

# ***SALUD LABORAL E HIGIENE Y MEDIO AMBIENTE EN EL TRABAJO***

## **DELEGADOS DE PREVENCIÓN Y COMISIONES MIXTAS**

### **ANTECEDENTES NACIONALES**

*Ya desde principios de siglo, el problema de las condiciones de trabajo, comienza a constituir una profunda preocupación para muchos hombres de nuestro país.*

*En algunas oportunidades, dicha preocupación, se tradujo en leyes, en proyectos que no llegaron a concretarse, en reglamentaciones, en decretos, hasta llegar a formar parte de nuestra Constitución Nacional.*

*En 1912, al crearse el Departamento Nacional del Trabajo, por iniciativa del diputado Alfredo Palacios, se legisla por primera vez la creación de “Concejos del Trabajo”.*

*En 1917, el presidente Hipólito Irigoyen presenta un proyecto de “Convenciones colectivas de trabajo” que se concreta luego, durante el gobierno de Juan Domingo Perón, en 1953.*

*Los comités mixtos de higiene y seguridad, aparecen en sucesivos proyectos legislativos; entre estos proyectos de ley, el presentado por el doctor Arturo Illia sobre las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo, plantea, por primera vez, la creación de un “Concejo Nacional de Higiene y Seguridad”, tripartito y de carácter consultivo.*

*El Artículo 14 bis de nuestra Constitución Nacional, enuncia las leyes de protección al trabajo y los derechos de los trabajadores y refiere, entre otras cosas, el “derecho a la participación en distintos niveles...”*

*La ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo, en su texto original (Art. 73) y en el ordenado por Decreto 390/76 (Art. 68), al hablar sobre los derechos y deberes de las partes, se refiere a “Concejos de Empresa”*

## ***DELEGADOS DE PREVENCIÓN***

### **¿QUÉ ES UN DELEGADO DE PREVENCIÓN?**

*Los **DELEGADOS DE PREVENCIÓN** son los representantes de los trabajadores, con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.*

*Los derechos de participación y consulta, que los trabajadores ejercen, en general, a través de estos delegados son los que le atribuyen una función de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención.*

*Los Delegados de Prevención, constituyen una representación autónoma en materia de salud laboral. Es autónoma, en cuanto la normativa les atribuye unas competencias y prerrogativas que no dependen del beneplácito empresarial. Es decir, que pueden ejercer sus funciones por sí mismos. Es una forma óptima de representación sindical de los trabajadores.*

*Los delegados de prevención deben ser elegidos por los trabajadores, junto al delegado gremial.*

### **TAREAS Y RECURSOS**

*La tarea del delegado de prevención, es **el control de las condiciones de trabajo desde el punto de vista de la salud de los trabajadores**. Este control de riesgo exige algunos conocimientos técnicos, pero, sobre todo, requiere mucho entusiasmo; el delegado de prevención debe ser un verdadero activista de la salud laboral. Para desempeñar bien sus tareas necesita:*

**1.- Competencias y derechos:** Acceso a la información; posibilidad de visitar los puestos de trabajo; capacidad para investigar los problemas y para hacer propuestas que generen soluciones; crear canales de consulta y participación; etc.

**2.- Garantías:** los delegados de prevención no podrán ser sancionados por el ejercicio de sus competencias, por lo que gozarán de todas las garantías previstas para los representantes gremiales de los trabajadores.

**3.- Conocimientos y habilidades:** Debe tener conocimientos específicos en salud laboral y desarrollar habilidades para desempeñar bien su función. Esta formación debe correr a cargo de la empresa, con medios propios o utilizando recursos externos, y hacerse bajo control sindical.

**4.- Medios y recursos:** Para desempeñar sus funciones, el delegado de prevención, necesita recursos materiales y tiempo. Además de la carga horaria destinada a la labor gremial, de que dispone como delegado de personal, tiene derecho a unas horas suplementarias para algunas tareas específicas como:

- Reuniones del Comité de Seguridad y Salud, o cualquier otra, convocada por el empresario;
- Tiempo ocupado en acompañar a los técnicos, para la evaluación o control ambiental de los riesgos;
- Tiempo ocupado en acompañar a los inspectores de trabajo en visitas al centro de trabajo;
- Investigación de circunstancias en que se han producido daños a la salud de los trabajadores;
- Formación en materia preventiva del propio delegado.

**5.- Vías de comunicación:** Su trabajo requiere establecer relaciones múltiples, en primer lugar, con los trabajadores, pero también con los directivos y mandos de la empresa; con los preventivistas o con los técnicos de los servicios de prevención; con la inspección de trabajo; etc.

**6.- Apoyo sindical:** Estrecha relación con el conjunto de los representantes de personal, para integrar la salud laboral en la acción sindical global; asesoramiento técnico-sindical a través de la federación u organización territorial correspondiente; intercambio de experiencias sindicales con otras empresas u otros delegados.

Los incumplimientos empresariales respecto a los derechos de información, consulta y participación, o no proporcionar la formación y los medios adecuados a los delegados de prevención para el desarrollo de sus funciones, serán considerados **infracciones graves**.

## **DERECHOS DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN**

**A) INSPECCION:** Visitar los lugares de trabajo y comunicarse con los trabajadores para vigilar y controlar las condiciones de trabajo, así como a acompañar a los técnicos de prevención y a los inspectores de trabajo en sus visitas a la empresa.

**B) INFORMACION:** Recibir la información y documentación de que el empresario debe disponer obligatoriamente: evaluación de riesgos y plan de prevención, resultados de los controles periódicos y estadísticas de la vigilancia de la salud de los trabajadores, relación de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que hayan causado una incapacidad laboral superior a un día. Además, deben ser informados de la incorporación de trabajadores temporales a la empresa, para extender a ellos, su labor de protección. En relación con el servicio de prevención, tiene derecho a ser informado de la memoria y programación anual de sus actividades, así como a tener acceso a los informes de las auditorías. La inspección de trabajo debe informar también, de sus actuaciones a los delegados de prevención y de los requerimientos formulados al empresario.

**C) ASESORAMIENTO:** Según la normativa, la función de los servicios de prevención es la de asesorar, tanto al empresario como a los trabajadores y sus representantes, por lo que el delegado de prevención, debe poder acudir a estos servicios para solicitar asistencia técnica.

**D) CONSULTA:** El empresario debe consultar, con la debida antelación, cualquier acción que pueda repercutir significativamente en la salud de los trabajadores y, específicamente, todas las decisiones relativas a:

1. Organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías;
2. Organización del sistema y planes de prevención;
3. Modalidad del servicio de prevención y concertación de la actividad preventiva;
4. Procedimiento de evaluación de riesgos, a utilizar en la empresa;
5. Plan de seguimiento de las medidas preventivas;
6. Tipo de pruebas de vigilancia de la salud;
7. Designación de trabajadores encargados de las medidas de emergencia,

8. Procedimientos de información a los trabajadores;
9. Elaboración de la documentación obligatoria sobre salud y seguridad;
10. Proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

En estos casos, los delegados de prevención, deben emitir su informe en el plazo máximo de 15 días hábiles, o a la mayor brevedad, en caso de urgencia.

También se requiere un informe previo de los representantes de los trabajadores para determinar en qué casos debe ser obligatoria, para el trabajador la vigilancia de la salud

- E) PROPUESTA:** Pueden formular propuestas al empresario y al Comité de Seguridad y Salud, exigiendo la adopción de medidas de prevención y de mejora de los niveles de seguridad y salud. La decisión negativa del empresario a estas propuestas, tendrá que ser motivada.
- F) COORDINACION:** En caso de subcontratos se podrán celebrar reuniones conjuntas de delegados de prevención y empresarios de la empresa que concurren a un mismo puesto de trabajo, así como cualquier otra medida de actuación coordinada en orden a la organización conjunta de la prevención.
- G) DENUNCIA:** Acudir a la inspección de trabajo, cuando consideren que las medidas adoptadas por el empresario, no son suficientes para garantizar la salud y seguridad en el trabajo.
- H) PARALIZACION DEL TRABAJO:** En caso de riesgo grave e inminente, los delegados de prevención pueden acordar la paralización del trabajo, por mayoría de sus miembros; cuando no sea posible reunir con la urgencia necesaria el órgano de representación del personal.

Además de lo precedentemente expuesto, los delegados de prevención de empresas asumen las funciones que la normativa atribuye a los Comités de Seguridad y Salud

### **RESPONSABILIDADES DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN**

Si en una empresa ocurre un accidente y alguien resulta lesionado, ¿es responsable el delegado de prevención?, ¿se le puede exigir, en razón de su cargo, una indemnización o imponerle una sanción penal como a los empresarios? La respuesta a estas preguntas es NO

La responsabilidad, sea civil o penal, surge cuando se incumple la obligación de hacer algo, o de observar la diligencia debida. Quien tiene que garantizar la salud, el deudor de seguridad, la persona sobre la que recae la obligación de asegurar que el trabajo no perjudique la salud, es el empresario, no el delegado de prevención. El delegado de prevención, como tal, no tiene obligaciones preventivas, sino, derechos y facultades. No ejercer un derecho o usar de forma defectuosa una facultad, no genera responsabilidad.

La responsabilidad tiene mucho que ver con la facultad de tomar decisiones. Puesto que esa facultad es exclusiva del empresario, suyas son las responsabilidades. La responsabilidad tiene que ver, además, con la capacidad de detectar errores y/o situaciones potencialmente peligrosas que hay que corregir. Esa capacidad al empresario se le presume, esta obligado a tenerla; al delegado de prevención, no.

Hay situaciones, sin embargo, que pueden requerir una reflexión específica. Nos referimos a la responsabilidad en la que puede incurrir el delegado de prevención si usa indebidamente la facultad de paralizar el trabajo.

En cuanto a la paralización del trabajo, la normativa establece que tanto los trabajadores como sus representantes pueden ser censurados por el uso que hagan de ese derecho solo si se prueba que obraron con mala fe o cometiendo negligencia grave. Es una regulación que pretende facilitar un uso efectivo del derecho de paralización, impidiendo que una actuación desacertada pero levada a cabo de buena fe sea sancionable. De mediar mala fe o negligencia grave, se cometería una infracción laboral sancionable por el empresario. En ambos casos, si la actuación del delegado de prevención, ha ocasionado un daño al empresario, este puede reclamar civilmente una indemnización de los daños y perjuicios que ha sufrido. Pero eso no es nada distinto de lo que le puede ocurrir a cualquier persona que, por negligencia, le ocasiona un daño a otra.

La verdadera responsabilidad específica de un delegado de prevención es de carácter sindical. Si no desempeña bien su papel se le puede revocar o no renovar en el cargo. Y esa responsabilidad solo la pueden exigir sus representados, es decir, los demás trabajadores de la empresa.

## **GUIA DE AUTO EVALUACION**

### **Relación con los trabajadores**

- A) *-¿sabes que sos delegado de prevención?*
- B) *-¿informas regularmente de tus actuaciones?*
- C) *-¿transmitís informaciones sobre los riesgos a los que están expuestos?*
- D) *-¿recoges sus puntos de vistas sobre los problemas de salud y seguridad?*
- E) *-¿te preocupas de las condiciones de trabajo de los trabajadores temporales?*
- F) *-¿promoves y/o participas en la organización de la formación preventiva a los trabajadores?*
- G) *-¿te ocupas de trabajadores de empresas contratadas o subcontratadas que no cuentan con delegados de prevención propios?*

### **Investigación y control de las condiciones de trabajo**

- A) *¿realizas visitas de observación a los lugares y puestos de trabajo?*
- B) *¿indagas las causas de los incidentes, accidentes o daños a la salud de los trabajadores?*
- C) *¿requerís de la empresa la información legal o técnica que necesitas?*
- D) *¿solicitas datos estadísticos sobre accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, ausentismo por enfermedad o resultados de la vigilancia de la salud?*
- E) *¿estas presente en las mediciones-evaluaciones del ambiente de trabajo y solicitas los resultados?*
- F) *¿solicitas asesoramiento técnico cuando lo necesitas?*
- G) *En el caso de que existan empresas contratadas o subcontratadas, ¿realizas visitas para controlar las condiciones de trabajo derivadas de la concurrencia de actividades?*

### **Participación**

- A) *¿realizas propuestas a la empresa para mejorar las condiciones de trabajo?*
- B) *¿solicitas justificación a la empresa cuando responde negativamente a tus propuestas?*
- C) *¿denuncias los incumplimientos empresariales ante la INSPECCION DE TRABAJO?*
- D) *¿participas activamente en el plan de prevención, en la evaluación de riesgos y en la planificación de la actividad preventiva?*
- E) *¿controlas la eficacia de las medidas de prevención que se aplican?*
- F) *¿exigís ser consultado sistemáticamente por la empresa sobre cualquier tema relacionado con la salud laboral?*

### **Coordinación**

- A) *¿coordinas tu trabajo con el resto de delegados de prevención de la empresa?*
- B) *¿informas de tus actividades al resto de representantes del personal?*
- C) *¿coordinas tus acciones con los delegados de prevención de las empresas mercerizadas?*

## **COMITES DE SEGURIDAD Y SALUD**

### **¿QUÉ SON Y PARA QUÉ SIRVEN?**

*El Comité de seguridad y Salud, es el órgano de participación interno de la empresa, para una consulta regular y periódica de la política de prevención, y debe constituirse en todas las empresas. Está compuesto por todos los delegados de Prevención y un número igual de representantes designados por el empresario. Es, por tanto, **un órgano de participación colegiado y paritario**. En empresas con varios centros de trabajo, se puede acordar la creación de intercentros.*

*El comité de Seguridad y Salud se destina a la consulta regular y periódica de las actuaciones preventivas de las empresas y debe reunirse trimestralmente como mínimo, o cuando lo solicite alguna de las partes que lo componen; se dotará a sí mismo de sus propias normas de funcionamiento.*

*Al ser un órgano consultivo, puede emitir opiniones pero no tomar decisiones, ni adoptar acuerdos vinculantes para las partes en él representadas; salvo que por convenio se haya establecido otra cosa. Su función es facilitar el intercambio de puntos de vista entre las partes, creando un foro estable de diálogo ordenado.*

*No obstante, cuando los representantes de la empresa en el Comité de Seguridad y Salud tienen capacidad decisoria es más factible establecer una verdadera negociación en su seno, y, en su caso, llegar a compromisos efectivos sin perjuicio de una ratificación posterior de los acuerdos por parte de quienes, conforme a lo establecido en el estatuto de los trabajadores, tienen capacidad para negociar y obligarse a nivel de la empresa: el empresario de una parte y los representantes de los trabajadores o las seccionales, de otra.*

### **FUNCIONES Y FACULTADES**

*Al Comité de Seguridad y Salud, se le atribuyen las siguientes funciones y facultades:*

- *Participar en la elaboración, desarrollo y evaluación de los planes y programas de prevención*
- *Discutir y acordar, previo a la puesta en práctica, los proyectos en materia de organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos del trabajo.*
- *Promover iniciativas de prevención y mejora de las condiciones de trabajo.*
- *Informar la memoria y programación anual de los Servicios de Prevención*
- *Visitar en centro de trabajo, para conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos.*
- *Acceder a toda la información y documentación necesaria para el desarrollo de sus funciones.*
- *Analizar los daños a la salud con el fin de valorar sus causas y proponer medidas preventivas.*

*Los Delegados de Prevención pueden solicitar que técnicos de su confianza - ajenos a la empresa-, otros Delegados Sindicales o trabajadores con calificación especial o información específica, participen con vos y sin voto en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.*

*Los Comités de Seguridad y Salud de empresas que desarrollen sus actividades en un mismo centro de trabajo, pueden acordar la realización de reuniones conjunta.*

### **¿CÓMO DEBERÁ FUNCIONAR EL COMITÉ?**

*Una vez constituido, hay que acordar entre las partes, normas para su funcionamiento. Se redactará un reglamento interno que, escrito será firmado por ambas partes. Algunas ideas al respecto son:*

- *Distribución de cargos de Presidente y Secretario entre las partes: uno para la empresa y otro para los trabajadores (pueden ser rotativos)*
- *Representación del Comité: deberá ser siempre de carácter mixto con presencia de, al menos, un miembro de cada una de las partes.*
- *Convocatoria a reuniones: deberá hacerse por escrito, con orden del día y con la suficiente antelación para poder prepararla.*
- *Presentación de informes: En todas las reuniones trimestrales, la empresa deberá presentar un informe escrito sobre la evolución del plan de prevención que incluirá: resultados de controles ambientales, vigilancia de la salud de los trabajadores, estadísticas de los accidentes de trabajo y/o enfermedades laborales, incidencia de enfermedades que hayan ocasionado bajas laborales.*
- *Registro de reuniones: En cada reunión se registrará en actas todos los asuntos tratados, los acuerdos adoptados con los puntos y motivos de discordancia así como los plazos y responsables de llevar adelante las tareas acordadas.*
- *Publicidad de los actos: Se deberá dar publicidad por medios fehacientes del tenor de cada reunión, como así también de los acuerdos logrados, las propuestas evaluadas, etc.*
- *Compromiso empresarial: La empresa deberá garantizar los recursos para el normal funcionamiento del Comité, según las necesidades de financiación planteadas.*

*Además de las reuniones trimestrales reglamentarias, se convocarán **reuniones extraordinarias** ante circunstancias tales como:*

- *Accidentes o daños graves.*
- *Incidentes con riesgos graves.*
- *Sanciones por incumplimientos*
- *Denuncias por problemas ambientales*
- *Tareas puntuales especialmente peligrosas*
- *Reunión anual ordinaria: se presentará balance del Plan de Prevención, de las actividades preventivas, Memoria y Programación del Servicio de Prevención.*
- 

FUENTE: (LEY DE RIESGO DE TRABAJO DE ESPAÑA)  
 COMISIONES OBRERAS, UGT DE ESPAÑA  
 CGT DE FRANCIA, LEY DE RIESGO DE TRABAJO DE VENEZUELA  
 COMISION INTERNA DEL BANCO CREDICOOP ARGENTINA  
 LEY DE RIESGO DEL TRABAJO (24.557) ART. N° 31 ARGENTINA  
 RESOLUCION 700 ART. 1 Y2 , SRT ARGENTINA  
 DECRETO 351/79 ARTICULO 209 AL 214 ARGENTINA

AUTOR: CORIA LUIS (SEC. GENERAL DEL SINDICATO ECOLOGIA Y MEDIO AMBIENTE).  
 (COORDINADOR DEL DPTO. DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE DE LA CTA NACIONAL)  
 ALBERTO RUIZ DIAZ (SEC. ECOLOGIA Y MEDIO AMBIENTE NACIONAL)  
 (COLABORADOR DEL DPTO. DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE DE LA CTA NACIONAL.)