

A row of yellow hard hats is shown on a metal rack. The hats are arranged in a line, and their straps are visible. The background is a solid green color.

COMITÉS MIXTOS EN SANTA FE

A seis años de la Ley 12.913

DOCUMENTO DE DEBATE

Proyecto “Salud Laboral ”
DGB Bildungswerk - CEFS - FeTIA/CTA

FeTIA/CEFS - Carlos Calvo 2717- C1230AAR
Ciudad Autónoma de Buenos Aires
www.cefs.org / www.fetia.org.ar

DOCUMENTOS DE DEBATE

Enero 2015

Director CEFS: Eduardo Adrián Menajovsky
Textos: Marisel Solana Zas
Edición y Producción: Norma Díaz
Diseño y Diagramación: Doblespacio
Impresión: Imprimac



COMITÉS MIXTOS EN SANTA FE

A seis años de la Ley 12.913

Marisel Solana Zas *

ÍNDICE

3 INTRODUCCIÓN

4 LA SALUD COMO DERECHO EN EL MARCO DE LA PARTICIPACIÓN DIRECTA

7 LEY N° 12.913 DE COMITÉS DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO - SANTA FE

15 EL CAMINO RECORRIDO

23 ALGUNAS CONSIDERACIONES FINALES



* Socióloga



INTRODUCCIÓN

La presente publicación surge del taller realizado dentro del Programa de Capacitación en Salud Laboral organizado por el Centro de Estudios y Formación Sindical (CEFS) para trabajadores –futuros formadores– de distintos sectores y regiones de la FeTIA. En dicha jornada el compañero Omar Bouvier¹, ex trabajador metalúrgico, hoy Sub Director Provincial de Salud y Seguridad en el Trabajo, del Ministerio de Trabajo de la provincia de Santa Fe, realizó un recorrido de cuáles son los principales ítems a tener en cuenta en la Ley N° 12.913 de Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo vigente hoy en dicha provincia, a fin de comprender su utilidad como herramienta para las organizaciones sindicales. En esa jornada tam-

bién estuvo presente la compañera María Eugenia Caggiano, abogada laboralista quien hizo su aporte desde su especialidad y su experiencia en el marco del derecho laboral.

Destacamos como sumamente enriquecedor el hecho de que este taller busca reflejar no solo la mirada técnica legal de dicha ley, sino además el debate sobre su aplicación efectiva y sobre todo desde dónde los trabajadores debemos pararnos y actuar, entendiendo que es una herramienta, la cual debemos capitalizar a nuestro favor.

En las siguientes líneas tomaremos parte de lo trabajado en el taller y lo complementaremos con datos que por cuestiones de tiempo y de la dinámica propia del debate no se pudieron profundizar.



1. Omar Bouvier, ex trabajador de Acindar entre el año 1973 y 2008, ex delegado miembro de la Comisión Directiva del sindicato de la UOM de la Villa Constitución. Pionero en trabajar activamente desde los trabajadores en el tema de las condiciones de trabajo, impulsó el proyecto de Ley que fue aprobado en Santa Fe, en Setiembre de 2008.



LA SALUD COMO DERECHO EN EL MARCO DE LA PARTICIPACIÓN DIRECTA

Partimos de una premisa inicial: la salud como derecho, teniendo en cuenta que es obligación de la patronal garantizarlo y responsabilidad de las organizaciones sindicales hacerlo respetar. Esta premisa nos plantea un punto de partida, la salud de los trabajadores no es una mercancía, por tanto no se negocia. Nuestro interés primero es preservarla, a través de nuestra participación directa en el proceso de trabajo y de la prevención de riesgos y enfermedades laborales que se puede ocasionar en estos ámbitos. Entendemos también que la participación de los trabajadores es un derecho colectivo, que necesariamente debe ser ejercido colectivamente. En este aspecto los sindicatos, como organizaciones, deben colocar a la Salud y Seguridad en el Trabajo

en la agenda de temas a discutir, como prioridad y como necesidad inmediata.

Para comprender mejor desde donde partimos, nos plantearemos tres preguntas iniciales:

- **¿Qué entendemos por participación de los trabajadores?**
- **¿Para qué sirve esta participación?**
- **¿Cuál es el objetivo de esta participación?**

Contestar estas preguntas es una necesidad y un desafío, y sobre todas las cosas un debate que nos tenemos que dar al interior de las organizaciones. Plantearnos un objetivo claro de acción, y a partir

de él tomar la responsabilidad de trabajar en la prevención de los riesgos laborales.

Para comprender que es la participación tenemos que partir de entender a la salud laboral como una cuestión que atañe a la organización colectiva. Debemos salir de la lógica individual y entender que solo a través de la organización y la participación de todos, comprometiéndonos, podemos llevar adelante condiciones de trabajo dignas. La participación de los trabajadores en estos espacios es un derecho porque forma parte del derecho básico a la salud. Cuando hablamos de la salud en el trabajo nos referimos a incidir positivamente en el mejoramiento de las condiciones laborales impidiendo condiciones que nos dañen. La salud es un derecho humano central, la reserva más importante que tienen los trabajadores porque sin salud no hay trabajo.

Hablar de participación de los trabajadores, nos remite necesariamente a la figura del DELEGADO DE PREVENCIÓN, siendo esta la figura representativa de la organización colectiva en materia de salud. Pero esta figura no es más que una herramienta de lucha gremial, es una más entre varias otras. Entendemos esta herramienta como un punto de partida desde donde organizarnos y pensar en qué forma participar. El hecho no es participar de cualquier manera; debemos trabajar para que esta herramienta realmente nos beneficie, no dejarla solo en manos de las empresas, debemos apropiarnos de la misma, hacerla nuestra y trabajar conjuntamente.

El delegado de prevención es un miembro clave de los COMITÉS MIXTOS. Estos comités compuestos por los trabajadores representados por sus delegados y por representantes de la empresas son el verdadero desafío. Este espacio es ante todo una pata más de la negociación paritaria, donde específicamente se trabaja para mejorar las condiciones laborales en

materia de Salud y Seguridad. Pero si no nos involucramos y no nos la apropiamos podemos perderla como herramienta.

Existen distintos tipos de participación: tener derecho a la información, a la consulta, a la negociación, a la proposición, a la exigencia, además de lograr que la organización sea transmisora de conocimientos a todos los compañeros y compañeras. La participación solo se consigue con la voluntad y la militancia.

En este marco es donde nos paramos para entender la salud laboral como acción sindical. La acción sindical requiere a un colectivo que la geste, la respalde y la lleve adelante, y si a esto le sumamos una legislación que nos pueda favorecer, debemos y tenemos la obligación de utilizarla en nuestro favor.

Haciendo un poco de historia

Nuestro país, es el único de Latinoamérica que no tiene ley nacional de participación de los trabajadores en salud laboral. A pesar de haber sido presentado varios proyectos conseguirlo es un objetivo concreto de nuestra Central que aún se encuentra en proceso. Solamente en la Provincia de Santa Fe y en la Provincia de Buenos Aires hemos avanzado en ello. En la Provincia de Santa Fe se avanzó más que nada en el ámbito privado,

mientras que Provincia de Buenos Aires, se aplica en el ámbito público. Mientras que en la primera ya existe una experiencia de aplicación de más de 5 años, en la segunda la reglamentación que pone en práctica la ley se decretó recién en diciembre de 2014.

En este camino de conquista de derechos, durante la primera década del siglo XXI en América Latina se ha avanzado en el otorgamiento de los mismos, en materia de salud laboral, siendo nues-

“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”

tro país participe activo de dicho proceso. Así en el año 2003 se incluyó el concepto de promoción del trabajo decente en las políticas nacionales, que fue adoptado 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

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.



2. Documento MERCOSUR de Salud y Seguridad en el Trabajo. Artículo 7. En Web: <http://www.istas.ccoo.es/descargas/IVforo-documentomercosur.pdf>16



LEY N° 12.913 DE COMITÉS DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO - SANTA FE

El 15 de septiembre del 2008 se sanciona la Ley N°12.913 de Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo en la provincia de Santa Fe y en marzo del 2009 es reglamentada. En este proceso, hubo mucha participación de las organizaciones de trabajadores, principalmente de la CTA que masivamente aportó en la Cámara de Diputados para que salga la Ley. Fue tal la participación y demanda de las organizaciones que la misma noche, después que la ley fue votada en Diputados, se la llevó a Cámara de Senadores, donde la Confederación de la Industria de Santa Fe intentó frenar su aprobación porque decían que los trabajadores nos queríamos quedar con el control de las empresas, por medio de los Comités, sin embargo la ley fue aprobada y puesta en vigencia un año después.

Esta ley es la primera experiencia a nivel pro-

vincial, en Argentina, que pone en práctica una instancia paritaria de participación solidaria entre empleados y empleadores en el ámbito privado y público, con el objeto de garantizar ámbitos de trabajo seguro y saludable para todos. Hasta ese momento, no existía en nuestro país, normas que garantizaran este espacio paritario de negociación.

Según la ley, los Comités son órganos paritarios formales entre trabajadores y empleadores, la definición exacta que se da a este órgano de negociación, según consta en el texto aprobado por los legisladores es que los Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo son:

"Órganos paritarios con participación de trabajadores, trabajadoras y empleadores, destinados a supervisar, con carácter autónomo y accesorio del Estado, el cumplimiento de las normas y dis-

posiciones en materia de control y prevención de riesgos laborales y también la consulta laboral y periódica de las actuaciones de las empresas, establecimientos empresarios y dependencias públicas en materia de prevención de riesgos"

Su aplicación es válida, en tanto no contradice las disposiciones y principios consagrados en la Ley de Contrato de Trabajo, la Ley de Higiene y Seguridad, la Ley de Riesgos 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.

La misma está hecha tanto para el ámbito público, como para el privado. Sin embargo la experiencia cuenta que ha tomado mayor fuerza en el ámbito privado, mientras que en el público recién ahora se está llevándola a la práctica con la experiencia de los docentes y de los trabajadores de la salud.

La ley expresamente dice:

"La ley se aplicará en todas las empresas (extractivas o productivas, agropecuarias, industriales o de servicios) privadas y públicas, establecimientos empresarios y dependencias públicas de 50 o más trabajadores, radicadas en la provincia de Santa Fe, cualesquiera fueran sus formas societarias, de capital nacional o extranjero, con o sin fines de lucro"

El objetivo principal de la misma, según lo expresa el texto es:

"velar y promover la protección de la vida y la salud de los trabajadores, cualquiera fuera la modalidad o plazo de su contratación o vínculo laboral, y el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo"

De las funciones de los Comités mixtos

Para velar por la integridad física y mental de los trabajadores es imprescindible la participación activa de los mismos en el proceso de prevención, como esta participación no suele ser un elemento que las empresas pongan en práctica por propia iniciativa, la presente ley busca *"fomentar un clima*

de cooperación en la empresa, establecimiento o dependencia pública, y la colaboración entre trabajadores y empleadores a fin de promover la salud, prevenir los riesgos laborales y crear las mejores condiciones y medio ambiente de trabajo". También busca *"velar por el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y convencionales vigentes en la materia; realizar periódicamente relevamientos destinados a la detección y eliminación de riesgos; participar en la elaboración y aprobación de todos los programas de prevención de riesgos de la salud de los trabajadores; evaluar periódicamente el programa anual de prevención de la empresa, establecimiento o dependencia pública, hacer el balance anual y proponer las modificaciones o correcciones que se estimen necesarias"*. Si bien podemos entender que muchas de estas funciones son determinadas

por la ley nacional de riesgos de trabajo, la presente ley integra a los trabajadores de modo expreso, cosa que la primera no hace. Aspirando a través de su presencia en los comités, una búsqueda real de la preservación de la salud de los mismos.

Además de las funciones generales, la normativa estipula que los Comités podrán *"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 me-*

dio ambiente de trabajo". También aclara que los trabajadores, como miembros del comité, tendrán derecho a "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". Además contarán con el derecho y la obligación de hacer saber al empleador, también a través de los comités, de "las deficiencias existentes en la materia de su competencia y solicitarle al empleador la adopción de medidas tendientes a la eliminación o puesta bajo control de los riesgos ocupacionales"; así como "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 trabajadores".

Es importante destacar, que la ley estipula que 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. Finalmente podemos destacar que los comités podrán organizar actividades de difusión y formación en materia de Salud y Seguridad o realizarla ellos mismos, pedir la realización de investigaciones, que se pueden solicitar a terceros, contratar asesores externos, siempre a cargo de la empresa.

Todas estas funciones que la ley atribuye a los comités mixtos, no excluyen de ningún modo las acciones gremiales en la misma línea. Esto significa que los comités implican un espacio más de participación y acción, no impidiendo que el sindicato, si quiere, pueda investigar, denunciar, brindar formación e información por su cuenta.

De la conformación de los Comités mixtos

La ley establece que toda empresa, establecimiento empresario o dependencia pública que emplee como mínimo a 50 trabajadores debe consti-

tuir un Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo de composición paritaria, con igual número de representantes del empleador y de los trabajadores, debiendo recaer las designaciones en varones y mujeres en proporción a su número en el establecimiento.

Entonces, según marca la ley, en los establecimientos donde hay entre 10 y 49 trabajadores se elige 1 delegado, siempre elegido por el sindicato, a través del voto libre y democrático convocada por el mismo. En establecimientos de 50 o más trabajadores se aplica la norma que dice 3 representantes. En los establecimientos en los que se tienen menos de 10 personas, es el Ministerio el que dictamina si hace falta tener un Comité, depende de qué tipos de tareas se hagan en ese trabajo en particular, entonces se determina si es que corresponde tener delegado o no.

Las escalas de asignación son las siguientes:

- De 10 a 49 trabajadores:
un representante.
- De 50 a 500 trabajadores:
tres representantes
- De 501 a 1.000 trabajadores:
cuatro representantes.
- De 1.001 a 2.000 trabajadores:
cinco representantes
- De 2.001 a 3.000 trabajadores:
seis representantes
- De 3.001 a 4.000 trabajadores:
siete representantes.
- De 4.001 trabajadores en adelante:
ocho representantes.

Cuando hay dos o más sindicatos en un mismo establecimiento, se deben guardar las proporciones entre ellos en función de los afiliados que tenga cada uno. Si existe, por ejemplo un cuerpo de delegados de 7 miembros y se necesitan 3 para el Comité, deben elegirse de entre los 7, 3 para ir a participar al Comité.

El delegado de Salud y Seguridad debe ser necesariamente delegado gremial, esto significa que no existen los delegados exclusivos de salud y seguridad, los mismos delegados gremiales serán quienes se encarguen de las cuestiones de Salud Laboral. Hay excepciones logradas a través de

la negociación colectiva, como es el caso de la empresa Acindar, donde el gremio ha ganado el derecho a nombrar delegados exclusivos de Salud y Seguridad.

- ¿Cómo se eligen los miembros desde el lado del empleador?

Por parte de la empresa se debe asignar una persona que tenga las máximas facultades de decisión, porque si no fuera así, en la negociación tendría que estar consultando continuamente a sus superiores y no tendría poder de decisión para resolver los problemas. La persona asignada por la empresa debe tener las facultades para negociar y decidir en el ámbito de la salud laboral de la empresa.

- ¿Cómo se eligen los miembros los trabajadores?

Desde el lado de los trabajadores se elige a los miembros del comité en base a los sindicatos que hay en el lugar. Si hay más de una representación sindical en el establecimiento, compartidos entre las representaciones existentes en forma proporcional. Si no hubiera representación sindical en el lugar de trabajo, será igualmente el sindicato que compete el encargado a través de elección, u otra forma que defina, el responsable de elegir a los delegados. Siempre es necesaria la participación del sindicato, aún cuando no haya postulante, se encargará de elegir a uno con la capacidad necesaria en la materia. Bajo ninguna circunstancia la empresa puede tomar este rol.

Autoridad de aplicación

La autoridad de aplicación para los Comités de Salud y Seguridad, en el caso de Santa Fe, es el Ministerio de Trabajo de la Provincia. Cualquiera de los representantes que componen el comité puede ir a la Autoridad de Aplicación si lo que se esté haciendo considera no está de acuerdo a lo que debería hacerse o lo que se había acordado. Los representantes de los trabajadores pueden, en el caso que consideren indispensable, por problemas en el funcionamiento del comité o en caso de considerar en riesgo la vida de los trabajadores, peticionar la intervención de la Autoridad de Aplicación,

aludiendo a salvaguardar la salud y seguridad en el trabajo y el cumplimiento de normas legales, reglamentarias y convencionales vigentes en la materia. En este marco pueden comunicarle inmediatamente la disposición o autorización de la paralización de las tareas, siendo ésta una herramienta muy importante teniendo en cuenta que la patronal no podrá actuar de modo arbitrario, como sí podría ocurrir sin la existencia de la presente ley.

Registro de Comités de Salud y Seguridad

Existe a nivel provincial lo que se llama el Registro de Comités de Salud y Seguridad de la Provincia. Este ámbito tiene que ver con los Comités que se van formando, es un espacio donde es necesario inscribirse. También en este espacio se lleva a cabo todo lo referido a las capacitaciones, y en algunos casos tiene la tarea de oficiar de árbitro cuando exista controversia por problemas en los que no logran ponerse de acuerdo las partes.

Este registro se divide por rama de actividad y por lugar geográfico, de manera que facilite la búsqueda cuando se necesita saber en algún lugar en concreto cuántos comités existen allí. Si entramos al sistema podemos ver qué tipos de Comités tenemos y dónde están ubicados, si son de servicios, construcción, industria, comercio, agro, etc. El Registro provincial de Salud y Seguridad tiene la obligación de publicar las acciones llevadas adelante en materia de prevención y sus resultados, desarrollar actividades de capacitación, y supervisar las actividades que llevan adelante los comités.

Desde este ámbito se convocó a las “Jornadas Técnicas de Salud y Seguridad en el Trabajo” en el 2011. Estas jornadas se realizaron con el objetivo de evaluar en forma conjunta con trabajadores y empleadores los logros y las dificultades de la puesta en marcha de los Comités a dos años de su implementación. De las Jornadas participaron Delegados de Prevención, miembros de los Comités, profesionales y estudiantes vinculados a la Salud y Seguridad en el Trabajo y público en general, la propuesta se realizó 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”. Para esa fecha se habían conformado 547 Comités, 652 Delegados, representando a 134451 trabajadores y 1061 empresas. Los encuentros posibilitaron contar con un registro sistematizado de esta experiencia, que permitió pensar “ajustes” allí donde se detectaron “dificultades” y consolidar “aciertos”.

Lo que no se pudo poner en práctica todavía y está previsto en la Ley es un Registro de Consultores, con el objetivo de registrar los técnicos, licenciados, ingenieros, que atienden a más de 18.000 empresas, en la actualidad. Este espacio es sumamente necesario a fin de que realmente lleven a cabo las investigaciones, y sobre todo que sean veraces al momento de dictaminar la situación de los trabajadores en materia de riesgos.

Otro tema que maneja el registro, a partir de la resolución N° 092, es la constitución, modificación y disolución de los Comités. Se añadió el tema de las bajas de los comités, porque hay sectores como la construcción, principalmente, donde se termina una obra y se disuelve ese Comité, de no hacerlo queda registrado como un Comité existente. En este caso, las partes deben presentar la disolución cuando la obra se termina con certificado de obra, etc. Han ocurrido casos como por ejemplo que la empresa ha reducido la cantidad de trabajadores y en lugar de tener Comité, deben tener delegado, entonces tienen que cambiar el tipo de formulario que les corresponde en la nueva situación.

La existencia de comités por CCT

Existe una modalidad de comités que deben su existencia a los convenios colectivos de trabajo.

Estos son resultado de las negociaciones entre la empresa y los sindicatos, quienes logran incorporarlos a sus CCT. En esos casos la Ley no se aplica. En esa situación se regula el tema según lo que diga el Convenio, lo único que se solicita es que igualmente se registren. La provincia así sabe en qué lugares se cuenta con Comité y en cuales aún no.

Lo que no se pudo poner en práctica todavía y está previsto en la Ley es un Registro de Consultores, con el objetivo de registrar los técnicos, licenciados, ingenieros, que atienden a más de 18.000 empresas, en la actualidad. Este espacio es sumamente necesario a fin de que realmente lleven a cabo las investigaciones, y sobre todo que sean veraces al momento de dictaminar la situación de los trabajadores en materia de riesgos.

DE LA DINÁMICA DE TRABAJO INTERNO DE LOS COMITÉS MIXTOS

El reglamento interno

En principio debe existir un reglamento interno donde se marque el modo de funcionamiento específico del comité, se deben escribir las bases para convivir y prevenir conflictos: se deben determinar en principio los objetivos, composición del comité (miembros), funciones de cada uno de ellos, modalidad, periodicidad y lugar de las reuniones, modalidad de convocatoria, solicitud de las mismas, modificaciones del reglamento, etc.

Todo ello deberá escribirse entre las partes, de modo conjunto. Este reglamento deberá ser presentado en el registro de comités dentro de los 90 días a

partir de que se presente el formulario. El mismo lo debe presentar la empresa, firmado por el representante de la misma, pero aprobado por el Comité con todas las modificaciones que considere pertinentes.

El reglamento es el primer tema a discutir en el marco del comité, es una cuestión de convenio, la primera parte de la negociación será ponerse de acuerdo en este tema. Es como si fuera un mini Convenio Colectivo específico en Salud Laboral. Las organizaciones sindicales pueden llevar sus asesores, médicos, abogados, lo que consideren

pertinente. En este espacio el desafío está en ir más allá del piso que marca la ley, sabemos que en las negociaciones podemos trabajar para mejorar lo reglamentado por ley, nunca ir en detrimento de ello.

Funcionamiento

Todos los miembros formales (que figuran en su composición) del comité tienen voz y voto. Los asesores pueden participar, con voz, pero sin voto. En algunos casos a los asesores la empresa los pone como parte formal del Comité. Aquí vale aclarar que estos asesores son los servicios de Higiene y Seguridad de las empresas, los ingenieros o los técnicos, licenciados, también el médico, los responsables en la empresa de esas áreas. Ellos, si son parte del comité de modo formal, pueden votar, pero si solo participan a fin de asesorar, pueden dar su opinión pero no votar. Solo votan los miembros formalmente registrados en el reglamento.

Las figuras de presidente y secretario del comité están determinados por ley. Un representante del empleador actúa como presidente y uno de los trabajadores como Secretario. Estas dos figuras fueron parte de un debate al momento de la reglamentación de la ley, finalmente se le adjudicó al representante de los trabajadores la secretaría porque es el responsable de hacer el libro de actas, por tanto la redacción queda en manos de los trabajadores. Las reuniones son a pedido de los miembros en forma ordinaria o extraordinaria. Dentro del reglamento de funcionamiento tiene que

estar establecida la periodicidad de las reuniones. Si hay motivos para reunirse por fuera de los establecidos en reglamento, cualquiera de las partes puede solicitarlo. Se realizan en los locales de la empresa, durante los horarios de trabajo sin desmedro de la remuneración de los delegados. Tampoco se recibe remuneración extra por participar en los

Comités. Cuando deban moverse a algún lugar, los gastos que se demanden por el traslado lo paga la empresa. Son derechos de los participantes, acceder en tiempo útil a la información, acceso libre a todos los sectores de la empresa, capacitarse, participar en las reuniones justificando las ausencias. Se requiere particularmente guardar discreción sobre información a la que se accede, secreto profesional respecto de los procedimientos de producción. Si alguno de los miembros del Comité no cumple con estos requisitos, se separa de estas funciones, para ello deberá haber un debate en el comité y deberá ser decidido por el mismo.

Es obligatorio llevar un Libro de Actas. Una vez que la empresa entró a la página de internet y llenó el formulario con todos los datos requeridos tiene que ir al Ministerio de Trabajo, a la Dirección Provincial de Salud y Seguridad donde firma el representante de la empresa y se da inicio al Libro de Actas que será foliado allí para que después vuelquen en él, escrito a mano todo lo acordado, no se aceptan hojas por fuera del libro foliado.

Un tema que generó muchos reclamos fue la falta de información de lo ocurrido en los comités a

Entre sus aspectos centrales, la reglamentación define que “en caso de peligro grave o 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 (Ministerio de Trabajo) a los efectos de tomar las medidas correspondientes”. En este caso, la cartera laboral “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.



los trabajadores en general, quienes ignoraban lo que se había hablado en esas reuniones y los resultados de las negociaciones. De ello se sacó una resolución que dice que después de 48hs. de la reunión se debe publicitar el acta de la misma, una fotocopia de ella y ubicarla en el ámbito laboral para que todos sepan lo resuelto por el Comité.

PROGRAMA ANUAL DE PREVENCIÓN

El artículo 26 de la ley define que el empleador deberá elaborar un «Programa Anual de Prevención en Materia de Salud y Seguridad en el Trabajo». Este programa debe tener reflejado todas las acciones que la empresa va a poner en práctica durante ese periodo a fin de velar por la salud de los trabajadores. En la elaboración de este plan no necesariamente debe participar todo el comité, pero sí debe ponerse a disposición del mismo y oír las opiniones, sugerencias, correcciones, modificaciones o adiciones que el comité le proponga. También, el empleador, si así lo quisiera, podrá asociar al Comité en la elaboración de este programa anual, pero eso queda a su criterio.

Concretamente, la instrumentación de este plan supondrá definir una política empresarial en materia de salud y seguridad en el trabajo; para ello es imprescindible la realización de un diagnóstico inicial

para conocer los riesgos generales de la empresa y los particulares de cada trabajador. En este espacio es donde la participación de las organizaciones de los trabajadores es clave y trascendental, estar atentos a que el plan de prevención sea lo más real y completo posible, que contemple a todos los compañeros y compañeras y que desnaturalice los riesgos y las enfermedades surgidas del trabajo. Es por ello que en nuestros puestos de trabajo tenemos que ver qué cosas hay que modificar, para que no tengamos accidentes, para que no nos enfermemos, para evitar todo tipo de situaciones que alteren nuestra salud, y con esta información participar activamente en los momentos en que se pone a nuestro conocer dicho plan. De este proceso cuantos más compañeros participen, más completo será el informe y por lo tanto más amplia la prevención. El plan, debe ser aprobado en el comité, en el marco de la negociación paritaria y presentado con fecha máxima de entrega el 31 de marzo de cada año.

Acceso a los informes de las Inspecciones.

La ley provee la presencia de un cuerpo de inspectores dependientes de la Dirección de Salud y Seguridad en el Trabajo, dedicados exclusivamente a lo que tiene que ver con Salud y Seguridad en los lugares de trabajo. Los inspectores son los

responsables de visitar los establecimientos a fin de corroborar las buenas condiciones laborales en materia de salud. En los distintos lugares donde visitan deben pedir ver a los delegados correspondientes, para que los acompañen en la visita que harán, entregándoles al terminar una copia del Acta de inspección que elaboran. “O sea, si los inspectores visitan tu empresa, cuando se van te deben dejar una copia de la inspección que es la misma que le dan al representante de la empresa quien la firma. El delegado no tiene la obligación de firmarla, pero igualmente puede hacerlo, y esta bueno que así sea porque da muestra de la participación.”

Situaciones extremas

Entre sus aspectos centrales, la reglamentación define que “*en caso de peligro grave o 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 (Ministerio de Trabajo) a los efectos de tomar las medidas correspondientes*”. En este caso, la cartera laboral “*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.

El Comité no puede resolver por su cuenta según la Ley actual, debe denunciarlo al Ministerio. Por supuesto si el Comité se pone de acuerdo en determinar este tipo de situaciones y actuar en consecuencia la situación es sumamente “sencilla”, ahora si el Comité de Seguridad no se pone de acuerdo, entonces ¿la comisión directiva gremial puede llamar a asamblea de trabajadores, por fuera del comité, para discutir el problema y decidir si se para? “Sí, pero toda acción gremial del sindicato va por fuera del funcionamiento del comité, es decisión gremial de los trabajadores, es una medida de fuerza, es un derecho, es otra herramienta esencial para hacer valer nuestros derechos, pero por fuera del comité.”

“Es importante destacar que en la Ley dice grave “o” inminente que no es lo mismo que grave e inminente. Grave puede ser estar expuesto a un cancerígeno que no es inminente, porque el cán-

cer lo puedes tener dentro de 15 años. Inminente es que se te está cortando la cadena esa y que se caiga la luz en la cabeza, eso es inminente. Entonces como la Ley dice “o” (grave o inminente) no lo van a poner necesariamente en práctica, porque si en una fábrica yo tengo que parar donde hay gravedad o inminencia no trabaja nadie. Tenerlo en cuenta como herramienta es el modo de utilizarlo, solo en situaciones que son sumamente necesarios para nosotros. Tenemos que encontrarle la vuelta para ver lo que conviene en cada lugar de trabajo porque tampoco uno puede ir con moldes a aplicar en todos lados igual.”

Informar y capacitar

El Comité, siempre debe tener capacitación y debe estar actualizado de los cambios a ocurrir en cuanto al proceso de trabajo. Hablamos de modificaciones en los espacios de trabajo a nivel edilicio, decoración, ventilación, como de mudanzas, ingreso de nuevos puestos laborales, etc. Ante los cambios, la empresa tiene que sentarse en el Comité y plantearlos. Esta es una herramienta que nos permite a los trabajadores discutir la organización del trabajo dentro de la empresa. Ante un cambio en la producción nos podemos sentar y decir, acá tiene que haber, uno, dos o tres trabajadores, y de qué manera tienen que trabajar. No como pasa habitualmente que la empresa pone una máquina nueva y los trabajadores nos tenemos que acomodar a esa máquina y después hay consecuencias. El objetivo es prevenir, e intervenir en el proceso de trabajo que es el meollo donde accionar para que la prevención sea efectiva. No es válido acordarse de la salud y seguridad cuando hay un accidente. Tenemos la responsabilidad de monitorear todo lo que tenga que ver con el proceso productivo, el uso de materias primas, las posiciones de trabajo, la cantidad de trabajadores por puesto, los movimientos que se realizan, el estado de la maquinas, etc. Además esta información la tenemos que hacer pública a todos los trabajadores, hay que informar de los riesgos para que todos en nuestro lugar trabajemos por la prevención. Informar es muy importante.



EL CAMINO RECORRIDO

Como toda reglamentación existe un momento de puesta en práctica, un encuentro con la realidad que nos permite saber hasta dónde esta ley posibilita cambiar las cosas para mejor. En este marco, nos resulta interesante acercarnos a la evaluación que se realizó del funcionamiento de los comités durante las jornadas realizadas en el año 2011. En las siguientes líneas reproduciremos algunos de los puntos más importantes que resultaron de dicha evaluación, teniendo en cuenta que la práctica suele dar a luz a un montón de cuestiones no pensadas, pero que si pueden ser reformuladas si se evalúan como negativas o faltantes.

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
2. lo relativo a las cuestiones prácticas y cotidianas que allí se abordan.

LOS LOGROS

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 organiza-

ciones, 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.

“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 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).

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 esto 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.

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 redundará 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.

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 formas 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)

“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

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.

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, todo se mueve gracias al factor humano”(Trabajadores).

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 constituye la dificultad que transitan de forma cotidiana.

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.

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:

a) dificultad en la periodicidad y la concurrencia a las reuniones;

Un problema recurrente, sobre todo en los Comités de reciente conformación, es la periodicidad 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 sí o

sí 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).

b) tensión entre los distintos niveles de la jerarquía organizacional;

En 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 alguien 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 di-

versas 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

“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).

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 nominamos a dedo, no han participado en ninguna de las reuniones... al sindicato no le interesa cumplir con la Ley” (Empleadores).

Igualmente los empleados 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.

c) 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 ma-

“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 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).



yores 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.

“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).

d) 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 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 está 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).

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).

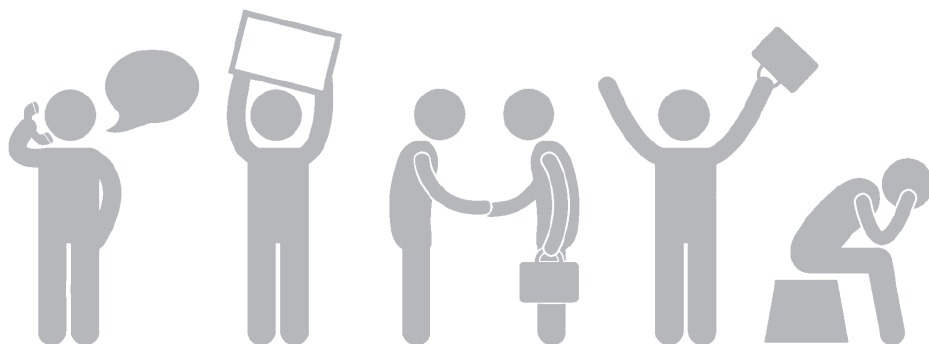
Por el lado de los empleadores argumentan que los materiales están y que los trabajadores no los usan.

“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.





ALGUNAS CONSIDERACIONES FINALES

Los comités mixtos son una herramienta más de la que los trabajadores debemos apropiarnos, y trabajar activamente para que su función de prevención y preservación de la salud se cumpla. Pero debemos tener claro que no es una tarea sencilla, y que muchas veces la ley no alcanza. Para que este proceso sea realmente exitoso necesitamos una vez más de una relación de fuerzas favorable y de una organización fuerte que nos respalde. Para ello la participación, compromiso y militancia sigue siendo el gran desafío.

En este contexto, no debemos olvidarnos que si bien, los comités, son una instancia de negociación, solo la relación de fuerzas a nuestro favor puede hacer de este espacio un ámbito donde podamos hacer valer nuestros derechos. Los delegados como representantes de una organización necesitan del colectivo de trabajadores para que la negociación nos favorezca. La organización es la clave y la con-

cientización a través de la información y la formación de todos los trabajadores es indispensable.

Para todo ello, es necesario un cambio en la cultura del trabajo. Como se dijo desde un principio la desnaturalización de los accidentes, y la implantación de la cultura de la prevención. En este entramado la acción gremial no debe quedar por fuera. La acción gremial sigue estando, siempre es necesaria e indispensable y si no hay respuesta se va directamente al ministerio o se hace una asamblea, se para y listo. Nunca olvidarnos de que somos una organización independiente que participamos de instancias de negociación o nos hacemos de herramientas para la lucha, pero el objetivo debe ser claro, concientizar a los compañeros y compañeras de no dejar su vida en el trabajo, el modo es la prevención y la desnaturalización de los accidentes que en muchos casos se transforman en hechos “normales”.

Algunos números

Hoy en Santa Fe hay alrededor de 50.000 empresas de las cuales solo 1800 tienen comités mixtos. Están registradas por tipo de actividad; en el agro hay 32 empresas con Comités, en la industria 962, en construcción 272, comercio 314. Servicios 438, otras actividades 96. Todo esto suma 2114 Comités y Delegados constituidos (recordemos que delegados son los que trabajan en empresas con menos de 50 trabajadores).

El tema del agro; fue un tema crucial en el desarrollo y la utilidad de estos comités. Cuando se empezó a trabajar con la Dirección Provincial de Salud y Seguridad había un convencimiento general que era en la construcción donde habría la mayor cantidad de accidentes trabajo, fundamentalmente muertes. Pero cuando se empezó a regis-

trar el campo, se encontró que en el 2009, la mayor cantidad de muertes por cuestiones laborales estaba ahí, sea por los agroquímicos, por un tractor que se dio vuelta, un caballo que aplastó al jinete. A partir de la puesta en marcha de los comités, empezó a cambiar más o menos, inclusive hasta en los lugares donde tienen que tener campamento para la época de cosechas hay todo un modo formalizado e inspeccionado de cómo debe llevarse adelante. Antes los hacían bajo los árboles, vivían de cualquier manera. Hoy hay una disposición que se hizo específicamente para indicar cómo tiene que hacerse el campamento.

El rubro Servicios incluye a los trabajadores de servicios públicos, los maestros no están. Como ser AMSAFE todavía no ha presentado el Comité, no está registrado, los maestros todavía no lo tienen por no estar registrados.



BIBLIOGRAFÍA



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.

Derechos de los Trabajadores “Lo que todos necesitamos conocer”, Nociones elementales de derecho laboral para trabajadores y trabajadoras de la Provincia de Santa Fe.

Normativas de Programa de salud laboral de la provincia de Santa Fe

Ley N°12.913 de Comités de salud y seguridad en el trabajo de la Provincia de Santa Fe.

COMITÉS MIXTOS EN SANTA FE

A seis años de la Ley 12.913



DGB BILDUNGSWERK



Centro de
Estudios y
Formación
Sindical



Federación
de Trabajadores
de la Industria
y Afines



de los trabajadores