta de capacitación crítica de los trabajadores para la identificación de riesgos en su trabajo y de sensibilización para participar activamente en las soluciones. Este es el papel genuino asignado a los trabajadores para conseguir una prevención eficaz y a él debería orientarse de manera prioritaria la formación. Es lo que ha venido en denominarse formación-acción y es lo que da verdadero sentido al principio normativo de integrar la formación en los planes de prevención. Evidentemente hay otros objetivos que no pueden dejarse de lado, como son el

adiestramiento de los trabajadores para realizar correctamente su trabajo sin ponerse en peligro ellos mismos ni hacer peligrar la seguridad de los demás, pero éstos deben integrarse de forma coherente en un contexto de formación para la participación.

La formación es un instrumento de cambio, no de sumisión. La transmisión unidireccional de supuestas certezas científicas en forma de consignas a aplicar no es un buen enfoque formativo. Menos aún cuando los destinatarios de la formación son personas adultas con un bagaje importante de experiencias en relación con los riesgos del trabajo.

Por tanto, no parece lo más adecuado sustentar el grueso de la formación preventiva a trabajadores en la simple transmisión de informaciones o conocimientos.

Más bien habría que plantearla como un proceso de intercambio y de reflexión crítica sobre las experiencias de los propios trabajadores a través de la cual tratar de combinar equilibradamente los tres objetivos clásicos de la formación: cognitivos, actitudinales y psicoactivos.

Frente a la transmisión unidireccional de pautas previamente definidas por el experto, proponemos una actividad formativa basada en la observación y el análisis de cada realidad concreta para identificar conjuntamente con los trabajadores las prácticas más eficaces (¿qué va bien y qué no va bien?) en el contexto de un determinado proceso y organización del trabajo, teniendo en cuenta sus propias percepciones y expectativas.

De esta forma, al tiempo que se mejora el conocimiento sobre los riesgos, la formación se convierte en un proceso que promueve cambios de actitud favorables a la protección de la salud y en el que se generan habilidades para una efectiva implicación de los trabajadores en la acción preventiva.”

3. Es necesario ir forjando un lenguaje común

Todos conocemos que el diagnóstico de situación es el primer trabajo de un Comité. Es que coincidiremos en que nadie previene lo que no conoce, por lo tanto para prevenir hay que conocer. ¿Qué hay que conocer?: los factores de riesgos presentes y sus efectos o probables efectos tanto en materia de accidentes de trabajo como en enfermedades profesionales. Hecho y conciliado el diagnóstico el paso siguiente es trazar el plan anual de prevención el cual, siguiendo los principios de la mejora continua, irá evaluándose y actualizándose²¹. Cuando se planifican las acciones de un Comité, si se quiere avanzar sin tropiezos, resulta indispensable el poder tener algunos conocimientos y criterios comunes y este es el objetivo de este material que debería llegar a todos los interesados.

Los que a continuación se vuelcan, de características genéricas y expresadas tal vez muy sucintamente, son algunos de ellos

²¹ Ver Anexo Nº 4. Resolución Nº 607/11.

3.1. ¿Cuales deberían ser los objetivos estratégicos de un Comité?

Seguramente estaremos de acuerdo en estos tres

- Eliminación de nuevos casos de accidente o enfermedad profesional
- Detección y atención de los trabajadores que manifiesten los primeros problemas de salud para evitar que se consolide el mal
- Restitución de las condiciones de salud a aquellos trabajadores que la tienen afectada

Nos ocuparemos del primero de estos objetivos

Veamos entonces que para alcanzarlo (eliminación de nuevos casos de accidente y enfermedad) hacen falta:

- **Medidas de Prevención:** eliminación del riesgo
- **Medidas de Protección:** sobre las personas y hasta tanto se elimine el riesgo
- **Condiciones de trabajo seguro:** operando sobre las condiciones y el medio ambiente de trabajo

3.2. La puesta en marcha de un Plan de Lucha contra los Riesgos

Debe respetar el siguiente orden:

1. Eliminación
2. Sustitución
3. Controles mecánicos:
 - El confinamiento
 - El aislamiento
 - La ventilación
4. Los controles administrativos
5. El equipo de protección personal
6. Otros métodos de control:
 - Limpieza general
 - Higiene personal

Veamos ahora la eficacia de las medidas preventivas presentándolos desde la mas a la menos eficaz:

- **La medida más eficaz es eliminar el riesgo**
- Le sigue la **eliminación de la exposición** de la persona al riesgo
- Luego vienen las medidas de aislamiento del riesgo o de la persona
- En última instancia la protección de la persona que, aunque necesaria, es la mas ineficaz de las medidas

3.3. Algunos ejemplos de medidas para la ELIMINACION DEL RIESGO

En la maquinaria y el equipo

- Cambio de la tecnología o de los equipos
- Nuevos sistemas de seguridad
- Mecanización del trabajo
- Eliminación de sustancias o productos químicos peligrosos
- Medios de protección colectivos
- Instalación de silenciadores
- Aislamiento sonoro del ambiente
- Mantenimiento regular y preventivo etc

En las condiciones Higiénico Ambientales

- Ampliación de los locales de trabajo
- Reducción de la cantidad de máquinas por local
- Mantenimiento de los pisos
- Locales nuevos para servicios higiénicos, para las pausas y alimentación
- Aspiraciones, ventilación
- Limpieza y mantenimiento de la instalaciones

En la organización del trabajo

- Disminución de la carga de trabajo
- Mejoramiento del espacio y las posturas corporales
- Programas de mantenimiento
- Ampliación de las pausas
- Mejorar la comunicación
- Democratización de las relaciones

3.4. Algunas medidas para el control del riesgo

En la Maquinaria y los equipos

- Aislamiento de máquinas
- Parapetos entre la máquina y los trabajadores
- Separación y aislamiento de los controles de una máquina
- Aislamiento sonoro de una parte del ambiente de trabajo

En las condiciones Higiénico Ambientales

- Exámenes médicos periódicos
- Selección del personal adecuado al tipo de trabajo y de riesgos

- Información y capacitación sobre riegos y medidas de prevención

En la organización del trabajo

- Disminución del tiempo de exposición
- Disminución del número de expuesto
- Rotación de tareas
- Tiempos de exposición acordes con las normas técnicas

3.5. Los Elementos de Protección Personal (o individual)

En primer lugar volvemos a repetir que éste es el último procedimiento a utilizar frente a un riesgo y suele ser al mismo tiempo el menos eficaz. Sin embargo también es cierto que pueden salvar vidas. Pero..... vayamos al grano. Seguramente todos hemos escuchado acerca de la resistencia de las personas a utilizar los elementos de protección individual (EPI).

Quejarse no sirve y hacer de vigilante tiene patas cortas. Los consejos que volcaremos a continuación parten de la experiencia.

1. En primer lugar describa con seriedad científica los daños que es capaz de provocar el riesgo frente al cual se quiere proteger. Si el trabajador está expuesto a ruido, por ejemplo, describa los efectos auditivos y extrauditivos del ruido. Explíquelo qué es lo que le va a pasar a medida que pasa el tiempo
2. Utilícelos siempre que sea posible como medida complementaria y no alternativa. Es decir deben formar parte de una serie de medidas que se están tomando para acabar con el riesgo.
3. Utilícelos en forma temporaria. Son muchos los datos de la negociación colectiva a nivel de empresa, donde se acuerda una fecha límite para la cual la ingeniería ha tomado las medidas apropiadas para hacer innecesario el elemento de protección individual
4. Verifique que el elemento sea el apropiado para el riesgo. Hemos visto utilizar filtros para polvo donde debía haber filtros específicos para un riesgo químico. Cuando suceden estas cosas la situación es la peor imaginable pues la persona cree estar protegida
5. Facilite que los usuarios participen de la selección. Siempre frente a un determinado riesgo hay más de una oferta en materia de EPI. El confort del elemento lo mide el que tiene que utilizarlo. Si usted deja que sus hijos escojan su ropa, recuerde que el trabajador es un adulto
6. Compre elementos de buena calidad. Algunos son ensayables en el país y sobre otros hay que exigir los ensayos que se hayan hecho en el extranjero. Su Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo debe ser quien intervenga en forma definitoria en la compra, no el contador.
7. Asegúrese de que no dificulten la tarea. Si la dificultan no serán utilizados
8. Piense que pueden aumentar la carga de trabajo, esto es fácilmente visible en las trompas respiratorias

9. Introdúzcalos con educación y persuasión participativa
10. Para aquellos donde sea necesario tenga un programa de mantenimiento
11. Reevalúe periódicamente su necesidad

4. Qué mejorar donde sea necesario

El trabajo en un Comité no es un lecho de rosas. Los intereses, las experiencias, las historias de vida pueden ser contrapuestas lo que determina controversias y muchas veces desconfianza. La confianza se construye. En esa construcción resulta indispensable la seriedad de los interlocutores. Seriedad en el abordaje de los temas y seriedad en las medidas que se adoptan para resolver una situación.

El Comité es un instrumento que, como la guitarra, hay que saber pulsarlo. Hace falta afinación y ésta se expresa en la especificidad de los temas que se llevan a la discusión como en el empeño que se coloca en resolver los problemas que se encuentran, Para trabajar bien ambas partes han de demostrar su capacidad para entablar un diálogo respetuoso y sincero.

Ir a las reuniones de Comité para tocar temas puntuales sirve de poco. La tarea central está en el diagnóstico, la planificación, el establecimiento de prioridades (para lo cual hemos dado indicaciones en otra publicación²²), la generación del plan anual de prevención, su seguimiento, control y reevaluación.

Resulta apropiado que una empresa tenga un presupuesto específico para la salud y seguridad en el trabajo, este presupuesto debe ser específico y no utilizable para labores de mantenimiento que si bien son indispensables deben formar parte de la rutina de la empresa

Conservar la periodicidad en las reuniones es un aspecto elemental de los trabajos de los Comités, es una muestra del compromiso que ponen sus miembros con el tema. Reuniones erráticas, sin agenda, con tiempos ultralimitados boicotean las labores del Comité.

Los Comités, como lo indica la Ley, deben estar presididos por funcionarios de la empresa con poder de decisión en los temas que se tratan. De no ser así no sólo se está incumpliendo con la ley sino que se está menospreciando las posibilidades de avanzar en la creación de un ambiente de trabajo sano y saludable que promueva la salud de los trabajadores.

La prevención es un proceso sociotécnico donde se complementa el conocimiento técnico y la intervención social. Desde esta perspectiva es muy importante el rol que juegan los servicios de medicina del trabajo e higiene y seguridad. A ellos, muy especialmente, les recordamos que **“considerar incuestionables los criterios técnicos es una forma de vaciar de contenido la participación, convirtiéndola en un simple artificio procedimental (Boix, Voguel)”**.

²² Guía para miembros de comités y delegados de salud y seguridad en el trabajo. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Gobierno de Santa Fe.

ANEXOS

Anexo 1. Cuadro: sistematización de las conclusiones de los talleres

El siguiente cuadro contiene la presentación de las conclusiones de los talleres presentadas al público en general durante las Jornadas Técnicas de Evaluación de la Ley, en los cinco nodos.

Nodo	Grupo	Logros	Dificultades	Propuestas
Santa Fe	Grupo 1: empleadores	La institucionalización de una instancia de diálogo entre empresarios y trabajadores. Un mayor consenso para las medidas de seguridad. Antes eran percibidas como una imposición de la patronal. La canalización más ágil de las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.	La seguridad en el trabajo no es un tema prioritario para los trabajadores. Dificultades para la conformación de los Comités. Problemas con los sindicatos por CSST. Se introducen problemas o cuestiones ajenos a las incumbencias del Comité. Las coincidencias arribadas en el Comité encuentran dificultades para su implementación efectiva.	Incrementar la información disponible para concientizar y contribuir al funcionamiento del Comité. Que la conformación del Comité no sea necesariamente integrada por delegados gremiales. El paso del tiempo.
	Grupo 2: empleadores	Un mejor diálogo con delegados. Una mayor participación. Una mayor atención a demandas de trabajadores. Integración el directorio, lo que facilitó aprobación de propuestas. La canalización de inquietudes. La concientización de empleados y empleadores. El planteamiento de soluciones concretas. Constitución del Comité a corto	Conflictos gremiales y falta de delegados. Falta de capacitación para ocupar ciertas funciones. Dificultad para comprometer a empleadores y dificultad para convencer a la dirección. Exceso de demanda y dificultad para establecer prioridades. Falta de conocimiento acerca de la problemática. Falta de participación, iniciativa y miedo a exposición por parte de trabajadores. Dificultad para coordinar los tiempos.	Llamar a elecciones. Crear mecanismos para garantizar cumplimiento. Concientizar y sensibilizar a empresarios. Creación de libro interno a partir el cual se valoran las propuestas y establecen prioridades. Capacitación a nivel ejecutivo y de los trabajadores. Funcionar con un mínimo de gente.

		plazo. Facilitó el compromiso y el trabajo en conjunto. Permitió establecer prioridades haciendo hincapié en corto y mediano plazo. Disminución de índice de accidentes.	Dificultad para conformar comités en el área de construcción por la alta rotación de personal.	
	Grupo 3: trabajadores	Las reuniones se llevan a cabo sin criterio de presentismo de algunos de los integrantes. Se consulta a los trabajadores por los riesgos de trabajo. Profundización del control de riesgos en el trabajo. Se aprecia un mejoramiento de las condiciones de higiene. Compra de materiales y equipamiento más seguro. Acciones de prevención y concientización de los trabajadores. Se logró una mayor concientización de los trabajadores. Las comisiones asumieron una suerte de intermediadores entre la patronal y los trabajadores. Algunos casos con asesoramiento de especialistas en higiene y seguridad.	La comisión no posee capacidad de sanción. El diálogo no garantiza el cumplimiento. Falta de criterios estrictos sobre los órganos de control y sanción. Problemas con la ART. No se hace el preocupacional de acuerdo a la naturaleza de la actividad. Problemas con la asistencia de los miembros a las comisiones. Los delegados del empleador no tienen poder de decisión. No está claro quiénes son los responsables.	Destacar la importancia del rol de supervisor. Que la empresa establezca sanciones. Incluir un supervisor en la comisión. Utilizar al supervisor como órgano de control al azar. Que el supervisor controle al delegado y no al trabajador. No suspender antes de capacitar. Que la comisión tenga injerencia sobre este tema. Que las reuniones se hagan en horario de trabajo. Que el sector trabajador pueda avanzar en el tratamiento del problema. Que se puedan establecer tiempos de ejecución sin consenso del empleador. Cuando no hay respuestas es necesario denunciar y

		Se generó la participación de trabajadores no sindicalizados en las comisiones. Se lograron establecer prioridades en la resolución de ciertos problemas. Se logró dar tratamiento a problemas de larga data. Regionalización de cursos de capacitación. Se reevalúan los riesgos por sector productivo. Legitima el reclamo del trabajador. Mayor compromiso por parte de los empleadores. Se crean ámbitos de diálogo.		concientizar a los empresarios. Para ésto, modificar la Ley y exigir en ella que se capacite periódicamente. Habilitar el registro de consultores. No se registran accidente como tales. Afianzar el funcionamiento de las comisiones. Establecer premios para los que cumplen con las normas.
	Grupo 4: trabajadores	Menor número de accidentes. Mayor participación de trabajadores. Todos los trabajadores están seguros. Visibilizar riesgos. Formación y capacitación de trabajadores. Voz y espacio de defensa de derechos. Control de los elementos de seguridad y seguimiento del	Calidad de elementos de seguridad. Alcance de la Ley por tamaño de la empresa y por nivel provincial (no contempla bien a la empresa chica y no comprende el nivel nacional). Los empresarios no siempre cumplen con medidas de seguridad acordadas. Concientización acerca de riesgos. Que los trabajadores se apropien de los elementos. Falta de conocimiento en relación a criterios técnicos sobre seguridad.	Que se controle la calidad de equipos por norma. Participación del comité en la selección de los elementos comprados. Adecuar la Ley. Herramientas de control de parte del Estado de las acciones de los Comités. Más capacitación y más información sobre medidas de prevención y realizar reuniones con trabajadores. El departamento de seguridad e

		cumplimiento de las normas. Trabajar sobre incidentes menores para prevenir problemáticas mayores.	Se visualizan los grandes problemas de seguridad y no los cotidianos.	higiene tiene que ver desde el trabajador (conocimiento de las tareas operativas).
Reconquista	Grupo 5: empleadores	Mejora de los materiales de trabajo, de la infraestructura y de los equipamientos de seguridad. Espacio de diálogo e interacción. Permite establecer consensos y diálogos con los trabajadores. Resolución más rápida de los problemas. Resolución de problemas referidos a la seguridad y a la higiene por consenso. Espacio de complementación de saberes (saber técnico y visión de la empresa y del operario- sentido común). Mayor seguridad y reducción del número de accidentes.	Problemas para concientizar a los trabajadores sobre lo importante de protegerse. Problemas para coordinar las reuniones en horario fuera de trabajo. Límites económicos para financiar medidas de seguridad. Diferentes niveles de instrucción de los miembros del Comité. Presentación de demandas que exceden las atribuciones del Comité. Representantes de los trabajadores y de los empleadores no tienen poder de decisión. Trabajadores hacen pedidos que exceden a la seguridad.	Proveer los materiales necesarios y concientizar sobre el uso de los mismos. Flexibilizar el estatuto, para permitir funcionar sin todos los miembros presentes. Establecer prioridades siguiendo el Plan de Prevención Anual. Análisis de prioridades. Capacitación para los miembros del Comité. Complementar conocimientos prácticos y técnicos. Búsqueda de consenso. Evaluación de pedidos en base a argumentos racionales. Fortalecer la legitimidad de los líderes sindicales y el poder de decisión de los representantes de los trabajadores. Estado como instancia de arbitraje cuando no hay acuerdos.
	Grupo 6: trabajadores	Los logros son producto de la acción sindical antes que del funcionamiento del Comité.	El Comité no logra funcionar de manera regular (reuniones de una hora al mes). Falta de acuerdo entre las partes.	Incrementar la frecuencia o la duración de las reuniones. Mejorar la comunicación entre

		Incorporación de elementos de protección personal. Mejoras en infraestructura. Capacitación sobre el uso correcto de los elementos de protección.	Falta de información sobre las incumbencias del Comité.	las partes. Mayor control del cumplimiento de la Ley por parte del sector público. Realizar reuniones e incrementar la difusión.
Rafaela	Grupo 7: empleadores	Establecimiento de un marco normativo de higiene y seguridad. Se consolida y mejora el trabajo previo en materia de higiene y seguridad. Fijación de objetivos comunes. El Comité funciona como sistematizador de los problemas. Captación de demanda de los trabajadores y canalización por vías jerárquicas. Participación y compromiso. El trabajo en grupo y la cooperación de los gremios.	No se respeta el carácter paritario del Comité. Se lo interpreta como “un comité de los trabajadores”. El Comité se utiliza por los trabajadores plantear demandas que exceden su competencia. Se desconocen los objetivos que persigue el Comité y consecuencia no se acompaña con un trabajo conjunto. Ausencia de capacitación. Dificultades para conciliar demandas y costos (dentro de las posibilidades de la empresa).	Unificar el trabajo para alcanzar el equilibrio. Afianzar el equilibrio entre las partes. Que el Estado se comprometa con capacitar a las partes respecto de la Ley. Capacitar tanto a empleadores como a empleados. Ampliar el horizonte de negociación.
	Grupo 8: empleadores	Consenso sobre el reglamento interno. Un espacio discusión. Realización de relevamientos, que permitieron hacer modificaciones en cuanto a seguridad. Establecimiento de prioridades. Conocer/entender los problemas concretos por la participación de los trabajadores.	Dificultad para encontrar delegados. Dificultad para coordinar reuniones Dificultad para establecer una regularidad en las reuniones. Problemas para integrar el funcionamiento del Comité a otros programas de seguridad. Dificultad para comprometer a los trabajadores. Dificultad para concientizar a los trabajadores acerca del uso de los	Acuerdo con el sindicato para la designación de los representantes, que ya participaban de la comisión directiva. Acordar días con regularidad. Crear un cronograma de trabajo. Mayor capacitación en cuanto a las atribuciones del Comité. Mayores controles por parte del jefe de sección.

		Espacio de interacción y darle regularidad a las reuniones. Concientizar a los empleados acerca del uso de los elementos de seguridad.	elementos de seguridad. Se introducen problemas que no corresponden al Comité. Falta de representantes para conocer los problemas de todas las sucursales.	Capacitación por parte del gremio sobre el funcionamiento del Comité. Visitas a los sucursales por parte del Comité.
	Grupo 9: trabajadores	Disminución de los accidentes de trabajo (por causa de un mal uso de las herramientas, de los móviles o de los espacios). En un caso en particular la disminución fue del 30 %. La mejora (perfeccionamiento u optimización) en la comunicación (conversación, diálogo, discusión) entre las partes. Plantear a la dirección los problemas de salud y seguridad de una manera directa ("cara a cara"). El fortalecimiento en la exposición del mensaje por parte de los trabajadores: su mensaje tiene más fuerza. Lo cual se explica por el amparo que da la Ley. Selección de los elementos a usar. Implica decir: "esta herramienta es perjudicial; esta herramienta no lo es".	Diferencia de perspectiva entre los representantes del Comité y la dirección sobre qué es o no es un problema de salud y seguridad. Falta de asesoramiento de la ART. Falta de auto-concientización de los trabajadores. Particularmente de los trabajadores con más años, acostumbrados a otras prácticas laborales. A veces, las condiciones favorables de trabajo no están dadas. Por ejemplo, existen falencias en los edificios. A veces, existen falencias en los mecanismos técnicos. Por ejemplo, bloqueo perjudicial en los sensores de seguridad de las máquinas para no interrumpir la producción.	Intervención de un asesor, sea el sindicato o el Ministerio. Participación de un representante de la ART dentro del Comité. Profundización de la capacitación de los trabajadores (y más periódicamente). Aumentar la inversión por parte de la empresa. Poner advertencias sobre el modo de funcionamiento de las máquinas al lado de las máquinas. Tener en cuenta la reglamentación de la OIT.
	Grupo 10: trabajadores	Atención, escucha y resolución conjunta de los problemas. Respuestas más rápidas y positivas ante reclamos planteados en el Comité. Detección y descubrimiento de	Problemas para reunirse, sobre todo por la parte patronal. Falta de disponibilidad horaria. Restricciones económicas de los empresarios para invertir en seguridad laboral.	Modificación del reglamento. Cambiar fechas y horarios de encuentro. Generar un proyecto a largo plazo. Establecer un orden de prioridades.

		riesgos. Mejoramiento en el servicio y la calidad de los equipos de protección personal. Mejoras edilicias, de materiales, de higiene y seguridad. La compra de matafuegos, estufas, acondicionadores de aire, guantes, ropa adecuada. Reducción de accidentes mediante la incorporación de medidas preventivas. Ejemplo: incorporación de sensores en puertas. Mayor capacitación a los empleados para la prevención de riesgos, con el apoyo de la empresa. Mayor participación e interacción con los empresarios. Mayor concientización sobre la seguridad e higiene en el trabajo.	Falta de consenso cuando las prioridades son distintas entre las partes. Problemas para concientizar a los trabajadores sobre la importancia de la protección y seguridad personal. Miedo a reclamar y participar por parte de los trabajadores ante el temor de perder el empleo.	Buscar asesoramiento profesional externo a la empresa. Capacitación a cargo de la empresa. Intervención del Estado
	Grupo 11: trabajadores	Los Comités están en funcionamiento, tienen reglamento y Plan Anual de Prevención. Funcionan como espacio paralelo a los reclamos sindicales y dan solución a algunas problemáticas concretas de higiene y seguridad en el trabajo. Se encontraron soluciones a problemas específicos, por ejemplo: mejoramiento de pisos,	No hay respuesta a demandas que implican grandes inversiones económicas. Reticencia de parte de la empresa a ser controlados por inspectores. Los incentivos económicos dificultan el control de trabajo peligroso. La empresa filtra la correspondencia dirigida a los trabajadores. Desconocimiento sobre derechos y	Control del Estado para agilizar la resolución de estos problemas. Fiscalización del Estado. Sancionar a las empresas y capacitar a supervisores y mandos medios. Que la correspondencia llegue a todos los miembros del Comité.

		reconexión de sensores (previamente desconectados para acelerar producción), arreglos de máquinas, reducción de riesgos, cartelización y almacenamiento de químicos. Mayor control de la ART por pedido del Comité. Ayudó a minimizar pérdidas económicas y riesgos para los trabajadores.	procedimientos de reclamos. No se socializan los estudios técnicos. Presunta manipulación de resultados de estudios técnicos. No se permite difundir lo discutido en el Comité fuera de la empresa. Falta de voluntad de acuerdo por parte de los empresarios.	Mayor información y capacitación a los trabajadores. Difundir resultados de estudios técnicos entre los trabajadores y que sean encargados a organismos imparciales (públicos). Posibilidad de difundir las actas. Mayor compromiso de los empleadores con la solución efectiva de los problemas planteados.
Rosario	Grupo 12: empleadores	Mayor análisis de problemas cotidianos y búsqueda de soluciones efectivas. Se crea un ámbito efectivo en el análisis de accidentes de trabajo. Se destaca el rol del Comité como espacio de discusión efectivo. Se destaca la heterogénea composición de los Comités. Mayor capacidad en la resolución de problemas.	Elementos de trabajo en mal estado. Falta de comunicación entre los integrantes del Comité y sus representados. Problemas para cumplir lo decidido en el Comité. Falta de representación de los distintos sectores de la empresa. Falta de organismos capacitadores en torno a lo que establece la Ley.	Denunciar y exigir subsanar tal situación. Establecer cronogramas fijos y estrictos para su cumplimiento. Garantizar la representación.
	Grupo 13: empleadores	La rapidez con la que se creó el Comité. Mayor acercamiento hacia los trabajadores, y a algunos de sus problemas. Más involucramiento por parte de los trabajadores.	Falta de compromiso de los trabajadores. Falta de formación/capacitación de los representantes de los trabajadores. Intransigencia por parte de los trabajadores, imposibilidad de llegar a concretar acuerdos.	Capacitación en cuestiones técnicas y de negociación. Establecer mecanismos para evaluar el funcionamiento del Comité y de sus miembros. Promoción de participación de trabajadores de planta, o

		Logros económicos: en algunos casos hubo mayor aporte de dinero por parte de la empresa. En muchas ocasiones, los trabajadores se sienten identificados con los logros en seguridad.	Se involucran problemas gremiales al interior de los Comités. Imposibilidad de establecer prioridades. Falta de trabajo en conjunto. Falta de claridad en la Ley con respecto a la elección de los delegados. Inadecuación de la Ley a las condiciones de producción actuales.	elección de los integrantes. Adecuación de la Ley.
	Grupo 14: empleadores	Ordenar los reclamos, fijando prioridades. Posibilitó el acuerdo sobre los problemas a tratar. Involucramiento de los trabajadores a la discusión de problemas referidos a la seguridad. Mayor toma de conciencia sobre las cuestiones de seguridad e higiene, tanto de la parte gerencial como de los trabajadores. El Comité permitió la asunción de responsabilidades de ambas partes. Mayor representación e implicación de los empleados en la toma de decisiones. Institucionalizar un espacio de discusión independiente de los espacios gremiales. Permitió una comunicación sin mediaciones.	Rotación de los representantes de los trabajadores, lo que genera pérdida de eficiencia y conocimiento. Problemas para medir la efectividad de las medidas tomadas por el Comité. Utilización del Comité para reivindicaciones laborales/ salariales. Problemas de comunicación. Falta de capacitación técnica y legal de los miembros del Comité. Funcionamiento del Comité como espacio de “catarsis”. Incidencia de las cuestiones políticas en las de seguridad. Representantes de las empresas no tienen poder de decisión.	Aumento del período de duración de los representantes a tres años. Aclarar las funciones del Comité. Capacitación de los miembros del Comité. Mayor diálogo y capacitación.

	Grupo 15: trabajadores Los Comités están en funcionamiento, tienen reglamento y Plan Anual de Prevención. Se solucionaron algunas problemáticas concretas de higiene y seguridad en el trabajo. Se encontraron soluciones a problemas específicos, por ejemplo: mejoramiento de pisos, uso de cinturón, cambio de monitores, arreglos de máquinas, reducción de riesgos, señalización y almacenamiento de químicos. Disminución de accidentes e incidentes. Más control sobre los procesos y procedimientos de producción. Mejoró la comunicación entre trabajadores y directores de la empresa. Se implementó plan de reuniones ordinarias y extraordinarias. Registro de trabajadores que desarrollan tareas más peligrosas. Armado de planillas de fallas y desarrollo de relevamientos.	No hay respuesta a demandas que implican grandes inversiones económicas. Se dilatan los tiempos. Participa sólo un sindicato en el Comité. No se respeta proporcionalidad. Diferente trato a tercerizados Las empresas usan el Comité para burlar convenios y "burocratizar trámites". Falta de compromiso de las empresas con los acuerdos. Los delegados no logran conocer todas las demandas. Falta de médico en el consultorio o atiende sólo una vez por semana. Problemas para coordinar reuniones. No tienen en cuenta la opinión de los trabajadores Falta de voluntad de acuerdo por parte de los empresarios. La empresa no difunde los resultados de los estudios técnicos y presupuestos. Manipulación de resultados de estudios técnicos. La ART no cumple con su función. Está del lado de la empresa. Ante riesgos, las empresas no quieren parar la producción. Los supervisores no adoptan medidas de	Control del Estado para agilizar la resolución de estos problemas. Tratamiento por igual de los trabajadores. Mayor información y capacitación a los trabajadores. Que el Ministerio controle de oficio y haga inspecciones sorpresas. Incrementar el número de colaboradores en las distintas áreas y sucursales. Aumentar instancias de diálogo. Que las empresas aumenten las instancias de capacitación para empleados. Mayor compromiso de los empleadores con la solución efectiva de los problemas planteados. Difundir resultados de estudios técnicos entre los trabajadores. Más presupuesto para delegaciones de inspección regional. Asesores técnicos para los trabajadores. Control del Estado y parar la producción hasta obtener respuesta.
--	---	---	---

			seguridad. Asimetría de poder entre empleadores y trabajadores dentro del Comité. Los sindicatos no pueden inscribir Comités. Las empresas dilatan su conformación.	Capacitar y sumar más gente al Comité. Llevar libro de actas propio. Control y sanción. Posibilitar a los sindicatos la inscripción del Comité.
	Grupo 16: trabajadores	Mayor diálogo, “clima” de debate. Comité como espacio de interacción y canalización de inquietudes y reclamos. Mejoramiento del trabajo del personal. Mejor funcionamiento de las plantas: se creó un comedor central, se logró que en espacios confinados se trabaje en conjunto, etc. Avances ergonómicos, inversiones en iluminación, etc. Intervenir sobre los proyectos y planes de la empresa. Se modificaron procedimientos operativos. Control de alcoholismo. Manual del contratista.	Problemas para reunirse dentro del horario de trabajo. Problemas para reunirse todos los miembros del Comité. Velar por el cumplimiento de las normas vigentes sobre todo los contratistas. Tiempo de la empresa distinto del tiempo de los trabajadores. Las prioridades son divergentes. Adecuación del reglamento del Comité a los logros gremiales.	Hacer cumplir la Ley. Fijar una fecha. Auditorías internas. Se invita a un profesional (sin voz ni voto) para que participe del debate en torno a un tema específico. Plantear medidas contingentes. Generar recursos. Modificar la Ley.
	Grupo 17: trabajadores	Mayor comunicación y diálogo entre las partes con rapidez y fluidez.	Falta de asignación de presupuesto para realizar mejoras. Falta capacitación a los empresarios sobre	Inspecciones por parte del Ministerio. Que se incorpore al presupuesto anual un porcentaje de inversión en este

		Conformación del Comité como un nuevo espacio de diálogo. Incorporación de nuevas voces y posibilidad de discusión. Detección de problemas que antes no se percibían. Detección de riesgos con perspectivas de prevención. Respaldo institucional para denunciar causas estructurales en lugares de trabajos con muchos accidentes. Posibilidad de auditoría, inspección y evaluación por sectores con elevación de informes a la Dirección. Mayores inversiones en obras y mejoras de infraestructura y equipamiento, lo cual se explica por el hecho de que la empresa está convencida acerca de la promoción y prevención de la salud. Posibilidad de actuar e intervenir rápido: si hay un problema, se para la producción y se soluciona el problema. En caso de no poder, se lo evalúa. Posibilidad de recorrer y evaluar conjuntamente la planta y sus riesgos. Creación de los reglamentos.	la temática. Falta capacitación por sectores sobre los riesgos. Falta de compromiso de la parte empresaria. Dificultad para convencer a los cuadros intermedios que se pare la producción ante el riesgo de accidentes: "lo pasan por alto". Dificultad para convencer a los trabajadores que denuncien los problemas, miedo a sanciones y despidos. Reticencias por parte de los empresarios a conformar el Comité.	tema. Capacitar a todos los rangos. Capacitación constante, carteles en cada máquina, enseñanza sobre el uso seguro. Dejar todo escrito en actas. Fijar prioridades, fijar plazos y responsables para la resolución de los problemas. Capacitación, concientización, organización y reglamentación precisa en general. Cumplimiento normativo. Mayor intervención del Ministerio. Cumplimiento a las normas. Que los elementos de protección personal estén amparados por las normas. Crear un reglamento por cada actividad y sector, el mismo debería especificar lo que implica un ambiente sano de trabajo.
--	--	---	--	---

		Gran importancia de las actas. Incorporación de elementos de protección personal, mejoras en infraestructura, cambios de equipamiento. Ejemplos: se cambiaron envases de vidrio que implicaban riesgo de cortes por envases plásticos y se colocaron extractores de aire. Disminución de accidentes. Mayor capacitación. Mejoras en la calidad de los elementos de protección personal.		
Venado Tuerto	Grupo 18: empleadores	Uso de instrumentos de protección personal. Inversión en cálculos de ingeniería, modificaciones de instalaciones. Mejora en las condiciones de trabajo producto de la inversión en infraestructura. Concientización sobre seguridad en el trabajo. Reducción de riesgos de accidentes. Espacio de participación y diálogo entre trabajadores y empleadores. Compromiso para solucionar problemáticas concretas.	La participación no es proactiva. No se abordan problemáticas generales. Falta de oratoria de los delegados. Superposición de instancias de solución. La labor del Comité se mezcla con otros organismos. Dificultad para coordinar reuniones. Falta de recursos económicos para solucionar problemas complejos.	Capacitación integral (no sólo técnica). Formación de líderes. Capacitación por talleres. Ordenar y jerarquizar instancias. Realizar un cronograma. Mejorar el sistema de crédito y financiación estatal.

	Grupo 19: trabajadores	Discusión y mayor seguimiento de los problemas vinculados a las cuestiones de seguridad, higiene y elementos de protección. Buena predisposición de ambas partes en las discusiones. Incorporación de los trabajadores en las discusiones. Se tienen en cuenta sus perspectivas y propuestas. La Ley da fuerza a la participación de los trabajadores. La Ley dio respaldo legal al control del uso de elementos de seguridad.	Problemas en la difusión de la información.	Que el gobierno haga un seguimiento del funcionamiento de los Comités en las empresas. Mayor capacitación.
--	------------------------	---	---	--

Anexo 2. Programas de las Jornadas

2011 | AÑO DEL TRABAJO DIGNO, LA SALUD Y SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES
8ª | SEMANA ARGENTINA DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Jornadas Técnicas: Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo en Santa Fe

Del 25 al 29 de Abril de 2011 / Santa Fe | Reconquista | Rafaela | Rosario | Venado Tuerto

PROGRAMA SEDE SANTA FE
Lunes 25 de abril – Auditorio ADE – Av. Urquiza 3108 – Ciudad de Santa Fe

A poco más de dos años de la creación de los Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo y Delegados de Prevención (Ley 12.913 y Decreto Reglamentario Nº 396/2009) y, siendo la primera experiencia en el país de implementación de esta esencial herramienta de participación de los trabajadores para la prevención de los riesgos laborales, esta jornada propone un ámbito de reflexión y evaluación para realizar un balance de su funcionamiento conjuntamente con sus protagonistas: los trabajadores y empleadores.

La actividad prevé dos instancias, la primera serán talleres cerrados de trabajo grupal de trabajadores y empleadores miembros de Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo de las principales empresas del nodo Santa Fe inscriptas con anterioridad. En la segunda instancia, abierta para todos los actores sociales vinculados con la temática y público en general interesado en la materia, se presentará el marco general de la situación de los Comités en la Provincia y las conclusiones del trabajo en los talleres realizados en la primera parte de la jornada.

1ra. Parte: Talleres

15.30 Acreditación de inscriptos.
15.45 Apertura y consignas para el trabajo en grupo.
17.00 Cierre de talleres y puesta en común de conclusiones.

2da. Parte: Presentaciones

17.30 Café de Recepción.
18.00 Apertura y Presentación a cargo de Carlos Anibal Rodríguez, ministro de Trabajo y Seguridad Social.

18.30 Experiencias locales exitosas: Industrial Sabela SRL – Tadelco-Cherweny S.A., a cargo de representantes miembros de los respectivos Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo.
19.00 Mesa redonda tripartita: Conclusiones de los Talleres, a cargo de representantes de los grupos de Trabajadores, de Empleadores y del Estado.
19.45 Cierre. Antonio Bonfanti, ministro de Gobierno y Reforma del Estado; Alberto Crija, CGT Santa Fe – Miguel Fleita – FISE Santa Fe.

ADE
ASOCIACIÓN DIRIGENTES DE EMPRESA

GOBIERNO DE SANTA FE
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

2011 | AÑO DEL TRABAJO DIGNO, LA SALUD Y SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES
8ª | SEMANA ARGENTINA DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Jornadas Técnicas: Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo en Santa Fe

Del 25 al 29 de Abril de 2011 / Santa Fe | Reconquista | Rafaela | Rosario | Venado Tuerto

PROGRAMA SEDE RECONQUISTA
Martes 26 de abril – Centro Cívico Región 1 Nodo Reconquista – Bv. Hipólito Irigoyen 1415

A poco más de dos años de la creación de los Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo y Delegados de Prevención (Ley 12.913 y Decreto Reglamentario Nº 396/2009) y, siendo la primera experiencia en el país de implementación de esta esencial herramienta de participación de los trabajadores para la prevención de los riesgos laborales, esta jornada propone un ámbito de reflexión y evaluación para realizar un balance de su funcionamiento conjuntamente con sus protagonistas: los trabajadores y empleadores.

La actividad prevé dos instancias, la primera serán talleres cerrados de trabajo grupal de trabajadores y empleadores miembros de Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo de las principales empresas del nodo Reconquista inscriptas con anterioridad. En la segunda instancia, abierta para todos los actores sociales vinculados con la temática y público en general interesado en la materia, se presentará el marco general de la situación de los Comités en la Provincia y las conclusiones del trabajo en los talleres realizados en la primera parte de la jornada.

1ra. Parte: Talleres

15.30 Acreditación de inscriptos.
15.45 Apertura y consignas para el trabajo en grupo.
17.00 Cierre de talleres y puesta en común de conclusiones.

2da. Parte: Presentaciones

17.30 Café de Recepción.
18.00 Apertura y Presentación a cargo de Carlos Anibal Rodríguez, ministro de Trabajo y Seguridad Social.

18.30 Experiencia local exitosa: Curtiembre ARLEI S.A. a cargo de representantes miembros del Comité.
19.00 Mesa redonda tripartita: Conclusiones de los Talleres, a cargo de representantes de los grupos de Trabajadores, de Empleadores y del Estado.
19.45 Cierre. Antonio Bonfanti, ministro de Gobierno y Reforma del Estado; Miguel Ángel Ocampo, CGT Reconquista; representante FISE.

GOBIERNO DE SANTA FE
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Jornadas Técnicas: Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo en Santa Fe

Del 25 al 29 de Abril de 2011 / Santa Fe | Reconquista | Rafaela | Rosario | Venado Tuerto

PROGRAMA SEDE ROSARIO

Jueves 28 de abril – Centro Cultural Bernardino Rivadavia Sala E – San Martín 1080 - Rosario

A poco más de dos años de la creación de los Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo y Delegados de Prevención (Ley 12.913 y Decreto Reglamentario N° 396/2009) y siendo la primera experiencia en el país de implementación de esta esencial herramienta de participación de los trabajadores para la prevención de los riesgos laborales, esta jornada propone un ámbito de reflexión y evaluación para realizar un balance de su funcionamiento conjuntamente con sus protagonistas: los trabajadores y empleadores.

La actividad prevé dos instancias, la primera serán talleres cerrados de trabajo grupales de trabajadores y empleadores miembros de Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo de las principales empresas del nodo Rosario inscriptas con anterioridad. En la segunda instancia, abierta para todos los actores sociales vinculados con la temática y público en general interesado en la materia, se presentará el marco general de la situación de los Comités en la Provincia y las conclusiones del trabajo en los talleres realizados en la primera parte de la Jornada.

1ra. Parte: Talleres

- 15.30** Acreditación de inscriptos.
- 15.45** Apertura y consignas para el trabajo en grupo.
- 17.00** Cierre de talleres y puesta en común de conclusiones.

2da. Parte: Presentaciones

- 17.30** Café de Recepción.
- 18.00** Apertura y Presentación a cargo de Carlos Anibal Rodríguez, ministro de Trabajo y Seguridad Social.

- 18.30** Experiencias locales exitosas: Petróbras Energía S.A. y Tensas Siat S.A., a cargo de representantes miembros de los respectivos Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo.
- 19.00** Mesa redonda tripartita: Conclusiones de los Talleres, a cargo de representantes de los grupos de Trabajadores, de Empleadores y del Estado.
- 19.45** Cierre, Conmemoración del Día Mundial de la Salud y Seguridad en el Trabajo. Antonio Bonfatti, ministro de Gobierno y Reforma del Estado; Carlos Rodríguez, ministro de Trabajo y Seguridad Social; Rubén López, CGT Rosario; Walter Andreozzi, FISE.



GOBIERNO DE SANTA FE
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Jornadas Técnicas: Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo en Santa Fe

Del 25 al 29 de Abril de 2011 / Santa Fe | Reconquista | Rafaela | Rosario | Venado Tuerto

PROGRAMA SEDE VENADO TUERTO

Viernes 29 de abril – Centro Cívico Región 5 Nodo Venado Tuerto – 9 de Julio 1765

A poco más de dos años de la creación de los Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo y Delegados de Prevención (Ley 12.913 y Decreto Reglamentario N° 396/2009) y siendo la primera experiencia en el país de implementación de esta esencial herramienta de participación de los trabajadores para la prevención de los riesgos laborales, esta jornada propone un ámbito de reflexión y evaluación para realizar un balance de su funcionamiento conjuntamente con sus protagonistas: los trabajadores y empleadores.

La actividad prevé dos instancias, la primera serán talleres cerrados de trabajo grupales de trabajadores y empleadores miembros de Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo de las principales empresas del nodo Venado Tuerto inscriptas con anterioridad. En la segunda instancia, abierta para todos los actores sociales vinculados con la temática y público en general interesado en la materia, se presentará el marco general de la situación de los Comités en la Provincia y las conclusiones del trabajo en los talleres realizados en la primera parte de la Jornada.

1ra. Parte: Talleres

- 15.30** Acreditación de inscriptos.
- 15.45** Apertura y consignas para el trabajo en grupo.
- 17.00** Cierre de talleres y puesta en común de conclusiones.

2da. Parte: Presentaciones

- 17.30** Café de Recepción.
- 18.00** Apertura y Presentación a cargo de Carlos Anibal Rodríguez, ministro de Trabajo y Seguridad Social.

- 18.30** Experiencia local exitosa: Industrias Gral. López S.A., a cargo de representantes miembros del Comité.
- 19.00** Mesa redonda tripartita: Conclusiones de los Talleres, a cargo de representantes de los grupos de Trabajadores, de Empleadores y del Estado.
- 19.45** Cierre, Antonio Bonfatti, ministro de Gobierno y Reforma del Estado; Representante CGT Venado Tuerto; Representante FISE.



GOBIERNO DE SANTA FE
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Jornadas Técnicas: Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo en Santa Fe

Del 25 al 29 de Abril de 2011 / Santa Fe | Reconquista | Rafaela | Rosario | Venado Tuerto

PROGRAMA SEDE RAFAELA

Miércoles 27 de abril - Centro Cívico Región 2 Nudo Rafaela - C. Zurbriggen (Ruta Nac. 34) y Eloy Gaitán

A poco más de dos años de la creación de los Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo y Delegados de Prevención (Ley 12.913 y Decreto Reglamentario N° 396/2009) y, siendo la primera experiencia en el país de implementación de esta esencial herramienta de participación de los trabajadores para la prevención de los riesgos laborales, esta jornada propone un ámbito de reflexión y evaluación para realizar un balance de su funcionamiento conjuntamente con sus protagonistas: los trabajadores y empleadores.

La actividad prevé dos instancias, la primera serán talleres cerrados de trabajo grupales de trabajadores y empleadores miembros de Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo de las principales empresas del nodo Rafaela inscriptas con anterioridad. En la segunda instancia, abierta para todos los actores sociales vinculados con la temática y público en general interesado en la materia, se presentará el marco general de la situación de los Comités en la Provincia y las conclusiones del trabajo en los talleres realizados en la primera parte de la Jornada.

Tra. Parte: Talleres

15.30 - Acreditación de inscriptos.

15.45 - Apertura y consignas para el trabajo en grupo.

17.00 - Cierre de talleres y puesta en común de conclusiones.

2da. Parte: Presentaciones

17.30 - Café de Recepción.

18.00 - Apertura y Presentación a cargo de Carlos Anibal Rodríguez, ministro de Trabajo y Seguridad Social.

18.30 - Experiencia local exitosa: Uniaesky S.A. y Mahle Argentina S.A., a cargo de representantes miembros del Comité.

19.00 - Mesa redonda tripartita: Conclusiones de los Talleres, a cargo de representantes de los grupos de Trabajadores, de Empleadores y del Estado.

19.45 - Cierre: Antonio Bonfatti, ministro de Gobierno y Reforma del Estado; Roberto Desquero - EGT Rafaela - representante FISTE.



Anexo 3. Ley Provincial 12.913 de “Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo”

Registrada bajo el N° 12913 la Legislatura de la Provincia de Santa Fe sanciona con fuerza de ley:

CAPÍTULO I

CREACIÓN

ARTÍCULO 1.- Constitúyanse en la provincia de Santa Fe los Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Los mismos son órganos paritarios con participación de trabajadores/as y empleadores, destinados a supervisar, con carácter autónomo y accesorio del Estado, el cumplimiento de las normas y disposiciones en materia de control y prevención de riesgos laborales y también la consulta regular y periódica de las actuaciones de las empresas, establecimientos empresarios y dependencias públicas en materia de prevención de riesgos.

La presente ley será de aplicación en tanto no contradiga las disposiciones y principios consagrados en la Ley de Contratos de Trabajo; la Ley de Higiene y Seguridad; la Ley de Riesgo de Trabajo; sus respectivas reglamentaciones; los Estatutos Profesionales; las Convenciones Colectivas o Laudos con fuerza de tales y las Resoluciones de organismos nacionales paritarios o tripartitos, que en el marco de sus respectivas competencias se constituyan en fuentes del derecho individual del trabajo.

OBJETO

ARTÍCULO 2.- Los Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo tienen por misión velar y promover la protección de la vida y la salud de los/as trabajadores/as, cualquiera fuera la modalidad o plazo de su contratación o vínculo laboral y el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo.

En ningún caso serán atribuibles a los Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo las consecuencias de los accidentes que pudieran producirse en las empresas, establecimientos empresarios y dependencias públicas.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 3.- Lo establecido en la presente ley es de aplicación en todas las empresas (extractivas o productivas, agropecuarias, industriales o de servicios) privadas y/o públicas, establecimientos empresarios y dependencias públicas de cincuenta (50) o más trabajadores/as, radicadas en la Provincia de Santa Fe, cualesquiera fueran sus formas societarias, de capital nacional o extranjero, con o sin fines de lucro.

Quedan excluidas de la obligación de constituir Comités, sin perjuicio del cumplimiento de las normas de higiene y seguridad, aquellas Organizaciones No Gubernamentales que tengan por objeto la atención directa de los sectores más vulnerables de la sociedad, a través de alimentación; vestido; actividades deportivas; educativas; culturales y vecinales, cuya actividad principal la realicen recurriendo al trabajo prestado en forma voluntaria, siempre que el número de trabajadores/as en relación de dependencia que tuvieran, no supere la cantidad de quince (15). El cumplimiento de los requisitos señalados en este párrafo, deberá acreditarse por ante la autoridad de aplicación, que resolverá de modo fundado.

ARTÍCULO 4.- Cuando el establecimiento empresario o dependencia pública emplee entre diez (10) y cuarenta y nueve (49) trabajadores/as, se elegirá un/a Delegado/a trabajador/a de Salud y Seguridad en el Trabajo que tendrá idénticas funciones y atribuciones que el Comité.

ARTÍCULO 5.- El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá exigir la creación de un Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo, en empresas con menos de cincuenta (50) trabajadores/as, en razón de los riesgos existentes derivados de la naturaleza o índole de la actividad, de las maquinarias o materias primas que se utilicen, de los productos que se elaboren o fabriquen y/o del tipo de instalaciones del establecimiento, independientemente del número de trabajadores/as de la empresa.

CAPÍTULO II

FUNCIONES Y ATRIBUCIONES

ARTÍCULO 6.- Los Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo y los/as Delegados/as Trabajadores/as de la Salud y la Seguridad en el Trabajo tienen las siguientes funciones y atribuciones:

- a) Fomentar un clima de cooperación en la empresa, establecimiento empresario o dependencia pública y la colaboración entre trabajadores/as y empleadores a fin de promover la salud; prevenir los riesgos laborales y crear las mejores condiciones y medio ambientales de trabajo;
- b) Velar por el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y convencionales vigentes en la materia;
- c) Realizar periódicamente relevamientos destinados a la detección y elimina-

ción de riesgos; cuando esto último no fuese posible, corresponderá su evaluación y puesta bajo control;

d) Participar en la elaboración y aprobación de todos los programas de prevención de riesgos de la salud de los trabajadores/as;

e) Evaluar periódicamente el programa anual de prevención de la empresa, hacer el balance anual y proponer las modificaciones o correcciones que estime necesarias;

f) Colaborar, promover, programar y realizar actividades de difusión, información y formación en materia de salud y seguridad en el trabajo, con especial atención a los grupos vulnerables en razón de género, capacidades diferentes y edad, destinadas a todos los trabajadores y trabajadoras;

g) Realizar por sí o disponer la realización de investigaciones en la empresa, en la materia de su competencia, para adoptar las medidas destinadas a la prevención de riesgos y mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo;

h) Solicitar el asesoramiento de profesionales o técnicos consultores externos o de organismos públicos o privados, nacionales, extranjeros o internacionales;

i) Emitir opinión por propia iniciativa o a solicitud del empleador en la materia de su competencia; en especial, en el supuesto previsto en el Artículo 25 de la presente;

j) Conocer y tener acceso a la información y resultados de toda inspección, investigación o estudio llevado a cabo por los profesionales o técnicos de la empresa y las realizadas por la autoridad de aplicación en materia de salud y seguridad en el trabajo;

k) Poner en conocimiento del empleador las deficiencias existentes en la materia de su competencia y solicitarle la adopción de medidas tendientes a la eliminación o puesta bajo control de los riesgos ocupacionales;

l) Peticionar a la autoridad de aplicación su intervención en los casos en que considere necesario para salvaguardar la salud y seguridad en el trabajo o ante incumplimientos de las normas legales, reglamentarias y convencionales vigentes en la materia, y comunicarle inmediatamente la disposición o autorización de la paralización de las tareas en caso de peligro grave e inminente para la salud o vida de los/as trabajadores/as;

m) Velar por el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y convencionales vigentes en la materia.

ARTÍCULO 7.- Los Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo tendrán especialmente en cuenta en el cumplimiento de sus funciones, los dictámenes, opiniones o investigaciones realizadas por quienes se hallen inscriptos en el Registro

Provincial de Consultores que establece el Artículo 34 de esta ley.

CAPÍTULO III

CONSTITUCIÓN Y COMPOSICIÓN

ARTÍCULO 8.- A falta de normas en las convenciones colectivas de trabajo o en otros acuerdos, toda empresa, establecimiento empresario o dependencia pública a que se refiere el Artículo 3 de esta ley, que emplee como mínimo a cincuenta (50) trabajadores/as, constituirá un Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo de composición paritaria, con igual número de representantes del empleador y de los/as trabajadores/as, debiendo recaer las designaciones en varones y mujeres en proporción a su número en el establecimiento.

ARTÍCULO 9.- Los representantes de los/as trabajadores/as en los Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo serán designados según la siguiente escala:

* De diez (10) a cuarenta y nueve (49) trabajadores/as: un (1) representante

* De cincuenta (50) a quinientos (500) trabajadores/as: tres (3) representantes

* De quinientos uno (501) a mil (1000) trabajadores/as: cuatro (4) representantes

* De mil uno (1001) a dos mil (2000) trabajadores/as: cinco (5) representantes

* De dos mil uno (2001) a tres mil (3000) trabajadores/as: seis (6) representantes

* De tres mil uno (3001) a cuatro mil (4000) trabajadores/as: siete (7) representantes.

* De cuatro mil uno (4001) en adelante: ocho (8) representantes.

ARTÍCULO 10.- Siempre que una empresa comprenda varios establecimientos, se constituirá un Comité o se designará un/a Delegado/a trabajador/a de Salud y Seguridad en el Trabajo en cada uno de ellos de conformidad a los Artículos 3 o 4, según corresponda, disponiendo un mecanismo de coordinación entre ellos.

CAPÍTULO IV

ELECCIÓN DE LOS MIEMBROS

ARTÍCULO 11.- La representación del empleador deberá contar entre sus miembros a un integrante o representante de sus máximos niveles de dirección o al responsable de la empresa, establecimiento empresario o dependencia pública con facultad de decisión, quien presidirá el Comité.

Los restantes miembros que integren el Comité en representación del empleador, serán también designados por éste.

ARTÍCULO 12.- Cuando en la empresa, establecimiento empresario o dependencia pública, exista una representación sindical elegida en los términos de la Ley Nacional Nº 23.551, cuyo número de integrantes sea mayor al número de representantes de los/as trabajadores/as que deberían componer el Comité de conformidad al Artículo 8 de la presente ley, los delegados sindicales elegirán de entre sus miembros a los/as Delegados/as de Salud y Seguridad que integran el Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Cuando exista más de una (1) representación sindical reconocida por la empresa, establecimiento empresario o dependencia pública, la elección de los miembros a los/as Delegados/as de Salud y Seguridad que integran el Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo, se hará en forma proporcional al número de afiliados que representa cada organización sindical en el lugar donde se crea dicho Comité.

Cuando existan diferencias en la proporcionalidad del número de afiliados que le corresponde a cada organización sindical, para la conformación del Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo, será el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Provincia el que dirima dicha situación.

ARTÍCULO 13.- Cuando en la empresa, establecimiento empresario o dependencia pública, no exista la representación sindical a que se refiere el artículo anterior o exista una representación sindical con igual o menor número de miembros que el de representantes de los/as trabajadores/as que deberían componer el Comité de conformidad al Artículo 8 de esta ley, los miembros del Comité representantes de los/as trabajadores/as o los/as Delegados/as de Salud y Seguridad, serán elegidos mediante la elección libre y democrática convocada por el gremio y además el/la delegado/a electo/a debe reunir los mismos recaudos que la Ley Nacional Nº 23.551 exige para los/as delegados/as.

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

CAPÍTULO V FUNCIONAMIENTO

ARTÍCULO 14.- Sólo los miembros que integran el Comité en representación del empleador y de los/as trabajadores/as tendrán voz y voto en sus deliberaciones.

ARTÍCULO 15.- Los responsables de los servicios de medicina del trabajo, de

los servicios de higiene y seguridad y de los servicios y asesoramiento en toxicología podrán participar de las reuniones del Comité en carácter de asesores, con voz pero sin voto, salvo que sean designados como miembro del Comité. Con iguales facultades y limitaciones participarán, a pedido de cualquiera de las partes, los representantes de la autoridad de aplicación, así como los profesionales o técnicos con competencia en la materia invitados por el Comité.

ARTÍCULO 16.- El Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo será presidido por el representante del empleador a que se refiere el Artículo 11 de esta ley y actuará como secretario/a un representante de la delegación de los/as trabajadores/as.

ARTÍCULO 17.- El Comité se reunirá de manera ordinaria o en forma extraordinaria a pedido de sus miembros.

ARTÍCULO 18.- Las reuniones del Comité se llevarán a cabo en los locales de las empresas, establecimiento empresario o dependencia pública y en horarios de trabajo, sin desmedro de las remuneraciones de sus miembros. Éstos no percibirán remuneración suplementaria alguna por el ejercicio de sus funciones, pero el empleador les abonará los viáticos o gastos que les demande el desempeño de sus tareas.

ARTÍCULO 19.- Dentro de los noventa (90) días de su constitución, el Comité aprobará por consenso su reglamento interno de conformidad a la presente ley.

CAPÍTULO VI DERECHOS Y DEBERES DE LOS MIEMBROS

ARTÍCULO 20.- Los miembros del Comité tienen derecho a acceder en tiempo útil a la información que necesiten para el cumplimiento de sus funciones y libre acceso a todos los sectores donde se realicen tareas.

En los casos en que puedan estar implicados secretos industriales o normas ambientales, se deberá contar con autorización del encargado con mayor jerarquía dentro del establecimiento de que se trate, dentro del marco de la legislación nacional y provincial aplicable en cada caso.

ARTÍCULO 21.- Los miembros del Comité tienen el derecho y el deber de capacitarse adecuadamente para el cumplimiento de sus funciones, debiendo los empleadores prestar la colaboración necesaria a tales efectos.

ARTÍCULO 22.- Los miembros del Comité tienen el deber de participar en todas sus reuniones, debiendo justificar las ausencias en que incurrieren y el de llevar un libro de Actas y los registros que dispongan las normas vigentes en la materia o reglamento interno.

ARTÍCULO 23.- Deben guardar discreción acerca de la información a la que accedan en ejercicio de sus funciones y secreto profesional respecto de los procedimientos de producción empleados, siempre que los mismos no afecten la salud de los trabajadores/as o las condiciones de seguridad en el trabajo. La presentación o denuncia de hechos o actos de violación a la normativa en materia de salud y seguridad ante las autoridades competentes, no se considera violación al presente artículo.

Aquel miembro del Comité que incumpliera lo dispuesto en el párrafo anterior, será separado en forma provisoria de sus funciones dentro del mismo por el Presidente del Comité y, previa audiencia posterior en el Ministerio de Trabajo de la Provincia o acción en sede judicial a opción de aquél, será excluido del Comité.

CAPÍTULO VII DEBERES DEL EMPLEADOR

ARTÍCULO 24.- El empleador deberá facilitar la labor del Comité para el cumplimiento adecuado de sus funciones, proveyendo los elementos, recursos, información o personal que a tal fin le solicite.

ARTÍCULO 25.- El empleador deberá informar y capacitar al Comité, con adecuada antelación, acerca de los cambios que proyecte o disponga introducir en el proceso productivo, en las instalaciones de la empresa, establecimiento empresario o dependencia pública, en la organización del trabajo, en el uso de materias primas, en la fabricación o elaboración de nuevos productos y de todo otro cambio que pudiera tener repercusión o incidencia, directa o indirecta, en la salud de los/as trabajadores/as o en las condiciones de seguridad en el trabajo.

ARTÍCULO 26.- El empleador deberá elaborar un Programa Anual de Prevención en Materia de Salud y Seguridad en el Trabajo, ponerlo a disposición del Comité y oír las opiniones, sugerencias, correcciones, modificaciones o adiciones que el Comité le proponga. El empleador podrá asociar al Comité en la elaboración de este programa anual.

CAPÍTULO VIII DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 27.- La autoridad de aplicación de la presente ley será el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la provincia de Santa Fe.

ARTÍCULO 28.- Cualquiera de los representantes del Comité de Salud y Segu-

ridad en el Trabajo podrá recurrir a la autoridad de aplicación si considera que las medidas adoptadas y los medios utilizados por el empresario no son suficientes para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo. En los casos en que la autoridad de aplicación compruebe que la inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales implica, a su juicio, un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores, podrá ordenar la paralización inmediata de tales trabajos o tareas.

ARTÍCULO 29.- El Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo no sustituye ni reemplaza la tarea de contralor que debe efectuar el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Provincia.

ARTÍCULO 30.- A los fines de esta ley, se entiende como “empresa” la organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos. A los mismos fines, se entiende por “establecimiento empresario”, la unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa a través de una o más explotaciones. Con el término “dependencia pública” se designa a todo lugar de trabajo perteneciente a la Administración Pública Provincial Centralizada y sus Organismos Descentralizados o Entidades Autárquicas que constituya una unidad de gestión o de ejecución de sus funciones; los Poderes Legislativo, Judicial; Tribunal de Cuentas y la Administración Pública Municipal Central y sus Organismos Descentralizados, Entes Autárquicos y Comunas.

ARTÍCULO 31.- Los Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo y los/as delegados/as trabajadores/as de Salud y Seguridad en el Trabajo deberán comenzar sus actividades conforme el siguiente cronograma:

- Dentro de los noventa (90) días de la publicación de su reglamentación – Industria de la Construcción.
- Dentro de los noventa y un (91) y ciento cincuenta (150) días de la publicación de su reglamentación
 - Industria Manufacturera.
- Dentro de los ciento cincuenta y un (151) y doscientos diez (210) días de la publicación de su reglamentación
 - Actividades Rurales
- Dentro de los doscientos once (211) y doscientos setenta (270) días de la publicación de su reglamentación
 - Servicios y Comercio
- Dentro de los doscientos setenta y uno (271) y trescientos diez (310) de la publicación de su reglamentación
 - Sector Público

Si vencido ese plazo no se hubieran constituido, la autoridad de aplicación, de oficio o a pedido de cualquiera de las partes, dispondrá su constitución y funcionamiento en un plazo perentorio.

ARTÍCULO 32.- Créase en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Provincia de Santa Fe el Registro Provincial de Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo.

ARTÍCULO 33.- El Registro creado en el artículo anterior, desarrollará como mínimo las siguientes funciones:

- Publicar las acciones realizadas, los resultados;
- Desarrollar actividades de capacitación;
- Supervisar las actividades realizadas por los Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo y los Delegados/as trabajadores/as de Salud y Seguridad en el Trabajo.

ARTÍCULO 34.- Créase en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Provincia de Santa Fe el Registro Provincial de Consultores, Expertos y Peritos en Medicina del Trabajo, Higiene y Seguridad Laboral y Toxicología en el que se inscribirán las personas físicas y jurídicas que acrediten jerarquía académica, científica y técnica.

Los mismos podrán prestar sus servicios profesionales en cualquiera de las disciplinas atinentes para la realización de servicios de medicina del trabajo, servicio de higiene y seguridad laboral, servicios y asesoramiento en toxicología o las consultas o investigaciones que los Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo estimen pertinentes.

ARTÍCULO 35.- La autoridad de aplicación reglamentará la presente ley dentro de los noventa (90) días de entrada en vigencia de la misma.

ARTÍCULO 36.- Los gastos que demande la implementación de la presente ley serán imputados a rentas generales.

ARTÍCULO 37.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

DECRETO 0396/09

APRUEBA LA REGLAMENTACION DE DIVERSOS ARTICULOS DE LA LEY N° 12913 – COMITES PARITARIOS DE SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

FIRMANTES: BINNER – RODRIGUEZ

SANTA FE, “Cuna de la Constitución Nacional”, 18 MAR 2009

VISTO:

El expediente Nro 01601-0070544-2 del registro del Sistema de Información de

Expediente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por medio del cual se propicia la emisión del acto que apruebe la reglamentación de diversos artículos de la Ley Provincial 12913; y

CONSIDERANDO:

Que la sanción de la Ley 12.913 ha posibilitado que en la Provincia de Santa Fe exista un marco legal para que trabajadores y empleadores participen responsable y orgánicamente en la discusión y formulación de políticas laborales encaminadas en la prevención de los accidentes y enfermedades del trabajo, a través de los Comités Paritarios de Salud y Seguridad Laboral;

Que merece destacarse que la norma que reconoce el derecho de los trabajadores a controlar y modificar las condiciones ambientales de trabajo es el primer antecedente normativo en la materia, tanto en el orden nacional como en el provincial;

Que la superlativa trascendencia de la norma a reglamentar por el presente instrumento legal, ha motivado la convocatoria, por conducto del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de organizaciones empresariales y de trabajadores en aras de recepcionar sus calificadas opiniones y propuestas, encontrando de ese modo los consensos necesarios para conferirle una adecuada legitimidad social y viabilidad jurídica a la normativa reglamentaria;

Que así pues, la reglamentación propuesta contempla temáticas esenciales que posibilitarán dar andamiaje fáctico a importantes cuestiones consagradas en el plexo legal reglamentado sin alterar su espíritu, tales como la aplicabilidad de la norma más favorable al trabajador en caso de controversia sobre la normativa a aplicar, la determinación de los recaudos que deberán presentar las Organizaciones No Gubernamentales para eximirse de conformar los Comités Paritarios, la potestad de la autoridad de aplicación, mediante resolución fundada, de requerir la constitución de Comités en empresas de menos de cincuenta trabajadores, la adopción de criterios de coordinación integral para empresas que cuenten con varios establecimientos, la participación de todas las organizaciones sindicales del sector en el cuerpo de delegados de la empresa o establecimiento, la adopción, en su caso, de un proceso administrativo previo a la separación de cualquier miembro paritario del Comité, el derecho a la información y a la capacitación de los miembros del Comité por parte del empleador, entre otras cuestiones que se proponen reglamentar;

Que el pormenorizado desarrollo de las pautas y requerimientos exigidos reglamentariamente al empresario para la elaboración del Programa Anual de Prevención de la siniestralidad laboral, con la puesta a disposición del Comité y de la autoridad de aplicación de toda la documentación e información referente a la evaluación de riesgos y planes de prevención, entre otras exigidas, coadyuvará a la consecución del rol preventivo que la ley procura jerarquizar;

Que igualmente también merece destacarse la adopción reglamentaria de especificaciones técnicas propias de la Industria de la Construcción, que posibilitarán la existencia y funcionamiento de los Comités en las empresas, establecimientos ó centros de trabajo, implicando a los diversos actores que pudieren coexistir en la actividad: empresario, comitente y demás empresas –personas físicas o jurídicas- que participen en el proceso de citada industria;

Asimismo se contempla que el comitente y aquel a quien le quepa la responsabilidad de elaborar y aplicar el Plan de Higiene y Seguridad conforme los términos de la legislación y normativa nacional vigente en la materia, deberán asegurar en cada obra, el funcionamiento del Comité Mixto de Salud y Seguridad. Por lo demás, las restantes empresas que participen de cualesquiera de los procesos propios de dicha actividad industrial deberán adherir a la política que haya implementado el Comité correspondiente a la obra en que intervengan;

Que finalmente se dispone facultar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en su condición de autoridad de aplicación, para dictar los actos administrativos pertinentes que estime menester para complementar o integrar otras cuestiones inherentes a la presente normativa reglamentaria y en un todo de acuerdo al espíritu y objetivos aprehendidos por el legislador al sancionar la Ley 12.913;

Que ha intervenido la Dirección General de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no oponiendo objeciones a la gestión iniciada (Dictamen N° 049/09);

Que la gestión encuadra en las disposiciones del artículo 35 de la Ley 12913 y en las facultades otorgadas al Poder Ejecutivo por la Constitución Provincial;

POR ELLO:

EL GOBERNADOR DE LA PROVINCIA DE SANTA FE DECRETA

ARTICULO 1° – Apruébese la reglamentación de la Ley N° 12913 que como Anexo único integra la presente norma legal

ARTICULO 2° – Regístrese, comuníquese, publíquese y archívese.

REGLAMENTACION LEY 12.913

ANEXO UNICO

ARTÍCULO 1 - Sin reglamentar.

ARTÍCULO 2 - Sin reglamentar.

ARTÍCULO 3 - A los fines de la dispensa referida en el art. 3, 2° párrafo, la ONG deberá presentar ante el MTSS:

Estatuto fundacional.

Nómina de autoridades.

Listado de personal en relación de dependencia.

Certificado de cobertura de A.R.T.

Listado de personal adherido al voluntariado social.

El MTSS podrá además requerir todos aquellos informes y documentación que estime pertinentes para fundar adecuadamente la resolución que admita o desestime la petición de exclusión.

ARTÍCULO 4 - Para la determinación de la cantidad de personas que la empleadora de la construcción tiene afectada a la obra, ésta deberá presentar una declaración jurada que tendrá una vigencia de seis meses y deberá ser renovada a su vencimiento y sucesivamente hasta la finalización total de la misma.

ARTÍCULO 5 - Sin reglamentar.

ARTÍCULO 6 - En caso de peligro grave e inminente para la vida o la salud de las personas, el Comité de Salud y Seguridad dará urgente noticia al empleador y a la Autoridad de aplicación a los efectos de tomar las medidas correspondientes tal como lo contempla el inc. l) del artículo 6 de la ley. Esta dispondrá la reanudación de tareas una vez que sea acreditado el cese de las causas que motivaron la paralización de las mismas. Entre la comunicación y la reanudación no debe mediar más de 24 horas.

ARTÍCULO 7 - Sin reglamentar.

ARTÍCULO 8 - Sin reglamentar.

ARTÍCULO 9 - A los fines de integrar las escalas representativas de los trabajadores, se entiende por tal condición a la totalidad del personal que realice actos, ejecute obras o preste servicios, directa o indirectamente a favor del empleador o del empresario principal donde ejecuta su prestación laboral.

ARTÍCULO 10 - En aquellas empresas que cuenten con varios establecimientos, deberá implementarse un mecanismo de coordinación integral, que garantice entre los delegados de salud la inmediatez y fluidez en las comunicaciones,

como así también la unificación de criterios técnicos sustentables.

Cuando en un mismo establecimiento concurren a desarrollar sus tareas trabajadores de dos ó más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa. Con éste objetivo establecerán los medios de coordinación que sean necesarios para garantizar la prevención de los riesgos laborales. En el caso de la industria de la construcción, además, el empresario o el comitente titular del centro de trabajo adoptará las medidas a que hubiese lugar para que los otros empresarios que laboren en el centro reciban la información e instrucciones en cuanto a los riesgos existentes en el establecimiento y las medidas de prevención y protección correspondientes, incluyendo a las que hagan en situaciones de emergencia.

Las empresas que contraten o subcontraten la realización de obras o servicios deberán vigilar el cumplimiento de la normativa por parte de estos terceros. Los deberes de cooperación e información serán de aplicación a los trabajadores autónomos que eventualmente desarrollen tareas en el establecimiento”.

Para la industria de la construcción, la conformación del Comité de Salud y Seguridad es obligación del empleador y de la empresa de la construcción, sea ésta persona física o jurídica, que intervenga como empleador o comitente de la construcción, tenga o no habitualidad en el proceso de esta industria, cualquiera sea la forma o figura asociativa, societaria o de patrimonio de afectación de bienes que se pueda haber elegido.

Durante el proceso de ejecución de la obra, el comitente y aquel a quien le quepa la responsabilidad de elaborar y aplicar el Plan de Higiene y Seguridad conforme los términos de la legislación y normativa nacional vigente en la materia, deberán asegurar en ella, el funcionamiento del Comité Mixto de Salud y Seguridad.

Las restantes empresas que participen en el proceso de la industria de la construcción, además de contar dentro de las mismas y cuando corresponda, con un Comité Mixto de Salud y Seguridad, deberán adherir a la política que haya implementado el Comité correspondiente a la obra en que intervengan.

No podrán excusar el incumplimiento de esta obligación fundados en la circunstancia de haberse constituido la persona jurídica o tener su domicilio legal fuera del ámbito geográfico de la Provincia.

ARTÍCULO 11 - Sin reglamentar.

ARTÍCULO 12 - Si en el establecimiento existieran delegados en funciones, y el número coincidiera con el de representantes a integrar el comité, el empleador invitará a los mismos a integrarse al comité. En el supuesto que el número de delegados excediese la cantidad de representantes a designar en el comité,

será la junta interna de delegados o cuerpos orgánicos de esa naturaleza quienes deberán decidir entre los existentes, el/los trabajadores que compondrán el mencionado comité.

Cuando existieran en el seno del establecimiento delegados de personal correspondiente a distintos sindicatos, se deberá garantizar la participación de todas las organizaciones gremiales presentes en el sector.

ARTÍCULO 13 - La autoridad de aplicación solicitará a la o las organizaciones sindicales respectivas que efectúe la correspondiente convocatoria a elegir representantes sindicales, conforme los plazos y procedimientos fijados en los respectivos estatutos, y en la ley 23.551 y decreto reglamentario. Si la elección se hubiera frustrado por falta de postulantes, la autoridad de aplicación solicitará a la o las organizaciones gremiales la designación del trabajador de la empresa o establecimiento que habrá de desempeñar la función prevista en el segundo párrafo del artículo 13.

ARTÍCULO 14 - Sin reglamentar

ARTÍCULO 15 - Sin reglamentar

ARTÍCULO 16 - Para la designación del trabajador/a que desempeñe el cargo de secretario/a del Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo, deberá estarse a las pautas de representación sindical previstas en los arts. 12 y 13 de la Ley 12.913.

ARTÍCULO 17 - El reglamento interno del Comité deberá establecer una razonable periodicidad para realizar las reuniones ordinarias, atendiendo a las características de cada empresa o establecimiento. Asimismo deberá prever la convocatoria a reuniones extraordinarias, con carácter urgente y a pedido de cualesquiera de los miembros del Comité, en los casos que a continuación se establecen enunciativamente: quemadura grave (Tipo AB mayor al 20%; Tipo B mayor al 10%), amputación por encima de carpo o tarso, parcial o total, amputación de uno o más dedos de manos o pies (con internación), intoxicaciones agudas con alteración de parámetros vitales, coma de origen traumático, traumatismo de cráneo con pérdida de conocimiento (se excluyen los casos sin alteraciones neurológicas, con TAC normal), politraumatismo grave, aplastamiento torácico, fractura expuesta, incluidas fracturas abiertas (con internación), fractura o luxación de una o más vértebras (con internación), fractura de pelvis, herida abdominal transperitoneal con o sin perforación de víscera, perforación o enucleamiento ocular, rotura/estallido de vísceras, castración o emasculación traumática, fracturas cerradas de miembros inferiores o superiores (con internación o con internación y cirugía inmediata al accidente o programada como consecuencia de la lesión inicial, herida y/o traumatismo de

mano con internación, lesiones producidas por arma de fuego o arma blanca (con internación) u otras que en lo sucesivo pudieren establecerse como de denuncia obligatoria, y toda situación que pudiere afectar la vida o la salud de las personas en el ámbito laboral.

ARTÍCULO 18 - Sin reglamentar

ARTÍCULO 19 - La falta del consenso necesario para la aprobación del reglamento interno del Comité, deberá ser comunicada fehacientemente a la autoridad de aplicación dentro del plazo de 2 días a partir del vencimiento del término legal dispuesto en el art. 19 de la Ley 12.913. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social arbitrará las acciones ó medidas pertinentes en aras de remover las diferencias existentes para la aprobación de la referida normativa interna.

ARTÍCULO 20 - Se entiende por tiempo útil al lapso estrictamente necesario que debe mediar entre la petición formulada por el Comité o el delegado de Seguridad y el acceso a la información que resulte necesaria e indispensable a los fines de no impedir el regular cumplimiento de sus funciones.

A los fines de gestionar la autorización requerida para los casos en que pudieren estar implicados secretos industriales o normas ambientales, el empleador deberá informar al Comité la designación del encargado con mayor jerarquía dentro del establecimiento, así como también su reemplazante transitorio o sustituto definitivo. Vencido el plazo indicado para la autorización requerida sin que se acredite respuesta fehaciente del encargado, se entenderá acordada fictamente a favor del Comité.

ARTÍCULO 21 - La capacitación de los miembros del Comité podrá estar a cargo de entidades oficiales o privadas habilitadas para tal fin, debiendo la autoridad de aplicación aprobar los contenidos y la extensión de los programas de capacitación.

ARTÍCULO 22 - Sin reglamentar.

ARTÍCULO 23 - Sin reglamentar.

ARTÍCULO 24 - Sin reglamentar

ARTÍCULO 25 - La información será notificada al Comité por escrito con una antelación mínima de sesenta

(60) días o previo al cambio del proceso productivo. Conjuntamente con la notificación deberá adjuntar los estudios técnicos y demás antecedentes que permitan su análisis fehacientemente documentados e indicando –en su caso– las fuentes o respaldos científicos de que se vale para disponer cambios que pudiera tener repercusión o incidencia, directa o indirecta, en la salud de los/as trabajadores/as o en las condiciones de seguridad en el trabajo, adjuntando

la bibliografía necesaria o identificando el sitio informático donde la misma se hallare.

En la notificación de cambios, también deberá incluirse la metodología de capacitación al personal.

ARTÍCULO 26 - El Programa Anual de Prevención debe constar de los siguientes pasos:

1) Definición de la Política empresaria en materia de salud y seguridad en el trabajo. La misma deberá ser comunicada fehacientemente a todos los trabajadores de la empresa, se exhibirá en lugares accesibles y estará a entera disposición de la inspección.

2) Diagnóstico Inicial. Este diagnóstico exige el conocimiento de los riesgos generales de la empresa y los particulares de cada puesto de trabajo. Este examen inicial debe permitir distinguir dos tipos de situaciones de riesgo:

- aquellas en que el riesgo puede ser evitado de inmediato y que, por tanto, debe serlo utilizando los recursos y procedimientos técnicos disponibles y que serán definidos específicamente dentro del programa.

- otras situaciones en que, dada la imposibilidad de eliminarlos, debe realizarse una evaluación de los riesgos a partir de la cual implantar un “plan de prevención específico”

3) El “plan de prevención específico” deberá orientarse al control de cada uno de los riesgos que no se han podido eliminar y en él deben integrarse de forma coherente las medidas de control, en último caso las que hacen a los elementos de protección personal a utilizar, las actividades generales de información, formación o vigilancia de la salud, las medidas de emergencia, así como todas las que se deriven de normas específicas.

4) El Programa anual de prevención debe dar cuenta de la estructura organizativa en materia de prevención, de la definición de funciones y responsabilidades en los distintos niveles de la empresa, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos que se ponen a disposición para llevar a cabo las acciones que se ha identificado como necesarias.

El Programa anual de prevención debe incluir medidas de seguimiento y control periódico tanto respecto a las condiciones de trabajo como al estado de salud de los trabajadores, a cargo de las aseguradoras de riesgo del trabajo, con el fin de ajustar y corregir las acciones preventivas en función de su eficacia.

5) La empresa debe mantener un sistema de documentación del programa de Prevención, a disposición del Comité y de la inspección del trabajo, basado en las siguientes informaciones:

- las relativas a la evaluación de riesgos y planes de prevención

- las relacionadas con los equipos y medidas de protección y prevención
- las derivadas del seguimiento y control de la actividad preventiva
- las actividades desarrolladas por el Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo
- las actividades desarrolladas por el Servicio de Medicina del Trabajo
- las actividades desarrolladas por la ART

6) En los casos de coincidencia de varias empresas en un mismo centro de trabajo o en los de contratación o subcontratación de actividades deben implantarse sistemas coordinados de prevención siendo en todos los casos la empresa contratante la que debe vigilar el cumplimiento de la normativa por los contratistas y subcontratistas.

7) El Comité dispondrá al definirse el plan anual de prevención las medidas de evaluación de los resultados obtenidos y su periodicidad.

ARTÍCULO 27 - Facultase al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en su condición de autoridad de aplicación, a dictar las resoluciones que estime menester para complementar y/o integrar otras cuestiones inherentes a la normativa específica, en aras de asegurar su regular cumplimiento.

ARTÍCULO 28 - Sin reglamentar

ARTÍCULO 29 - Sin reglamentar

ARTÍCULO 30 - Sin reglamentar

ARTÍCULO 31 - Dentro de los plazos previstos en el artículo 31 de la ley, los empleadores procederán a constituir los respectivos comités, designando a la o las personas que habrán de representarlo ante el mismo.

ARTÍCULO 32 - El Registro será único para toda la provincia, con numeración alfa numérica correlativa a fin de identificar la localidad de radicación del establecimiento.

ARTÍCULO 33 - Sin reglamentar.

ARTÍCULO 34 - Sin reglamentar.

ARTÍCULO 35 - Sin reglamentar

ARTÍCULO 36 - Sin reglamentar.

ARTÍCULO 37 - Sin reglamentar.

Anexo 4. Resolución N° 607 - Min. de Trabajo y Seguridad Social de la Pcia. de Santa Fe. Obligación en la creación y difusión del Programa Anual de Prevención

RESOLUCIÓN N° 607

SANTA FE, "Cuna de la Constitución Nacional" **25/10/2011**

VISTO:

El expediente N° 01606-0002096-6 del Registro del Sistema de Información de expedientes del Ministerio de Trabajo y Seguridad; y

CONSIDERANDO:

Que la Ley Provincial N° 12.913 establece en su artículo 26 que el empleador deberá elaborar un Programa Anual de Prevención en materia de salud y seguridad en el trabajo y ponerlo a consideración del Comité de Salud y Seguridad;

Que el Decreto Provincial N° 0396/09, que reglamenta el artículo 26 de la citada ley, determina en forma genérica los pasos a seguir en la elaboración del Programa Anual de Prevención, siendo necesario especificar algunos aspectos del mismo;

Que el dictado de la presente resolución apunta a dar efectivo cumplimiento a uno de los más importantes objetivos de toda la normativa vigente en materia de salud y seguridad, tanto a nivel nacional como provincial y en consonancia con los postulados por la OIT, que es la prevención y reducción de accidentabilidad laboral;

Que en este sentido, participación, información y capacitación constituyen pilares fundamentales que hoy se muestran como aspectos ineludibles en la cultura de la prevención, postura en la que se adscribe nuestra Provincia;

Que la participación en los Comités es el espacio apropiado para la construcción colectiva, aquella que permite el desarrollo de empresas productivas brindando trabajo decente, estimulando aquellos aspectos que enriquecen el trabajo de forma tal que se convierte en factor salud;

Que a su vez, información y capacitación de los trabajadores coadyuvan para lograr el objetivo final que es el alcanzar buenas condiciones y medio ambiente de trabajo. El conocimiento se transforma en herramienta esencial a la hora de reducir la accidentabilidad y enfermedades laborales, dando lugar a la tríada conocimiento – concientización – reducción de riesgos de trabajo;

Que en este orden de ideas, así como se programa la producción, es de buena práctica tener la misma conducta respecto de la prevención. Asimismo, la evaluación de un programa es un paso de importancia superlativa que permite por un lado, identificar los logros, pero también saber de aquellos objetivos que no fueron alcanzados y que deberán formar parte del nuevo programa;

Que el PAP se integrará con un Plan Maestro y distintos Planes Menores o de Ejecución. En el Plan Maestro se plasmarán las líneas de trabajo previstas para desarrollar durante el año calendario a partir de la cual se desprenderán todos los planes menores. La elaboración del mismo deberá reflejar entre otros aspectos, la política de salud y seguridad de la empresa, el estudio de la accidentabilidad del establecimiento con el objeto de la determinación de las causas; las sugerencias de mejoras de los trabajadores, del Comité Mixto o del Delegado de Prevención. A su vez los planes menores o ejecutivos que describirán determinadas tareas y su ejecución a través de los recursos asignados por la empresa, todo ello tendiente a alcanzar el objetivo del Plan Anual;

Que ha tomado intervención la Dirección General de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en cumplimiento del Decreto Provincial N° 132/04 que en su Dictamen N° 493 de fecha 19 de octubre de 2011 aconseja el dictado de la presente Resolución;

Por ello:

EL MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL **R E S U E L V E:**

ARTÍCULO 1 – Del programa anual de Prevención. Todos los empleadores, excluidos los de las obras de construcción alcanzadas por el Decreto Nacional N° 911/96, deberán elaborar un Programa Anual de Prevención (PAP). Cuando el empleador posea más de un establecimiento, deberá presentar un PAP por cada uno de ellos.

ARTÍCULO 2 – Participación del Comité Mixto de Higiene y Seguridad. Los empleadores deberán poner a consideración del Comité Mixto de Higiene y Seguridad en el Trabajo o del Delegado de Prevención por escrito, el Programa Anual de Prevención para que participen en su elaboración y aprobación.

ARTÍCULO 3.- Política. La empresa deberá definir e implementar una política en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo, la que deberá ser informada y comunicada a todo el personal que desarrolle tareas en la misma, entendiéndose

dosela como las ideas y la expresión del compromiso asumido en la materia.

ARTÍCULO 4.- Conformación. El Programa Anual de Prevención (PAP) deberá estar compuesto por el Plan Maestro y por los Planes Menores o Ejecutivos.

ARTÍCULO 5.- Plan Maestro. Es el Plan de trabajo donde se deberá plasmar cada una de las ideas y líneas de trabajo previstas a desarrollar durante el año calendario, desde el 01 de enero al 31 de diciembre inmediato anterior a la presentación, a partir del cual se desprenderán todos y cada uno de los planes menores o ejecutivos. Deberá estar firmado por el máximo responsable del establecimiento y/o empresa, responsable del Servicio de Higiene y Seguridad en el trabajo y de Medicina del Trabajo. Asimismo, deberán prestar su conformidad el presidente y el secretario del Comité Mixto de Higiene y Seguridad en el Trabajo en representación de sus integrantes, o el Delegado de Prevención.

ARTÍCULO 6.- Difusión y Accesibilidad. El PAP deberá ser informado y comunicado a todo el personal en el término de un mes de aprobado por la Empresa y el Comité Mixto, y deberá estar a disposición de todos los trabajadores para su consulta, debiéndose colocar al menos una copia en el comedor, cartelera, lugares de descanso de los trabajadores o sitios visibles e idóneos para su lectura y estudio o en los sitios web, si existen.

ARTÍCULO 7.- Contenido del Plan Maestro. El Plan Maestro deberá contener para cada idea o línea de trabajo prevista los siguientes puntos:

Título.

Descripción.

Objetivo a alcanzar.

Responsable.

Equipo de trabajo asignado.

Fecha estimada de comienzo y finalización.

Recursos e Inversión estimada o asignada.

ARTÍCULO 8.- Diagnóstico Inicial. Para la elaboración del Plan Maestro se deberán considerar los siguientes aspectos:

Política de Salud y Seguridad Ocupacional de la empresa.

Resultado del balance anual del PAP del año anterior.

Estudio de la accidentabilidad (incluidas las enfermedades) del establecimiento con el objetivo de la determinación de las causas.

Acciones pendientes o inconclusas de planes de años anteriores.

Medidas correctivas incumplidas de la investigación de accidentes de trabajo.

Resultados de los exámenes periódicos al personal.

Incumplimientos a las exigencias surgidas de las inspecciones de la autoridad de aplicación.

Incumplimientos a la normativa legal vigente.

Sugerencias de mejoras de los trabajadores, del Comité Mixto o del Delegado de Prevención.

Mejoras de las condiciones de los ambientes de trabajo.

Mejoras en máquinas, equipos e instalaciones.

Mejoras en puestos de trabajos.

Reducción de riesgos de las actividades.

Se deberá dar prioridad a la eliminación de los riesgos y en caso de que esto no se pueda llevar a cabo se deberán analizar las mejoras empezando por las soluciones tecnológicas o ingenieriles, dejando como última instancia la aplicación de elementos de protección personal, que siendo complementarios no deben ser la única medida a adoptar.

El Plan deberá incluir medidas del tipo tecnológicas o soluciones técnicas evitando que las medidas sólo sean del tipo administrativas.

El Plan deberá contener medidas correctivas del tipo preventivas, de protección, de control, mitigación y de gestión. Todas las ideas o líneas de trabajo incluidos en el Plan Maestro deberán estar debidamente justificadas.

ARTÍCULO 9.- Plan Menor o Ejecutivo. De cada idea o línea de trabajo incluido en el Plan

Maestro, el equipo de trabajo asignado deberá desarrollar un Plan Menor o Ejecutivo que contendrán los pasos ordenados temporalmente a llevar adelante y que al cumplidos logren llegar al objetivo propuesto en el Plan Maestro.

ARTÍCULO 10 – Contenido de los Planes Menores o Ejecutivos. Cada Plan Menor o Ejecutivo deberá contener:

Un encabezado donde se indique: Título, descripción, objetivo a alcanzar, responsable, equipo de trabajo asignado, fecha estimada de comienzo y finalización, y recursos e inversión estimada. Todos datos extraídos del Plan Maestro.

Listado ordenado temporalmente con las tareas o pasos a seguir.

Descripción pormenorizada de cada tarea o paso.

Recursos e inversión asignados a cada tarea o paso.

Responsable de la ejecución de cada tarea o paso.

Responsable del control y efectividad.

ARTÍCULO 11 –Evaluación y balance del PAP. Los empleadores, en conjunto con el Comité Mixto de Higiene y Seguridad en el Trabajo o Delegado de Prevención, deberán: evaluar con una periodicidad no mayor a cuatro meses el Programa Anual de Prevención del establecimiento, hacer un balance anual y

proponer las modificaciones o correcciones que estimen necesarias. Deberán elaborarse informes de las evaluaciones previstas y del balance anual. El balance anual deberá realizarse durante el mes de diciembre de cada año y deberá estar listo antes de empezar la confección del nuevo PAP.

ARTÍCULO 12 – Todos los empleadores que posean establecimientos con más de 100 trabajadores propios o externos deberán presentar el Plan Maestro integrante del Programa Anual de Prevención hasta el 31 de marzo de cada año en la Dirección Provincial de Salud y Seguridad en el Trabajo dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o en las distintas Delegaciones y/o Inspectorías del MTySS, según el domicilio de la empresa o el de la sede social, en caso de tener varios establecimientos. Autorízase a la Dirección Provincial de Salud y Seguridad en el Trabajo de la Pcia. de Santa Fe a evaluar la factibilidad de recepcionar informáticamente las presentaciones de las empresas obligadas por la presente resolución.

ARTÍCULO 13 - Los planes menores o ejecutivos deberán estar listos un mes antes de la fecha de inicio prevista en el Plan Maestro y deberán quedar en la empresa a disposición de la autoridad competente. Deberán ser consensuados entre todos los integrantes del grupo de trabajo asignado y firmados en conformidad por todos sus integrantes.

ARTÍCULO 14 - Registro. Los empleadores deberán registrar en forma fehaciente todas las actividades llevadas a cabo tanto para elaborar el PAP como para dar cumplimiento al mismo.

ARTÍCULO 15 - Sanciones. Los incumplimientos a las obligaciones impuestas en la presente Resolución serán consideradas infracciones calificadas conforme la Ley Provincial 10.468 (T.O 11.752).

ARTÍCULO 16 – Registrar, comunicar, publicar y archivar.



Rivadavia 3049/51 - CP 3000 - Santa Fe - Argentina
+54 (342) 457 7171 - prensatrabajo@santafe.gov.ar