

2ª edición
Octubre 2024

Comité Mixto de Salud y Seguridad en el Trabajo

Análisis Ley 12.913 Pcia. de Santa Fe



Material no apto para la venta.

Ing. Néstor Adolfo BOTTA



www.redproteger.com.ar

ISBN en trámite

EL AUTOR

Néstor Adolfo BOTTA es Ingeniero Mecánico recibido en el año 1992 en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de La Plata; Ingeniero Laboral recibido en el año 1995 en la Universidad Tecnológica Nacional - Facultad Regional La Plata; Diplomado en Ergonomía recibido en el año 2018 en la Facultad de Química e Ingeniería del Rosario de la Pontificia Universidad Católica Argentina; y Diplomado en Sistemas Integrados de Gestión recibido en el año 2021 en la Universidad Nacional de Lomas de Zamora.

Estudiante de la Diplomatura en Teología en el Instituto Bíblico Río de La Plata desde el 2022.

Es el Titular de la empresa Red Proteger, empresa dedicada a la Capacitación y Divulgación de conocimientos en materia de seguridad e higiene en el trabajo (www.redproteger.com.ar).

Desarrolló funciones como Responsable de Higiene y Seguridad en el Trabajo en empresas como SOIME SRL, TRADIGRAIN ARGENTINA SA, AMANCO ARGENTINA SA, MOLINOS RÍO DE LA PLATA SA y SEVEL ARGENTINA SA.

Asesoró a diversas empresas entre las que se destacan AKZO NOBEL SA, CERVECERÍA Y MALTERÍA QUILMES SAICAYG y APACHE ENERGÍA ARGENTINA SRL.

Su extensa actividad docente lo ubica como:

- Profesor en la UCA de Ing. de Rosario para la Carrera de Posgrado de Higiene y Seguridad en el Trabajo en la asignatura de Riesgo y Protección de Incendios y Explosiones.
- Profesor Titular en la Universidad Nacional del Litoral para la Carrera de Técnico en Seguridad Contra Incendios en la asignatura de Seguridad Contra Incendios III. Sistema de educación a distancia.
- Profesor en la Universidad Nacional del Litoral - Sede Rosario, para la Carrera de Lic. en Seguridad y Salud Ocupacional en la asignatura de Práctica Profesional.
- Profesor Titular en el Instituto Superior Federico Grote (Rosario – Santa Fe) para la Carrera de “Técnico Superior en Seguridad e Higiene en el Trabajo” para las asignaturas de Higiene y Seguridad en el Trabajo I, Seminario Profesional, Prevención y Control de Incendios II, y Prevención y Control de Incendios I.
- Profesor Interino Cátedra “Elementos de Mecánica”. Carrera “Técnico Superior en Seguridad e Higiene en el Trabajo”. ISFD Nro. 12 La Plata – 1.996
- Ayudante Alumno Cátedra “Termodinámica”. Universidad Nacional de La Plata - Facultad de Ingeniería.
- Ayudante Alumno Cátedra “Análisis Matemático”. Universidad Nacional de La Plata - Facultad de Ciencia Económicas.

Datos de Contacto

e-mail: nestor.botta@redproteger.com.ar

*“Porque por gracia
ustedes han sido salvados mediante la fe.
Esto no procede de ustedes,
sino que es el regalo de Dios y
no por obras,
para que nadie se jacte.
Porque somos hechura de Dios,
creados en Cristo Jesús
para buenas obras,
las cuales Dios dispuso de antemano
a fin de que las pongamos en práctica.”*

Efesios 2:8-10 NVI





*En memoria del Gobernador
Dr. Hermes Juan BINNER y en
reconocimiento del Dr. Carlos
Anibal RODRÍGUEZ, primer
Ministro de Trabajo y
Seguridad Social de la Pcia. de
Santa Fe.*

"...por eso, si estos comité lograron salvar una vida, una vida, verdaderamente hemos cumplido con este primero de mayo, que no es una fiesta, sino, que es un recordatorio de que muchos trabajadores se inmolaron en la historia para que hoy tengamos estas herramientas de comprensión de lo que significa el Comité Mixto."

Dr. Hermes Juan BINNER

®Todos los derechos reservados.

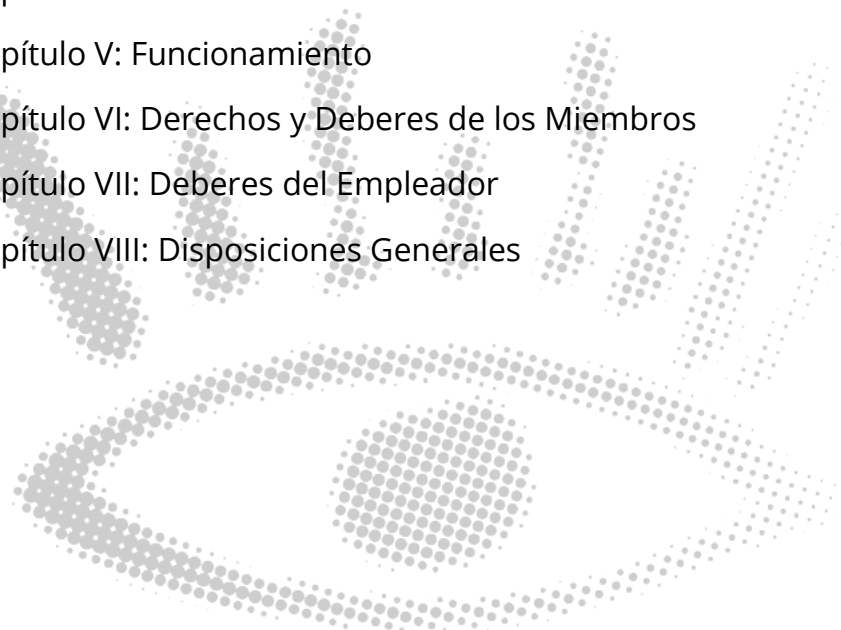
El derecho de propiedad de esta obra comprende para su autor la facultad exclusiva de disponer de ella, publicarla, traducirla, adaptarla o autorizar su traducción y reproducirla en cualquier forma, total o parcial, por medios electrónicos o mecánicos, incluyendo fotocopia, copia xerográfica, grabación magnetofónica y cualquier sistema de almacenamiento de información. Por consiguiente, ninguna persona física o jurídica está facultada para ejercitar los derechos precitados sin permiso escrito del Autor.

Editorial Red Proteger®
Rosario – Argentina
info@redproteger.com.ar
www.redproteger.com.ar

INTRODUCCIÓN

El acceso por parte de los trabajadores a participar en decisiones que tienen incidencia en su salud y seguridad es quizás uno de los derechos más sobresalientes en el ámbito laboral, posiblemente al mismo nivel que la Leyes de Contrato de Trabajo; y es la gran deuda nacional de todos los gobiernos democráticos desde 1983 hasta la actualidad hacia con los trabajadores, y poco entendible la escasa relevancia que los sectores sindicales le dan al tema.

ÍNDICE

- 1) Historia y Antecedentes
 - 2) Fundamentos de la Participación
 - 3) La Participación Como Derecho y Deber
 - 4) Capítulo I: Creación
 - 5) Capítulo II: Funciones y Atribuciones
 - 6) Capítulo III: Constitución y Composición
 - 7) Capítulo IV: Elección de los Miembros
 - 8) Capítulo V: Funcionamiento
 - 9) Capítulo VI: Derechos y Deberes de los Miembros
 - 10) Capítulo VII: Deberes del Empleador
 - 11) Capítulo VIII: Disposiciones Generales
- 

1) HISTORIA Y ANTECEDENTES¹

La República Argentina es uno de los pocos países latinoamericanos que no cuenta con una legislación que establezca y defina la efectiva participación de los trabajadores, beneficiarios directos de las normas de prevención, en materia de salud y seguridad en el trabajo, al menos no a nivel nacional.

A la fecha sólo dos provincias han logrado incluir la participación de los trabajadores en la discusión de seguridad y salud en el trabajo, ellas son la Provincia de Santa Fe y la de Buenos Aires.

Al presente tampoco se han introducido a la legislación vigente, mecanismos de consulta y participación de los trabajadores, previstos en la reglamentación de la Ley de Riesgos del Trabajo en su *artículo 19 del Decreto 170/96*:

Artículo 19 Decreto 170/96:

Las aseguradoras deberán realizar actividades permanentes de prevención de riesgos y control de las condiciones y medio ambiente de trabajo. A tal fin deberán: d) promover la integración de comisiones paritarias de riesgos del trabajo.

En las sucesivas normativas que dictó la SRT, la integración “de comisiones paritarias de riesgos del trabajo” nunca tuvo lugar.

El primer antecedente de Comité Paritario que incorpora a los trabajadores fue en 1964 con la elevación al Congreso Nacional de un proyecto de ley sobre “Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo” presentado por el Dr. Arturo Illia, presidente de la Nación, y el Dr. F. Solá, Ministro de Trabajo. En el capítulo IV establecía las

¹ Punto desarrollado sobre la base de las siguientes fuentes: Organización Internacional del Trabajo (OIT/ILO); Participación de los Trabajadores en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo en Argentina. Buenos Aires, OIT, 2004. Colaborador externo: SAN JUAN, Claudio; e Infoleg.

Comisiones Paritarias de Higiene y Seguridad, con el fundamento del ***“alto interés nacional, que se manifiesta no sólo en el propósito de proteger la vida, la integridad física y la salud de los trabajadores, sino, asimismo, en la incorporación a la legislación social del principio de la consulta y colaboración entre empleadores y trabajadores en el ámbito de la empresa y en el plano nacional”***. Este proyecto, que fuera el primer intento de legislación atinente a la prevención en el país, no fue tratado ni aprobado por el Congreso.

Otro intento fue en el año 1984 por parte de los senadores nacionales Saadi, Britos y Almendra que presentaron un proyecto de ley relativo a la “Creación de Comités Técnicos de Seguridad y Salubridad en el Trabajo”. Entre sus fundamentos, señalaba que ***“es necesario crear aquellas instancias jurídicas que permitan al trabajador participar, definir y controlar las condiciones de trabajo y la organización laboral adecuadas a la condición humana”***. Este proyecto, que también fuera puesto a consideración de los actores sociales, no tuvo tratamiento.

En el 1985, el entonces ministro de Trabajo Luis Barrionuevo anuncia el envío del Proyecto de Ley sobre Condiciones, Medio Ambiente de Trabajo y Salud y Seguridad de los trabajadores, que contemplaba distintas instrucciones participativas. Debido a que el ministro es reemplazado, el proyecto no se eleva al Congreso.

En 1988 el diputado nacional Estévez Boero presenta un proyecto que tiene como base un trabajo realizado por la ex Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo (DNHST) que culminaron con el Proyecto de Ley de Comités de Salud y Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. El proyecto no tuvo tratamiento y por los antecedentes se lo considera como el de mayor solidez técnica.

La Resolución SRT 222/98 aprueba el contenido de los formularios de evaluación para alcanzar el Cuarto nivel de cumplimiento de normas de prevención y requiere

la implementación de un Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en la empresa, estableciendo, entre otros requisitos, la constitución de Comisiones Internas de Seguridad en la empresa, así como contar con la documentación que avale la actividad de la comisión de seguridad.

En el año 2003 se dicta la Resolución SRT 311/2003 Reglamento de Higiene y Seguridad en el Trabajo para el Sector de Televisión por Cable, con un muy pobre artículo 52 sobre Comité Mixto.

Artículo 52 Resolución SRT 311/2003:

El Comité Mixto de Higiene y Seguridad en el Trabajo se constituirá en forma obligatoria, cuando la empresa esté conformada con un mínimo de 30 trabajadores y será de carácter optativo cuando las mismas posean un número inferior.

Será su función crear un clima de cooperación en la empresa y fomentar la colaboración entre trabajadores, empleadores y el Sindicato, a fin de promover la salud, prevenir los riesgos laborales y crear las mejores condiciones y medio ambiente de trabajo.

La última normativa a nivel nacional es del año 2007 con el Decreto 249/2007 Reglamento de Higiene y Seguridad para la Actividad Minera, que representa un enorme avance sobre la anterior norma ya que le dedica nueve artículos al tema, y presenta una estructura mucho más organizada para el funcionamiento del Comité.

Decreto 249/2007

Capítulo 3: Comité de Higiene y Seguridad en el Trabajo

Definición de Comité de Higiene y Seguridad en el Trabajo:

Artículo 23: *El Comité de Higiene y Seguridad en el Trabajo es un órgano de carácter paritario e interno, especializado en materia de higiene y seguridad en el trabajo.*

Integración del Comité de Higiene y Seguridad en el Trabajo:

Artículo 24: *El Comité de Higiene y Seguridad en el Trabajo estará integrado por:*

- a)** *representantes de los trabajadores, designados por la Asociación Obrera Minera Argentina (A.O.M.A.), según el siguiente detalle: UN (1) representante para explotaciones mineras de hasta CIEN (100) trabajadores; DOS (2) representantes para explotaciones mineras de CIENTO UNO (101) a QUINIENTOS (500) trabajadores; TRES (3) representantes para explotaciones mineras de QUINIENTOS UNO (501) a MIL (1000) trabajadores; y CUATRO (4) representantes para explotaciones mineras de más de MIL (1000) trabajadores. En todos los casos antes enunciados, por lo menos UNO (1) de los representantes de los trabajadores deberá pertenecer al cuerpo de delegados gremiales de la comisión gremial interna; y*
- b)** *representantes designados por el empresario en el mismo número que los representantes de los trabajadores.*

El Comité tendrá UN (1) Presidente elegido libremente entre sus miembros.

De común acuerdo entre las partes el Comité podrá ampliar la cantidad mínima de miembros indicadas en los incisos a) y b) del presente artículo.

Formación de los representantes de los trabajadores:

Artículo 25: *Los representantes de los trabajadores en el Comité de Higiene y Seguridad en el Trabajo recibirán, de modo inmediato a su designación y mediante un curso intensivo, la formación especializada en*

materia de higiene y seguridad y prevención de riesgos profesionales necesaria para el desempeño del cargo. Estas enseñanzas serán programadas e impartidas por A.O.M.A. y/o por personal técnico de la propia empresa, con la colaboración y asesoramiento de la aseguradora de riesgos del trabajo o de la SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO.

Dichos cursos se deben efectuar dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, las que en este caso serán consideradas como efectivamente trabajadas a los efectos de la remuneración.

Funciones del Comité de Higiene y Seguridad en el Trabajo

Artículo 26: *Serán cometidos específicos del Comité de Higiene y Seguridad en el Trabajo:*

- a) cooperar con la empresa en la elaboración y puesta en práctica de los planes y programas de prevención de los riesgos profesionales;*
- b) colaborar con los servicios técnicos y médicos de la explotación minera, en materia de higiene y seguridad laborales;*
- c) fomentar la participación de los trabajadores en los planes y programas de higiene y seguridad y promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos profesionales;*
- d) conocer directamente la situación en cuanto a la higiene y seguridad en la explotación minera, mediante visitas a los distintos puestos y lugares de trabajo;*
- e) conocer todos los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo que sean de relevancia para el cumplimiento de sus funciones;*
- f) conocer e informar, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la higiene y seguridad del trabajo, acerca de los nuevos métodos de trabajo y las modificaciones en locales e instalaciones;*

- g) investigar los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales ocurridos en la explotación, con el objeto de valorar sus causas y circunstancias y proponer las medidas necesarias para evitar su repetición;*
- h) vigilar y controlar la observancia obligada de las medidas legales y reglamentarias de higiene y seguridad, informando a la empresa de las deficiencias existentes, para que proceda a su corrección;*
- i) informar periódicamente a la dirección de la empresa sobre sus actuaciones;*
- j) estudiar y en su caso resolver las discrepancias entre la empresa y los trabajadores, surgidas como consecuencia de la aplicación de las normas sobre interrupción de trabajos en situación de peligro;*
- k) solicitar la asistencia técnica de los Servicios de Medicina e Higiene y Seguridad en el Trabajo, de las aseguradoras de riesgos del trabajo y/o de los organismos oficiales competentes en la materia, según corresponda; y*
- l) acompañar a la inspección del trabajo en ocasión de la fiscalización del establecimiento y tomar conocimiento del acta que labrase.*

Funcionamiento del Comité de Higiene y Seguridad en el Trabajo:

Artículo 27: El Comité de Higiene y Seguridad en el Trabajo se reunirá, al menos, mensualmente y cuando lo convoque su Presidente por libre iniciativa o a petición fundada de DOS (2) o más de sus miembros.

Las tareas del Comité se desarrollarán en horario de trabajo.

En la convocatoria de cada reunión del Comité se fijará el orden de los asuntos a tratar.

En cada reunión se labrará acta, la que deberá recoger los acuerdos adoptados, sus fundamentos y de existir, las oposiciones y desacuerdos de sus miembros. Se remitirá copia a la dirección de la empresa.

Artículo 28: *El Comité de Higiene y Seguridad en el Trabajo aprobará su reglamento de funcionamiento interno y la memoria anual de sus actividades.*

Duración de los mandatos:

Artículo 29: *La duración de los mandatos, tanto de los representantes de los trabajadores como de la empresa, será de DOS (2) años.*

Control:

Artículo 30: *Las ADMINISTRACIONES PROVINCIALES DEL TRABAJO y la SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO controlarán la actuación de los Comités de Higiene y Seguridad en el Trabajo, cuando sea o lo consideren pertinente.*

Artículo 31: *El comité remitirá a la aseguradora de riesgos del trabajo copia de la memoria anual de actividades indicada en el artículo 28.*

A nivel provincial, no hay antecedentes de normas similares en otras provincias antes de la aparición de ley 12.913 de la Provincia de Santa Fe en el año 2008.

En el año 2012 la Provincia de Buenos Aires promulga la Ley 14.408 sobre Comité Mixto, siendo la segunda y última provincia, hasta la actualidad, en disponer de una normativa al respecto.

A la fecha no hay otros antecedentes normativos sobre el tema de la participación de los trabajadores en materia de salud y seguridad en el trabajo.

2) FUNDAMENTOS DE LA PARTICIPACIÓN²

¿Por qué alguien que no estudió, que no se especializó en higiene y seguridad en el trabajo, alguien que con suerte terminó la escuela secundario e incluso personas casi analfabetas, van a poder participar en cuestiones de higiene y seguridad en el trabajo?

¿Por qué, si hay profesionales que pasan estudiando entre 3 y 6 o incluso más años?

¿Por qué si existen servicios de Higiene y Seguridad en el Trabajo, y de Medicina del Trabajo, donde desempeñan su trabajo profesionales con estudios específicos?

Este es el planteo y el pensamiento de muchas personas; en este punto se intentará dar las explicaciones que justifican la participación de los trabajadores, empezando por las palabras del Dr. Binner.

En el marco del Primer Congreso sobre Comité Mixto de Salud y Seguridad en el Trabajo organizado por la Provincia de Santa Fe en el año 2011, el entonces Gobernador Dr. Hermes Juan Binner dijo en el discurso de cierre:

"...porque permite poner en ejercicio dos palabras bellísimas, que siempre las utilizamos, como es el diálogo y el consenso. Son fantásticas las palabras, pero después llevarlas a la práctica, el diálogo significa también escuchar, y el consenso significa también ceder, parte de los

² Punto desarrollado sobre la base de las siguientes fuentes:

Participación de los Trabajadores en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo en Argentina. Buenos Aires, OIT, 2004. Colaborador externo: San Juan, Claudio.

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. Documento de Trabajo N° 5 – Edición Especial Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

intereses individuales, sectoriales, pero sino no hay consenso y si no hay escucha no hay diálogo, hay monólogo, entonces, creo que lo que avanza fundamentalmente esta ley es el permitir llevar a la práctica dos hechos fundamentales que son el diálogo y el consenso..."

En el contexto establecido por el Dr. Binner, el Comité Mixto permite fundamentalmente el diálogo entre el Empleador y sus trabajadores, es decir, el escucharse mutuamente y, también facilita y permite llegar a acuerdos, para lo cual ambas partes deben estar dispuestas a ceder algo para ganar otras cosas.

Valor del Trabajo: El bien máspreciado de aquel cuyo único capital es su fuerza de trabajo es sin lugar a duda su salud. De su integridad y bienestar depende la posibilidad concreta y determinante de poder acceder a un trabajo decente que le permita llevar un plato de comida a la mesa de la familia.

La Tutela: La participación de trabajadores en su salud y seguridad en el trabajo no requiere de intermediarios ni de tuteladas ajenas y paternalistas, pues son los mismos trabajadores los que literalmente ponen y exponen su cuerpo a los riesgos existentes en las labores cotidianas.

Personas Integrales: Si los trabajadores son capaces de tomar decisiones en ámbitos muy diferentes fuera de las empresas cómo formar familias, criar y educar a sus hijos, cumplir con las obligaciones cívicas, y aún, ir a la guerra. *¿Por qué entonces no pueden ser los partícipes en cuestiones que tienen que ver con su propia seguridad y salud cuando se desempeñan en sus puestos de trabajo?*

Sabiduría: 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.

La Mirada: El trabajador tiene la mirada desde el lugar del trabajo, mirada que no suelen tener otras personas, y eso lo posiciona en un lugar de privilegio. Por eso es tan importante la participación activa de los trabajadores en todas estas actividades.

Complementariedad: Los Comité Mixtos, no reemplazan ni deben reemplazar la labor que deben llevar adelante los Servicios de Higiene y Seguridad en el Trabajo, y de Medicina del Trabajo, sino que son y deben ser complementarios.

Funciones: Los Comité Mixtos tienen la función de permitir a los trabajadores participar en cuestiones que afectan a su propia salud y seguridad.

Los Servicios de Higiene y Seguridad en el Trabajo, y de Medicina del Trabajo, tienen la función de llevar adelante la responsabilidad que tiene el empleador de proteger la vida y la integridad psicofísica de sus trabajadores.

3) LA PARTICIPACIÓN COMO DERECHO Y DEBER³

La realización de cualquier actividad productiva o de servicios entraña riesgos para la salud y seguridad de quien la realiza. Cuando las actividades se desarrollan para un empleador, este asume el deber de cuidado y protección del trabajador, porque éste pone su fuerza de trabajo a disposición del empleador y bajo su dirección.

³ Sobre la base del artículo "La participación como derecho y deber. Un ejemplo en los comités mixtos de seguridad e higiene" del Dr. Héctor Pedro Recalde.
<https://vocesenelfenix.economicas.uba.ar/la-participacion-como-derecho-y-deber-un-ejemplo-en-los-comites-mixtos-de-seguridad-e-higiene/>

Junto con la potestad de organizar la actividad del trabajador, las diferentes normativas vigentes imponen al empleador la obligación de implementar una serie de mecanismos destinados a prevenir y evaluar los riesgos en el trabajo, aplicar medidas para eliminarlos y supervisar la aplicación efectiva y pertinente de tales medidas.

Aunque es el empleador quien asume las obligaciones antes mencionadas, la eficacia de las medidas de protección necesita y requiere de la participación activa y constante de los trabajadores, pues son ellos quienes desarrollan la actividad productiva o de servicios y por eso son los que mejor conocen sus riesgos y pueden aportar medidas eficaces para su eliminación y control.

La participación es un derecho que permite a los trabajadores influir en este proceso de detectar y evaluar los riesgos del trabajo, y de aplicar medidas para eliminarlos.

La seguridad y salud en el trabajo es un ámbito en el que la participación de los trabajadores es necesaria e imprescindible.

4) CAPÍTULO I: CREACIÓN

Artículo 1 párrafo 1°

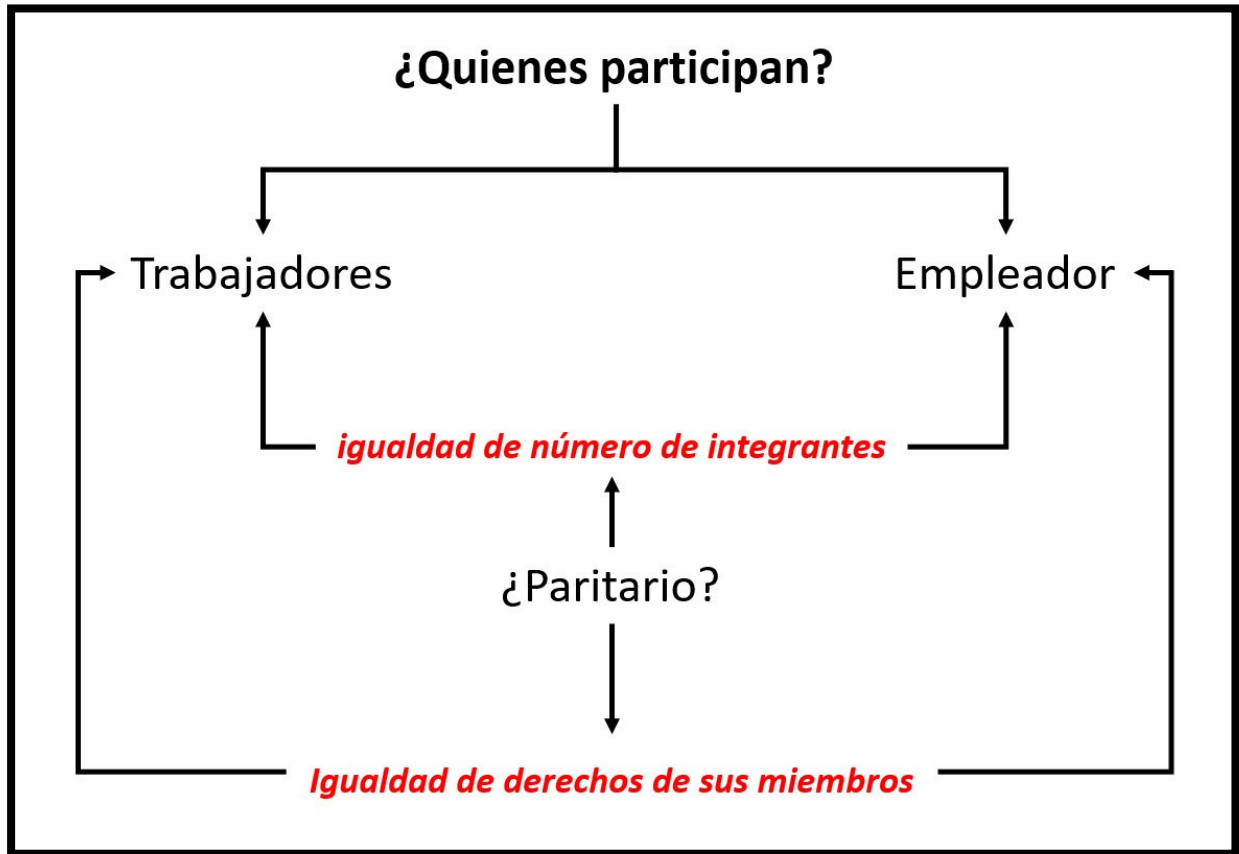
Constitúyanse en la provincia de Santa Fe los Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo. Los mismos son órganos paritarios⁴ con participación de trabajadores/as y empleadores, ...

Paritario significa que lo forman en igualdad de número de integrantes y derechos de sus miembros. Es decir, discuten al mismo nivel jerárquico.

⁴ Según el Diccionario de la Real Academia Española, paritario/ria es un adjetivo que tiene dos significados específicos:

Dicho especialmente de un organismo de carácter social.

Constituido por representantes de patronos y obreros en número igual y con los mismos derechos.



Artículo 1 párrafo 1° (continuación)

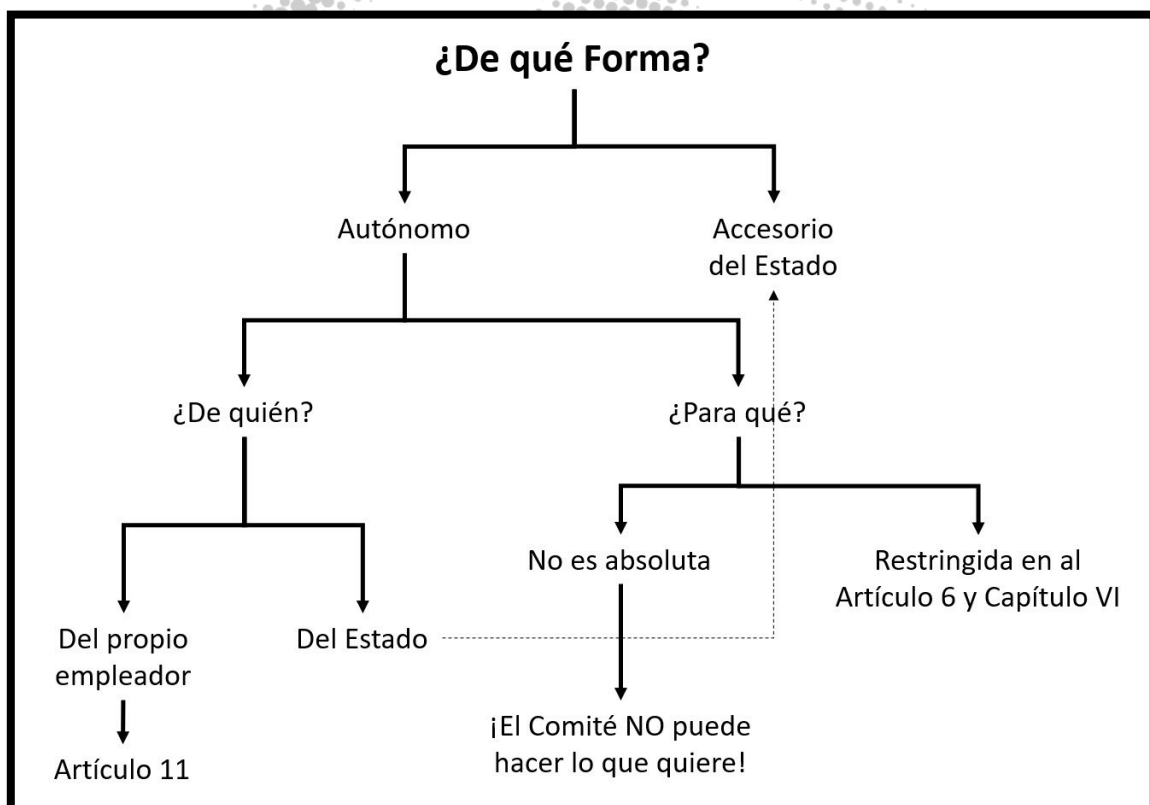
...destinados a supervisar, con carácter autónomo y accesorio del Estado, el cumplimiento de las normas y disposiciones en materia de control y prevención de riesgos laborales y también la consulta regular y periódica de las actuaciones de las empresas, establecimientos empresarios y dependencias públicas en materia de prevención de riesgos.

Este primer artículo establece una de las principales funciones del Comité Mixto de Salud y Seguridad en el Trabajo (CMSyST), que es precisamente la de supervisión, entendiéndose como tal a la vigilancia de una actividad determinada por parte de una persona con autoridad para ello.

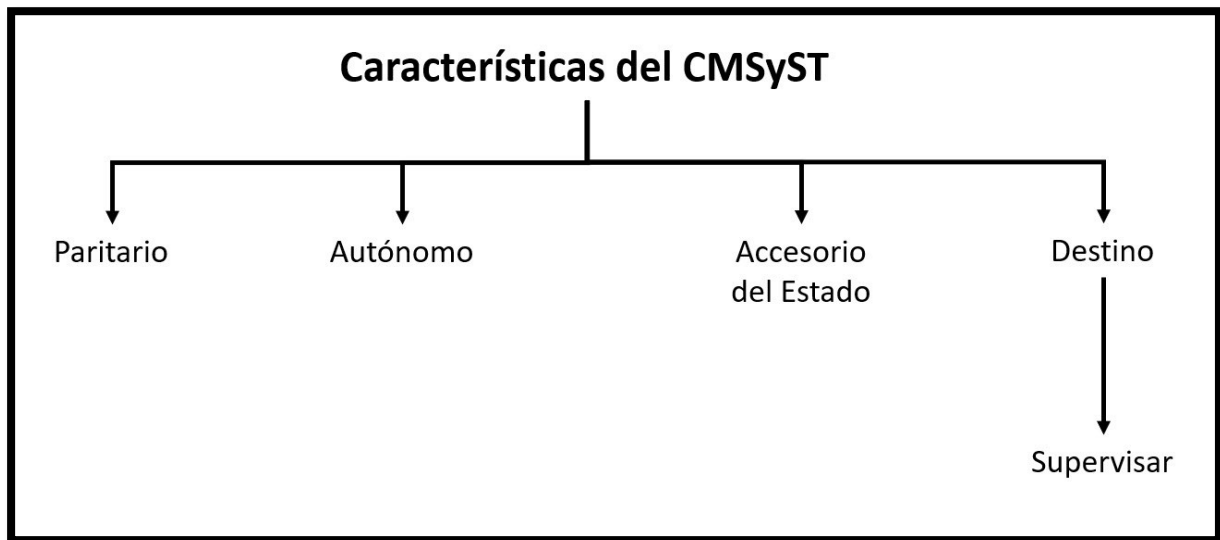
¿Supervisar qué? El cumplimiento de las normas y disposiciones en materia de control y prevención de riesgos laborales y también la consulta regular y periódica de las actuaciones de las empresas.

¿Supervisar de qué forma? De forma autónoma y accesoria del Estado. El carácter autónomo queda establecido en el artículo 11 que dispone que 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, es decir, lo que define el CMSyST como acción se debe llevar adelante sin necesidad de tener que pedir autorización o permiso a la máxima autoridad dentro de la empresa. También es autónomo del Estado, aunque mantenga una relación con él.

Accesorio del Estado significa que el CMSyST tiene relación con el estado ayudándolo entre otras cosas a la supervisión de las normas. Como establece el artículo 29, el CMSyST no sustituye ni reemplaza la tarea de contralor de la Autoridad de Aplicación que es el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Provincia.



Se puede concluir las características del CMSyST en el siguiente esquema:



Artículo 1 párrafo 2°

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.

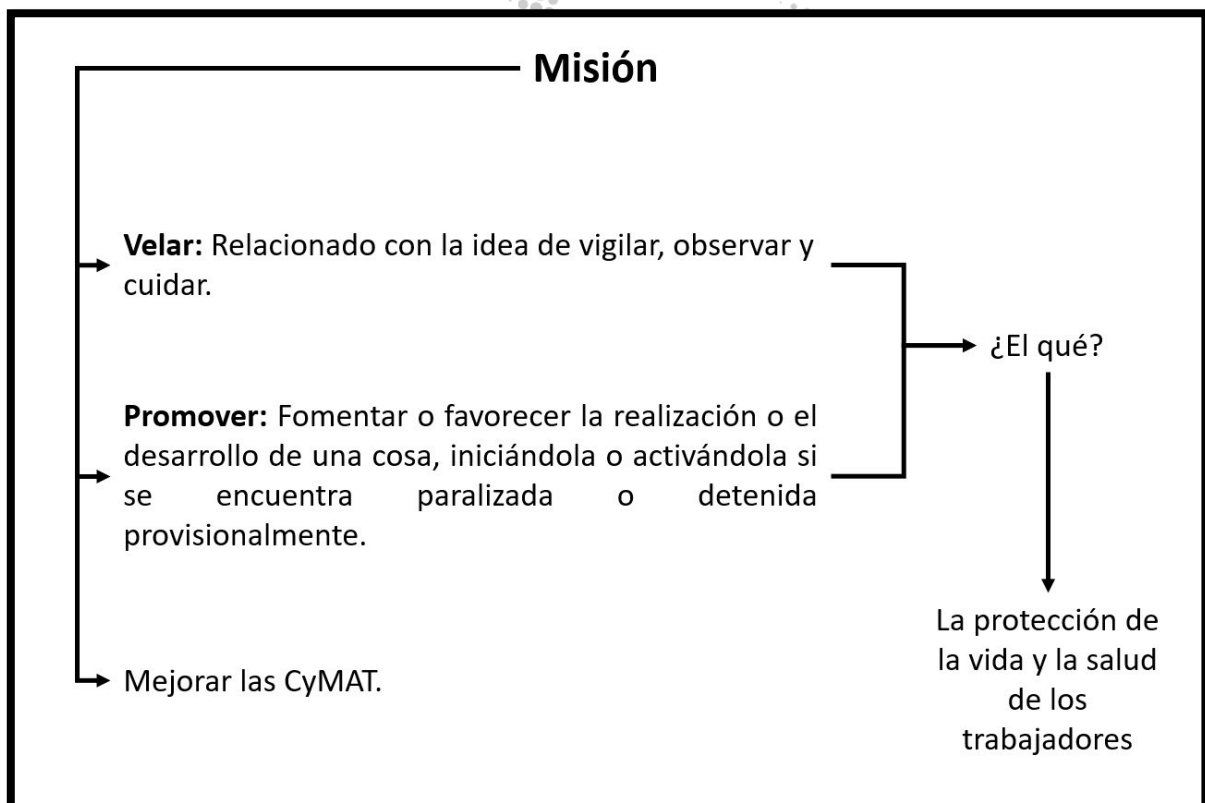
Este segundo párrafo trata de la prelación normativa. Esta ley sólo es de alcance dentro de la Provincia de Santa Fe, y además, vino a posterior de otras normas, incluso nacionales, con la cuales pudiera entrar en conflicto, por lo tanto las normas mencionadas prevalecen sobre ésta ley en particular cuando entre éstas se contradicen.

Las normas legales que tratan temas relacionados al trabajo son de jerarquía nacional, no pudiendo las provincias legislar sobre este tema, pero ante la ausencia

y el vacío legal nacional respecto al tema, esta norma provincial tiene validez, pero en la medida que no contradiga a las normas nacionales citadas.

Artículo 2 párrafo 1°

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.



Tres cosas debe hacer el CMSyST:

- Velar: Relacionado con la idea de vigilar, observar y cuidar.

- **Promover:** Fomentar o favorecer la realización o el desarrollo de una cosa, iniciándola o activándola si se encuentra paralizada o detenida provisionalmente.
- Mejorar las CyMAT.

Cuando el CMSyST planifica acciones, discute y debate qué hacer, no se debe olvidar nunca de hacer un poco de cada uno de estos tres objetivos, por ejemplo:

- Acciones de Velar: Visitas del CMSyST a los puestos de trabajo.
- Acciones de Promover: Llevar adelante acciones sobre Cultura de la Seguridad.
- Acciones de Mejoras de las CyMAT: Propuestas de mejoras en máquinas o ambientes de trabajo. Solución de sectores con problemas que surgen de las acciones de velar.

Habitualmente el CMSyST se queda en el debate y discusiones sobre arreglar máquinas, equipos y problemas puntuales, y ése es un problema que debe gestionar el Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Cuando el CMSyST discute sobre la reparación o arreglo de máquinas, equipos e instalaciones, hay algo en la empresa que está fallando y esa es la relación entre el Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo y la gerencia o el empleador.

El trabajo del CMSyST es muy importante porque representa la mirada e involucramiento de los principales afectados. Complementa y no sustituye a los Servicios de Higiene y Seguridad en el Trabajo y Servicio de Medicina del Trabajo, porque estos tienen objetivos y funciones distintas.

Artículo 2 párrafo 2°

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.

En función de la misión del CMSyST y de la idea de lo que significa (un espacio de diálogo y consenso), el Comité nunca puede hacerse responsable por las acciones que le son propias al empleador.

El CMSyST no puede tomar decisiones que alteren el normal funcionamiento de la empresa, salvo en los casos expresamente indicados, que tienen que ver con salvaguardar la vida y salud de los trabajadores ante peligros inminentes.

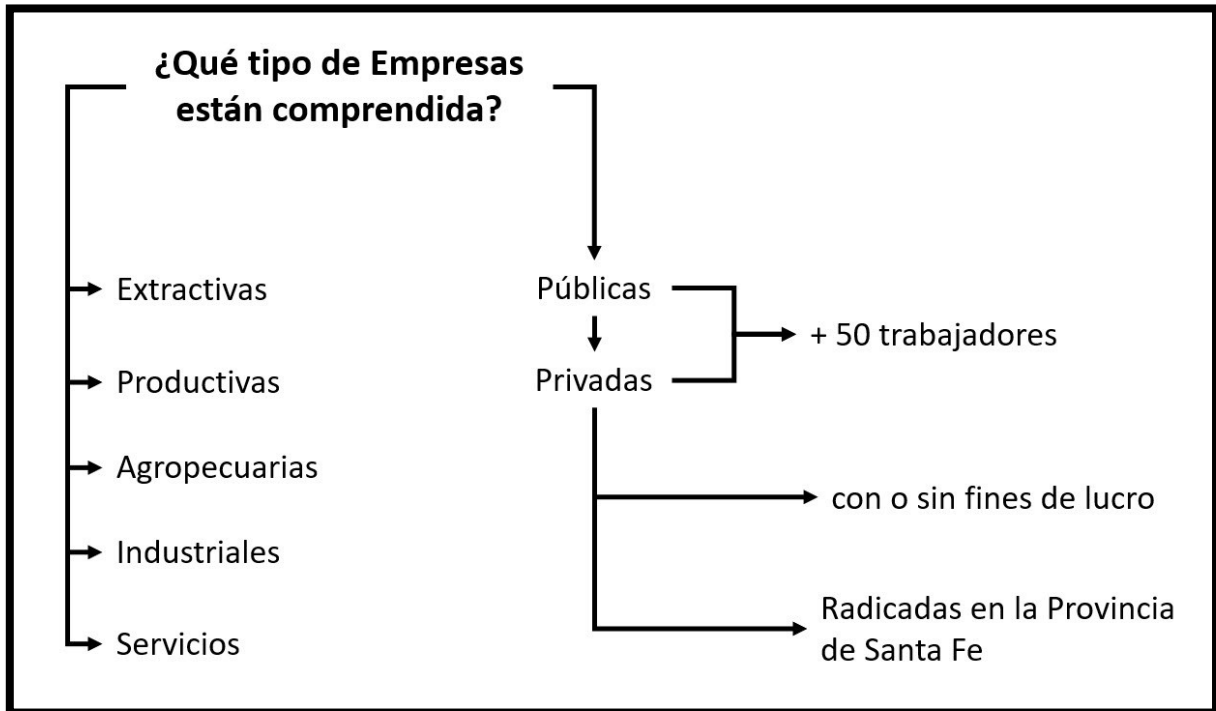
El empleador no le tiene que pedir permiso al CMSyST para llevar adelante acciones en materia de higiene y seguridad en el trabajo, aunque como veremos más adelante, esto, se ve alterado con el Programa Anual de Prevención.

En el CMSyST se presupone que ambas partes participan de buena fe, y que lo debatido y consensuado entre todos se cumple. Es la importancia de la palabra dada por sobre la autoridad impuesta.

Artículo 3 párrafo 1°

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.

Son todas las empresas/empleador, de cualquier tipo, radicadas en la Pcia. de Santa Fe con más de 50 trabajadores.



¿Porque a partir de 50 trabajadores? es una pregunta sin respuestas por el momento.

Cómo se podrá ver más adelante las empresas con menos de 50 trabajadores tienen otra figura.

Artículo 3 párrafo 2°

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.

La exclusión de la conformación del CMSyST no implica el no cumplimiento de la normativa en materia de higiene y seguridad en el trabajo, y no implica la ausencia de los servicios de higiene y seguridad en el trabajo, y de medicina del trabajo.

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.

En realidad es un CMSyST de dos integrantes, un representante del empleador y uno de los trabajadores, llamado Delegado de Prevención, y guarda las mismas funciones, atribuciones, obligaciones y derechos que los integrantes del CMSyST.

Artículo 4 Decreto 396/2009

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.

Este artículo está referido exclusivamente a la actividad de la construcción.

La aplicación del CMSyST como está planteado en la ley y su reglamentación, es de muy compleja tarea para este tipo de actividad, dado principalmente por la variación permanente del personal, del tiempo de permanencia y de la cantidad de empresa

que trabajan dentro de una obra. Por lo tanto pensar en un CMSyST bajo la estructura rígida de esta norma es casi un imposible.

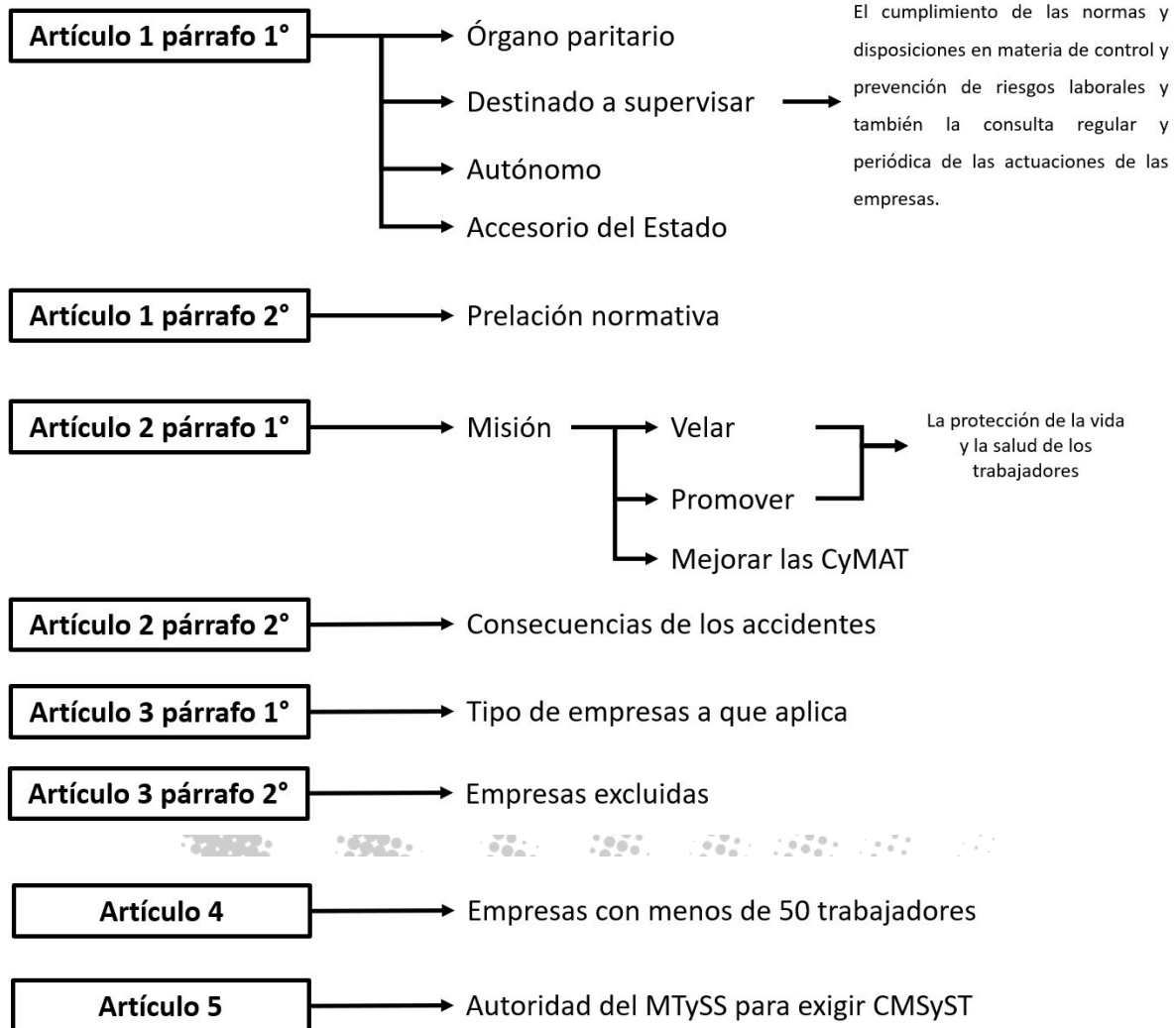
La Provincia de Santa Fe se debe todavía un reglamento específico que se adapte a la industria de la construcción, tal como en su momento emitió uno especial para la Fuerza Policial.

El requisito de éste artículo por lo general no se cumple.

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.

Como ocurre por lo general con la Autoridad de Aplicación de una norma, esta puede exigir más allá de lo que reglamenta, pero para esto debe circunstanciar el pedido, es decir, dar la explicación de porque lo pide, cuáles son las bases o sustento de ese pedido. Esto tiene como fundamento que la otra parte pueda defenderse en caso de que considere como inadecuado o excesivo dicho pedido.



5) CAPÍTULO II: FUNCIONES Y ATRIBUCIONES

Antes de empezar con el análisis de los artículos es conveniente tratar qué significan las funciones y atribuciones.

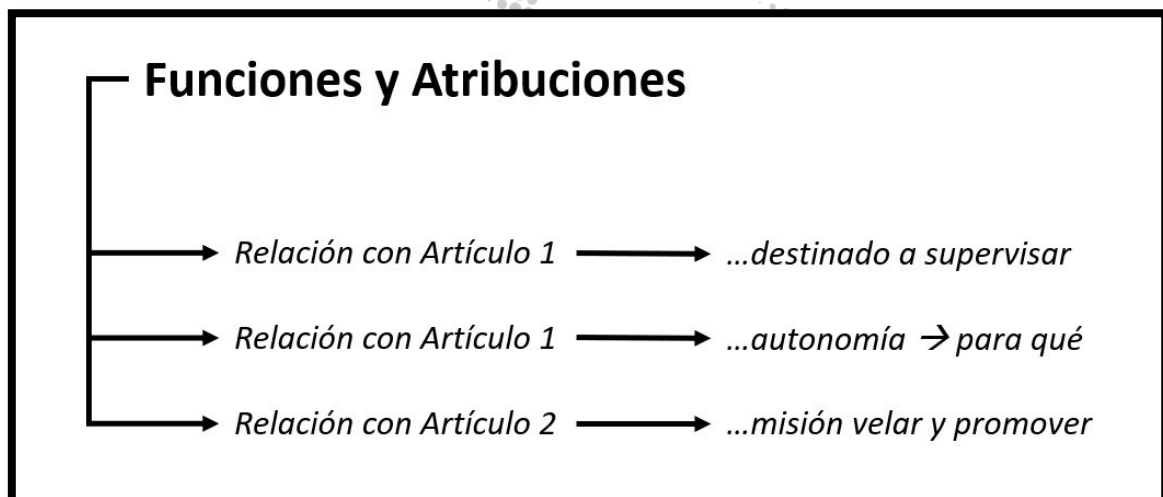
- **Función:** Tarea que corresponde realizar a una institución o entidad, o a sus órganos o personas.
- **Atribución:** Cada una de las facultades o poderes que corresponden a cada parte de una organización pública o privada según las normas que las ordenen.

La atribución está relacionada con actos de autoridad que afectan a terceros.

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:

Las funciones y atribuciones que tiene el CMSyST están relacionadas al destino y autonomía establecidos en el artículo 1º, y a la misión establecida en el artículo 2º. El CMSyST no tiene autonomía para hacer lo que quiere, sino, a lo establecido y definido en el artículo 6 y Capítulo VI.



Artículo 6

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;

Fomentar tiene el mismo significado que promover. Las acciones de promoción deben tener como finalidad la salud, prevenir riesgos y crear mejores condiciones.

La promoción de la salud en el lugar de trabajo complementa las medidas de higiene y seguridad en el trabajo como parte de los esfuerzos conjunto de los empleadores y trabajadores para mejorar la salud y el bienestar en el trabajo.

Los mismos se centran por lo general en la promoción de la salud de trabajadores y sus familias a través de programas de prevención y asistencia en ámbitos como: del estrés, la violencia, el consumo de alcohol y drogas, la prevención de la violencia, el VIH y el SIDA, el tabaco, la nutrición, la actividad física para la salud, el sueño saludable, etc.

Es difícil pensar una empresa comprometida en la salud y seguridad de sus trabajadores dentro del ámbito del trabajo que se despreocupe de lo que le sucede a esos mismos trabajadores puertas afuera.

¿Qué discurso está dando esa empresa? No quiere decir esto que la empresa sea responsable por el estilo de vida que cada trabajador adopta en su vida social/familiar, pero puede promocionar, motivar y enseñar a mantener un estilo de vida más saludable. De esta forma la empresa se muestra coherente entre lo predica puertas adentro y afuera. Importa la persona, indistintamente si ahora es trabajador o si dentro de un rato sale y es amiga, padre de familia, o un simple ciudadano.

En la medida que la persona se sienta cuidada y aprenda a cuidarse fuera del ámbito laboral, va a poder empezar a cuidarse adentro. La promoción debe ir orientada en éste sentido.

Artículo 6

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

Velar está relacionado con la idea de vigilar, observar y cuidar. *¿Cuáles pueden ser las acciones en este caso?*

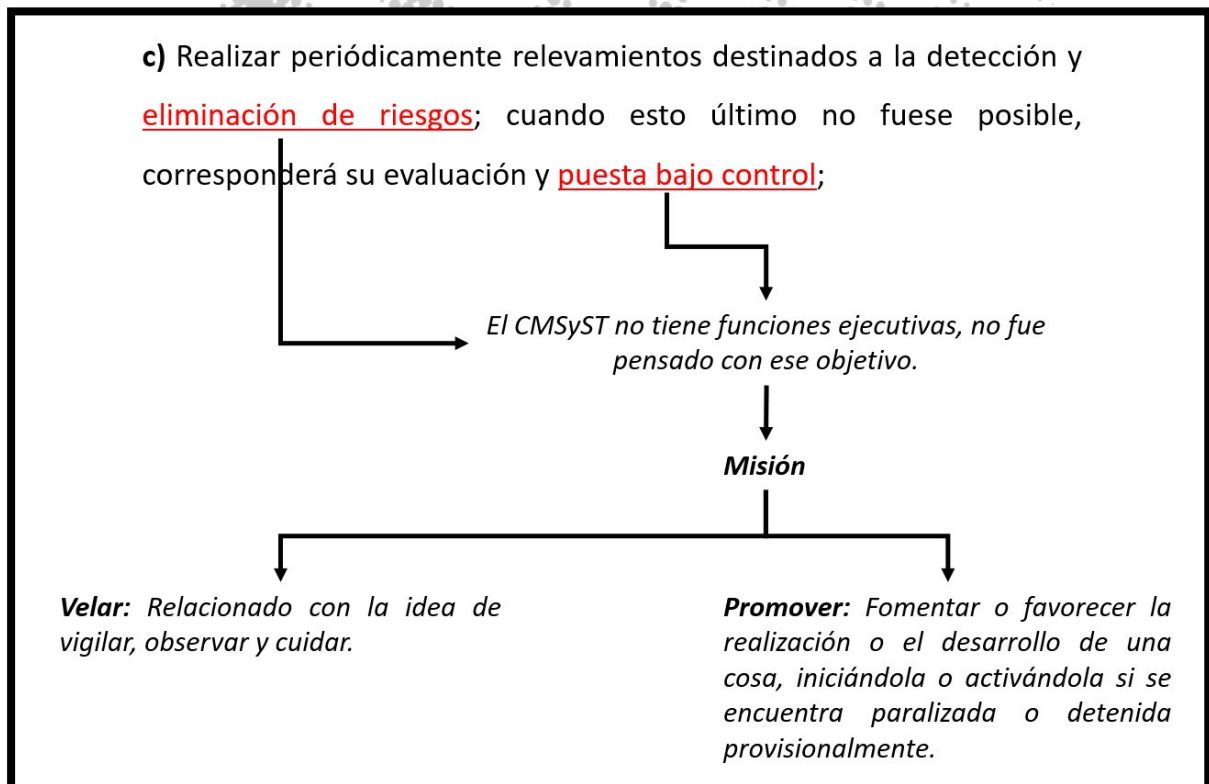
- Primero conocer las normas legales que aplica.

- Segundo estudiarlas o pedir una explicación.
- Tercero, salir a los distintos ambientes de trabajo para ver si se cumplen y en qué medida.

El CMSyST no controla al trabajador y hace que éste cumpla, sino que solamente debe vigilar y observar a la empresa, para que ésta tome las medidas correspondientes. No es responsabilidad del CMSyST tomar las medidas correctivas.

Artículo 6

c) Realizar periódicamente relevamientos destinados a la detección y eliminación de riesgos; cuando esto último no fuese posible, corresponderá su evaluación y puesta bajo control;



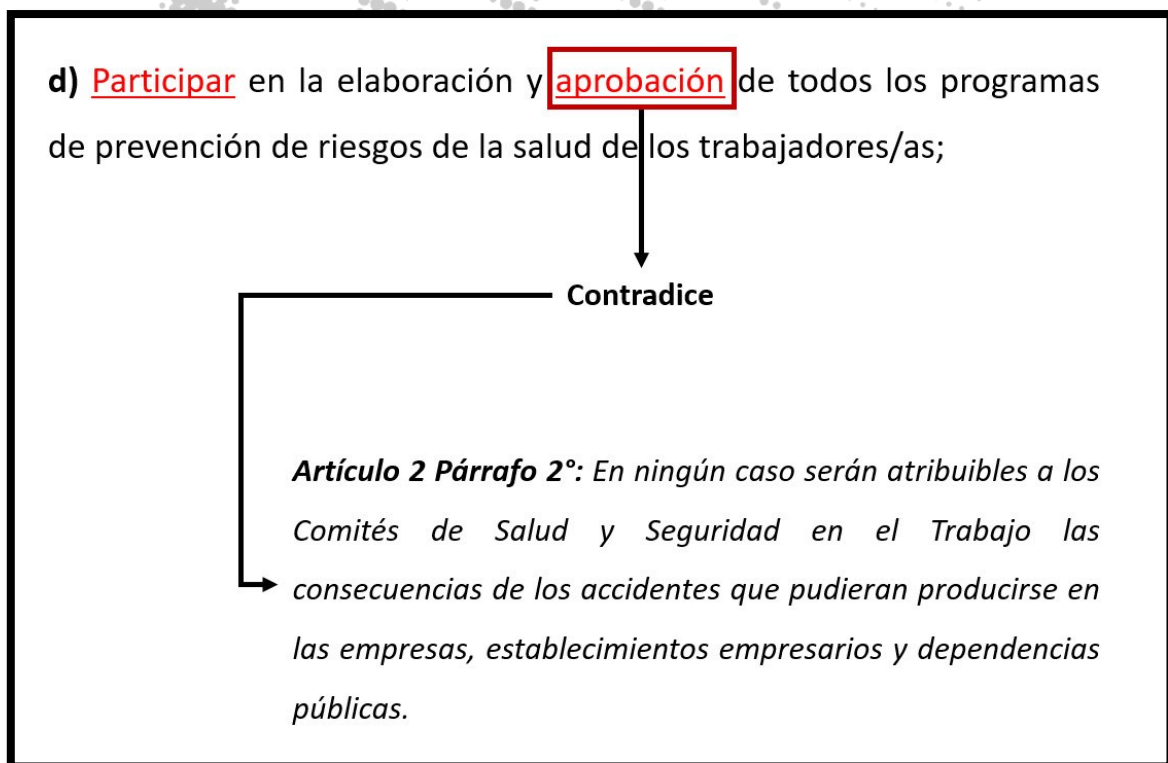
El CMSyST no tiene funciones ejecutivas, no fue pensado con ese objetivo. El CMSyST no tiene que poner bajo control nada y no tiene que eliminar nada. Esa es

responsabilidad del empleador. Como mucho le corresponde proponer y evaluar medidas correctivas. Le corresponde participar, no hacerse responsable de poner bajo control o de solucionar.

Artículo 6

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

Siguiendo la misma idea del inciso anterior, el CMSyST no tiene funciones ejecutivas dentro de la empresa, por lo tanto es un exceso legislativo darle la función de aprobar los programas de prevención.



¿Qué pasa si se concluye que el Programa de Prevención fue el responsable de un accidente grave o mortal por las medidas de seguridad equivocadas o inadecuadas que se planificaron el programa que el CMSyST aprobó?

Serían penalmente responsables todos los integrantes del CMSyST.

La recomendación para los integrantes en representación de los trabajadores del CMSyST es la de negarse a firmar a modo de aprobación todo tipo de programa de prevención.

Le corresponde a la empresa y sus ejecutivos hacerse responsables, no al CMSyST. Además, este inciso se contradice con el segundo párrafo del artículo 2°: *“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.”* Si no son responsables tampoco pueden, ni deben, tomar acciones ejecutivas reservadas sólo al empleador y sus representantes.

Algunos CMSyST toman esta función de “aprobar” como medida coercitiva o de presión contra el empleador y así lograr determinados objetivos que no se obtienen por consenso.

Artículo 6

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

Este es el papel del CMSyST. Evaluar los programas y proponer modificaciones, pero jamás aprobar, porque eso los hace responsable junto al Empleador.

Artículo 6

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;

Todas las tareas listadas en este punto están relacionadas a la misión de promover, establecidas en el artículo 2 párrafo 1º: "...misión de velar y promover"

Artículo 6

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;

El CMSyST no tiene por qué adoptar medida alguna, eso le corresponde al Empleador como responsable.

El CMSyST puede encargar o hacer alguna investigación para estudiar determinado tema que los ayude a evaluar una situación, pero adoptar las medidas le corresponde al Empleador.

Artículo 6

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

Este inciso está en línea con el anterior, para investigar o ahondar en determinados temas, el CMSyST puede solicitar asesoramiento, esto se explica dado que la norma parte de la base que sus integrantes no tienen por qué ser especialistas en temas relacionados a la SyST.

Artículo 6

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;

Este punto establece la atribución de opinar porque el CMSyST tiene ganas de hacerlo, o porque se lo pide el propio Empleador.

El artículo 25 habla de la obligación del Empleador de informar y capacitar a todos los integrantes del CMSyST sobre cambios dentro de la empresa que puedan tener incidencia en cuestiones de salud y seguridad. Por lo tanto una función del CMSyST es emitir opinión al respecto. El CMSyST emite opinión, nada más, no aprueba los cambios.

Este inciso se basa en el derecho de los trabajadores de saber, de estar informado sobre aquellas cuestiones que pueden afectar su salud y ponga en peligro su vida.

El CMSyST no puede atribuirse funciones ejecutivas, sino estaría cogestionando la empresa, función que sólo le corresponde al Empleador.

Artículo 6

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;

La única manera de que el CMSyST puede velar y promover, es que tenga acceso a toda la información relacionada a la salud y seguridad de los trabajadores. No hay ningún tipo de información relacionada a este rubro que pueda ser considerada confidencial.

Artículo 6

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;

Los representantes de los trabajadores que integran el CMSyST no son un trabajador más de la empresa, son un trabajador con obligaciones especiales, por consiguiente todos los integrantes del CMSyST deben tener la obligación de poner en conocimiento, no puede ser tomado esto como una opción para un integrante del CMSyST.

Artículo 6

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;

Este inciso resulta confuso. La primera parte habla que el CMSyST puede solicitar intervención a la autoridad de aplicación, pero hacia el final es como que deje ver que el CMSyST puede detener una tarea si está en peligro grave o inminente la salud o vida de los trabajadores. No queda claro si tiene que informar y pedir autorización o puede parar per se.

Artículo 6 Decreto 396/2009

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.

Amplía y reglamenta al artículo 6 inciso l).

Agrega que el CMSyST debe informar también al Empleador. La confusión sigue en pie al establecer: **“...Esta dispondrá la reanudación de tareas...”** y **“Entre la comunicación y la reanudación no debe mediar más de 24 horas.”** Es decir, se puede interpretar como que el CMSyST puede paralizar una tarea, debe informar al Empleador y a la Autoridad de Aplicación, que es ésta última quien habilita de nuevo la tarea y que tiene 24 hs para hacerlo.

Artículo 6

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

Repite el inciso b).

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.

Disponer de un registro de profesionales no es una tarea y función que le corresponda a poder ejecutivo, para eso están los Colegios Profesionales.

¿Qué valor le agrega a un profesional estar anotado en un Registro Provincial? ¿Lo Habilita? Lo Controla? Son tareas y funciones propias de los colegios profesionales creados por leyes provinciales.

6) CAPÍTULO III: CONSTITUCIÓN Y COMPOSICIÓN

Artículo 8

A falta de normas en las convenciones colectivas de trabajo o en otros acuerdos, toda empresa,...

Esta primera parte del artículo está en concordancia con el segundo párrafo del artículo 1º que trata la prelación normativa. Esta norma viene a cubrir la falta de normativa a nivel nacional, pero si existiera una norma laboral, cualquiera sea ésta, que reglamente el tema de CMSyST, ésta prevalece sobre la normativa provincial.

Artículo 8 (continuación)

...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.

Esta segunda parte del artículo está en concordancia con el artículo 3º, agregando que la distribución de integrantes de los representantes de los trabajadores debe ser proporcional a la cantidad por sexo.

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 (1.000) trabajadores/as: cuatro (4) representantes*
- *De mil uno (1.001) a dos mil (2.000) trabajadores/as: cinco (5) representantes*
- *De dos mil uno (2.001) a tres mil (3.000) trabajadores/as: seis (6) representantes*
- *De tres mil uno (3.001) a cuatro mil (4.000) trabajadores/as: siete (7) representantes.*
- *De cuatro mil uno (4.001) en adelante: ocho (8) representantes.*

Artículo 9 Decreto 396/2009

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.

El artículo 9 de la ley es simple y sencillo, y no requiere demasiadas explicaciones, pero el artículo 9 del decreto reglamentario amplía el concepto respecto a quienes hay que contar para establecer los integrantes del CMSyST, y este artículo habla de la totalidad de trabajadores que trabajen dentro del establecimiento, propios o ajenos, es decir, se debe incluir al personal de las empresas tercerizadas o que prestan servicios dentro de la misma.

Esto deja entrever que las empresas que prestan servicios en establecimientos de otras empresas deben integrar el CMSyST del Principal y no formar un CMSyST aparte dentro de otra empresa. Lo correcto es hacer participar a los representantes de los trabajadores de las contratistas en forma proporcional al número de ellos y

también a los representantes del empleador contratado. Todos conforman la empresa.

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.

El CMSyST o el delegado es para cada establecimiento, no uno para toda la empresa. El significado de estos términos están definidos en el artículo 30, el cual se puede dividir en tres partes:

- Lo que es una empresa.
- Lo que es un establecimiento empresario.
- Lo que es un dependencia pública.

Artículo 30 parte 1

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.

Artículo 30 parte 2

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.

Artículo 30 parte 3

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.

Son definiciones concordantes con las definidas en la ley 19.587 y sus reglamentaciones.

“A los fines de esta ley...” significa que estas definiciones sólo se pueden aplicar en el contexto de la ley 12.913 y sus reglamentaciones.

Es muy importante diferenciar entre “empresa” y “establecimiento empresario”. Una empresa es un todo, una sumatoria de establecimientos, un empleador dueño de una empresa puede tener múltiples establecimientos empresario.

La empresa es la organización en un todo, por ejemplo la empresa “Nuevo Banco de Santa Fe”, mientras que establecimiento empresario son cada una de las sucursales que tiene este banco por toda la provincia.

Hay que entender entonces cuando el requisito que se solicita cumplir hace referencia al empleador o al establecimiento.

El término dependencia pública hace referencia a cada edificio o lugar de trabajo del gobierno provincial en sus tres poderes, incluido los municipios o comunas.

Artículo 10 Decreto 396/2009 párrafo 1°

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.

El mecanismo de coordinación está exigido en la ley. Sobre el resto del artículo, no está muy claro lo que quiere decir: "...unificación de criterios sustentables...". Más que criterios sustentables, lo que tiene que intentar una empresa es no discriminar entre sus establecimientos, dando mejores condiciones de trabajo a uno en detrimento de los otros.

La discriminación tecnológica cuando afecta la seguridad y salud de los trabajadores o vecinos, debería ser un delito.

Artículo 10 Decreto 396/2009 párrafo 2°

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".

Este párrafo está como medio desubicado, poco tiene que ver con el CMSyST, sino más bien en la relación del Empleador y sus contratistas en materia de SyST.

Artículo 10 Decreto 396/2009 párrafo 3°

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.

No agrega nada nuevo dado que las empresas de la construcción o relacionadas a la industria de la construcción no están exentas de constituir el CMSyST. En este caso la responsabilidad de conformar el CMSyST recae en la figura del empleador o comitente de la obra, indistintamente si este comitente es habitual en la actividad de la construcción o no.

Artículo 10 Decreto 396/2009 párrafo 4°

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.

Es una obligación del Empleador, cualquiera sea éste, la de asegurar el funcionamiento del CMSyST.

Artículo 10 Decreto 396/2009 párrafo 5°

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,...

Las empresas subcontratistas deben conformar el CMSyST del Contratistas Principal o Comitente según corresponda, y no armar un CMSyST aparte en la misma obra en la que está funcionando el CMSyST del Comitente.

Al igual que una empresa productiva donde se forma un CMSyST para todo el establecimiento y en la que cada subcontratista forma parte de ese CMSyST, así debe ser en una obra; un CMSyST único para toda la obra.

Artículo 10 Decreto 396/2009 párrafo 5° (continuación)

...deberán adherir a la política que haya implementado el Comité correspondiente a la obra en que intervengan.

El CMSyST no tiene como función fijar ni establecer ni implementar política alguna en materia de SyST. Es una responsabilidad del Empleador, que el CMSyST participe en este proceso es otra cosa totalmente distinta.

Artículo 10 Decreto 396/2009 párrafo 6°

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.

Esto ya está definido en el primer párrafo del artículo 3° de la presente ley.

7) CAPÍTULO IV: ELECCIÓN DE LOS MIEMBROS

La estructura de este capítulo es la siguiente:

- El artículo 11 habla de la representación del Empleador.
- El artículo 12 de los representantes de los trabajadores cuando existe representación sindical.
- El artículo 13 sin representación sindical por parte de los trabajadores o representación inferior a la necesaria.

Artículo 11 párrafo 1°

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.

Hay al menos dos cuestiones para destacar. Una es que al menos uno de los miembros en representación del Empleador tiene que tener capacidad de decisión, esto es importante porque le da al CMSyST la autonomía que necesita para funcionar.

Segundo, es que esta persona será el presidente, lo cual es una forma de discriminación dado que el CMSyST es paritario, además, la ley y su reglamento no establecen funciones específicas para el presidente, por lo que en realidad cumple un papel similar al resto.

Artículo 11 párrafo 2°

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

Según este artículo, los restantes miembros en representación del Empleador no necesariamente deben ser sus empleados, pudiendo designar personas ajenas al establecimiento, lo cual es un contrasentido que el Empleador pueda designar como integrante del CMSyST a quienes no tienen conocimiento del establecimiento.

	Cantidad de	
	Delegados Gremiales	Representantes al CMSyST
Artículo 12	Mayor >	Menor
Artículo 12 Dto. 396/2009	Igual =	Igual
Artículo 13	Menor <	Mayor

Artículo 12 párrafo 1°

Cuando en la empresa, establecimiento empresario o dependencia pública, exista una representación sindical elegida en los términos de la Ley Nacional N° 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.

Existe representación sindical en mayor número a los que se necesitan para integrar el CMSyST. Ejemplo, existen cinco delegados sindicales en el establecimiento, pero sólo se necesitan sólo tres representantes de los trabajadores al CMSyST, es decir, sobran dos delegados.

En este caso son los propios delegados sindicales los que deben elegir cuáles de ellos van a ser los representantes al CMSyST. Estos delegados no pueden rotar, no existe el suplente. En caso de que alguno desista hay que designar a otro.

Artículo 12 párrafo 2°

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.

En caso de más de una representación, los cargos se distribuyen proporcionalmente a la cantidad de afiliados en ese establecimiento, sin olvidar la proporcionalidad por género.

Artículo 12 párrafo 3°

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.

Si las representaciones sindicales tuvieran problemas con respecto a la proporcionalidad de cada uno de ellos, el MTySS será el encargado de dirimir el problema.

Artículo 12 Decreto 396/2009 párrafo 1° parte 1

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 este artículo se presenta la posibilidad de que el número de delegados sindicales coincide en cantidad a los representantes que se necesitan para integrar el CMSyST, en este caso no hay opciones, todos van a conformar el CMSyST.

Artículo 12 Decreto 396/2009 párrafo 1° parte 2

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.

En esta segunda parte del primer párrafo, repite la misma situación que el artículo 12 de la ley.

Artículo 12 Decreto 396/2009 párrafo 2°

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.

Representativamente es excelente la idea, pero en la práctica podría traer aparejado problemas.

Supóngase la posibilidad de una empresa con tres sindicatos y donde se necesite designar a tres representantes al CMSyST. *¿Qué se hace, un delegado al Comité por sindicato?* y entonces, la representatividad proporcional a la cantidad de afiliados donde queda.

Artículo 13 párrafo 1°

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 N° 23.551 exige para los/as delegados/as.

Este artículo plantea la falta de representantes sindicales en el establecimiento o una cantidad menor de ellos a los que se necesita para integrar el CMSyST.

En este caso el gremio es el encargado de convocar a las elecciones pertinentes según ley. No se elige a dedo, ni por parte del gremio ni por parte del Empleador.

Artículo 13 párrafo 2°

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.

Si nadie se postula en las elecciones, es la organización sindical correspondiente la que designa a dedo a los trabajadores que irán a integrar el CMSyST; si aun así nadie quiere integrarlo, no hay Comité.

El Empleador no puede designar a los representantes de los trabajadores por más buenas intenciones que tenga.

El Empleador invita a integrar el CMSyST a las organizaciones sindicales correspondiente, y si éstos no quieren participar no hay Comité. No tiene sentido un CMSyST sin una de las partes. No existe falta del Empleador en este caso, sino de la organización sindical. Es recomendable en este caso que el Empleador haga la presentación administrativa correspondiente.

Artículo 13 Decreto 396/2009

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.

Dice lo mismo que su homónimo de la ley, pero en este caso es el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como Autoridad de Aplicación de la ley, el que llama a los gremios a integrar el CMSyST.

Está es una herramienta de la Autoridad de Aplicación para cuando los gremios no responden ante la invitación del Empleador.

8) 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.

Que sólo los miembros puedan hablar y votar, no implica que las reuniones deban ser secretas o a puertas cerradas. Nada relacionado a la seguridad y salud de los trabajadores puede ser considerado secreto o confidencial, salvo la reserva de identidad.

Artículo 15 párrafo 1°

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,...

Los integrantes del CMSyST no tienen por qué ser expertos o conocedores de temas relacionados a la salud y seguridad en el trabajo más allá de que tengan el derecho y deber de capacitarse, es por eso que los servicios de medicina del trabajo, y de higiene y seguridad en el trabajo y los toxicólogos, pueden a pedido de las partes, hacer de asesores. El servicio de Toxicología no existe como tal en la normativa legal.

Artículo 15 párrafo 1° (continuación)

...salvo que sean designados como miembro del Comité.

Que los Responsable de los Servicios de Medicina del Trabajo, y Higiene y Seguridad en el Trabajo puedan ser designados como integrantes del CMSyST por alguna de las partes constituye un enorme error legislativo.

Los Servicios de Medicina del Trabajo, y Higiene y Seguridad en el Trabajo, “cuidan” la vida y salud de los trabajadores, pero trabajan para el empleador, y también lo asesoran.

Hay que preguntarse entonces: *¿Si ambos servicios en la práctica diaria asesoran al empleador y a los trabajadores, que papel o a quien van a representar dentro del CMSyST?*

Además, ambos servicios ya intervienen en el proceso de la seguridad y salud dentro de la empresa, por lo tanto es bueno dejar a otros que lo hagan, y seguramente desde un lugar muy distinto y favorecedor al proceso.

El error es pensar que el CMSyST interfiere en los procesos que deben llevar adelante los Servicios de Medicina del Trabajo, y el de Higiene y Seguridad en el Trabajo; de ninguna manera debe y puede ocurrir esto, porque ambos tienen misiones y objetivos diferentes, pero complementarias. El CMSyST tiene como misión velar y promover, y por lo tanto ayuda y complementa a las acciones llevadas adelante por la empresa a través de ambos servicios.

Artículo 15 párrafo 2°

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.

El Comité puede invitar a otras personas, incluso a la Autoridad de Aplicación, que siendo autoridad, también está limitado sólo a hablar.

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 16 Decreto 396/2009

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.

Teniendo en cuenta que el CMSyST es paritario, es totalmente arbitrario y discriminatorio que el representante del empleador sea el presidente y un representante de los trabajadores el secretario. Además, ambas funciones no están detalladas en la ley, no tienen funciones asignadas.

Artículo 17

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

La ley ni su reglamento definen que es una reunión ordinaria y una reunión extraordinaria, pero se puede entender que una reunión ordinaria es aquella que se realiza con cierta frecuencia y programada, y una extraordinaria, es aquella que se realiza por un tema fuera de agenda y que puede ser considerada urgente o muy relevante.

Artículo 17 Decreto 396/2009 párrafo 1°

El reglamento interno del Comité deberá establecer una razonable periodicidad para realizar las reuniones ordinarias, atendiendo a las características de cada empresa o establecimiento.

No hay plazos ni frecuencia para las reuniones ordinarias, éstas deben ser definidas por el propio CMSyST en su reglamento interno.

Artículo 17 Decreto 396/2009 párrafo 2°

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.

Las reuniones extraordinarias se deben convocar con carácter urgente y por pedido de cualquier de sus miembros en los casos de accidentes tipificados en el artículo, y en toda situación que pudiera poner en peligro inminente la salud seguridad de los trabajadores.

Se recomienda que en el reglamento interno se deje establecido los canales de comunicación para convocar a la reunión extraordinaria y el plazo entre la convocatoria y la reunión.

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.

Las características de las reuniones se pueden resumir el:

- En locales de la empresa.
- En horario de trabajo
- No debe afectar las remuneraciones
- El cargo no es remunerativo

“...sin desmedro de las remuneraciones de sus miembros...”, significa por ejemplo, que si el trabajador por asistir a una reunión no puede cumplir con los objetivos de

producción o terminar el trabajo asignado, eso no signifique una pérdida de salario por premio a la productividad, a la asistencia, etc.

La empresa no está obligada a pagar un plus por ser integrante del CMSyST, aunque no está prohibido hacerlo.

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.

El Reglamento Interno del CMSyST es de suma importancia porque permite regular el funcionamiento del mismo y evitar posteriormente un sinnúmero de desencuentros que por lo general terminan en problemas y discusiones sinsentido. Para orientar en la confección del Reglamento Interno, el Ministerio de Trabajo y Seguridad emitió la Disposición 1/2010 de la Dirección Pcial. de Salud y Seguridad en el Trabajo, que es una guía para la confección del mismo.

Además, de lo establecido en esta guía, también es importante definir cómo se confeccionará la agenda de temas a tratar en las reuniones, tiempo de reunión, frecuencia de las reuniones, mecanismos para llamar a asesores, pedir investigaciones, pedir información a la empresa, etc. Mientras más temas estén definidos de antemano, menos problemas a posterior.

Artículo 19 Decreto 396/2009

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.

El Reglamento Interno es un acuerdo de partes y no requiere autorización o validación por parte del MTySS, el cual sólo actuará sólo a modo de mediador.

9) CAPÍTULO VI: DERECHOS Y DEBERES DE LOS MIEMBROS

Artículo 20 párrafo 1° parte 1

Los miembros del Comité tienen derecho a acceder en tiempo útil a la información que necesiten para el cumplimiento de sus funciones...

Esta primera parte del artículo plasma en un derecho una función y atribución del CMSyST, que es la establecida en el artículo 6 inciso j).

Artículo 6 (Funciones y atribuciones)

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;

Una función de los integrantes del CMSyST, especialmente los representante de los trabajadores, es la poder acceder a la información necesaria para llevar adelante la misión de velar y promover. Pero esta función y atribución debe quedar plasmada en un derecho, dado que alguien, en este caso el Empleador, debe garantizar el acceso a la información.

Artículo 20 párrafo 1° parte 2

...y libre acceso a todos los sectores donde se realicen tareas.

Es muy importante, especialmente para los representantes de los trabajadores, que conozcan y apliquen este derecho. Los que se dedican a la higiene y seguridad en el

trabajo están acostumbrados a andar, entrar y conocer todos los sectores de la empresa; muchos trabajadores no tienen esta posibilidad.

También este derecho debe ser conocido por todos los supervisores, jefes y encargados de sectores para que le franqueen el paso.

Artículo 20 párrafo 2°

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.

En materia de seguridad y salud de los trabajadores no deben existir secretos, documentos confidenciales o como quieran ser llamarlos.

Que tiene de “confidencial” un informe sobre un estudio de contaminantes en ambiente de trabajo, o una investigación de accidente, etc.

Para poder dar cumplimiento a este tema y con el fin de evitar que los integrantes del CMSyST incurran en la figura penal de violación de secretos industriales, es necesario que la empresa tenga un procedimiento de clasificación de documentación y no quede esto a la discrecionalidad de alguien.

La paradoja es que, si es confidencial y/o secreto, capaz que los trabajadores no conozcan de su existencia.

Es importante que la empresa designe a una persona con suficiente jerarquía a la cual los integrantes del CMSyST se dirijan por cuestiones de acceso a información confidencial.

Artículo 20 Decreto 396/2009 párrafo 1°

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.

Este es otro tema que debería quedar muy bien definido en el Reglamento Interno. La agenda de la reunión y la disposición de la necesario con la finalidad de estar preparados para el debate que pueda surgir durante la reunión. Los temas tratados no pueden ser una sorpresa y mucho menos ser mezquinos con la información. Se supone que los integrantes asisten a las reuniones con buenas intenciones y en pos de colaborar.

Artículo 20 Decreto 396/2009 párrafo 2°

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.

El tema es que posiblemente si existiera información y/o documentación del tipo confidencial, no sea de conocimiento por parte de los trabajadores, los cuales por obvias razones no tendrían a mano toda la información necesaria para evaluar un tema.

¿Como hacen los integrantes del CMSyST para saber de la existencia de información confidencial? Este es un tema que el Empleador deberá resolver e informar: o que no tiene información clasificada y no la clasifica como tal, o cómo es el proceso de clasificación y cual es ésta.

El acceso a la información es un derecho, y mucho más para los trabajadores que pudieran estar afectados por el no acceso a la misma.

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.

“...el derecho y el deber...”, esto significa que si es un derecho alguien tiene que garantizarlo, el estado, el empleador, etc., y si es un deber, tienen la obligación de cumplir.

La capacitación no tiene que ver con hacerlos especialistas en higiene y seguridad en el trabajo, ese es un gran error. La capacitación tiene que centrarse en “...para el cumplimiento de sus funciones...”, es decir, no sólo entender en temas de higiene y seguridad en el trabajo, sino en otras áreas. Se puede capacitar a todos los miembros en temas como reuniones eficaces, conocimiento de la legislación, elaboración de agendas o temario, planificación e inspecciones, manejo de la informática, etc.

En principio el empleador no tiene la obligación de dictar u organizar las capacitaciones, sólo está obligado a “...prestar la colaboración necesaria...”, es decir, esto se puede entender que es el propio CMSyST quien va a tener que encargarse de organizar sus propias capacitaciones, y aunque esto pueda parecer un absurdo, en realidad está haciendo uso de su autonomía.

Artículo 21 Decreto 396/2009

La capacitación de los miembros del Comité podrá estar a cargo de entidades oficiales o privadas habilitadas para tal fin,...

No está claro a que se refiere con «...habilitadas para tal fin..», ¿habilitadas por quién? ¿el Ministerio de Educación? ¿el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social? ¿Para qué fin? ¿el de educar o con el fin del CMSyST?

Artículo 21 Decreto 396/2009 (continuación)

...debiendo la autoridad de aplicación aprobar los contenidos y la extensión de los programas de capacitación.

No se entiende esta intromisión del MTySS en la autorización de programas y contenidos de cursos de capacitación. El artículo 21 de la ley no habla de autorización alguna. El artículo habla de DERECHO, y el estado en vez de salir a garantizarlo y facilitarlos, le pone condiciones.

Artículo 22

Los miembros del Comité tienen el deber de participar en todas sus reuniones, debiendo justificar las ausencias en que incurrieren...

Asistir a las reuniones no es una opción, sino una obligación de todos sus miembros, pudiendo ser removidos aquellos que así no lo hagan y no lo justifiquen.

El Reglamento Interno deberá tener desarrollado este tema: mecanismos de control de asistencia y justificaciones, cantidad de ausencia, formas de remoción de los miembros, etc.

Artículo 22 (continuación)

...y el de llevar un libro de Actas y los registros que dispongan las normas vigentes en la materia o reglamento interno.

Con respecto a este tema, el MTySS ha dictado normas que regulan la inspección del CMSyST, el Libro de Actas y su publicidad:

- Resolución MTySS 92/2011 – Inscripción, Modificación y Disolución del CMSyST
- Resolución MTySS 253/2011 – Publicidad de Actos del CMSyST
- Resolución MTySS 86/2020 – Libro de Actas Digital

Actualmente el Libro de Actas es digital y no hay que llevarlo en formato papel.

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.

¿Qué es la discreción? Hay varias respuestas, pero sólo algunas se pueden aplicar a este tema: Se entiende por discreción a la práctica mediante la cual determinado tipo de información es mantenida en secreto o transmitida de manera prudente y cautelosa de acuerdo a lo que solicite la fuente de información. Capacidad para guardar los secretos.

Es un tema muy delicado el tratado en éste artículo, porque se vuelve de nuevo a lo mismo. *¿Qué puede ser tan importante en materia de higiene y seguridad de los trabajadores que deba ser mantenido en secreto? ¿Secretos con quién? ¿Con otros trabajadores? ¿Con el Estado? ¿Con la Prensa?* Lo que sí está muy claro es que hay que mantener en reserva la identidad de las personas afectadas, y otras como los procesos industriales o de producción, estrategias y proyectos, etc.

Si el Empleador pretende discreción, primero debe aclarar respecto con qué tema y hacia quien, no puede pretender que sean los propios integrantes del CMSyST que se autodefinan en estos temas.

10) 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.

El Empleador no es el dueño del CMSyST, pero tiene la obligación de "...facilitar la labor...". El Comité debe funcionar por sí mismo como una unidad autónoma de la empresa, pero sustentado económicamente y con recursos de la empresa.

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.

Este artículo habla de la obligación del Empleador de informar y capacitar a todos los integrantes del CMSyST sobre cambios dentro de la empresa que puedan tener incidencia en cuestiones de salud y seguridad, con la idea de que el CMSyST pueda

emitir opinión al respecto. El CMSyST emite opinión, nada más, no aprueba los cambios.

Informar trata de que el Empleador debe proporcionar material de lectura, y la capacitación que debe proceder a explicarles sobre el tema del cambio, con el objetivo de que los integrantes del CMSyST entiendan y posteriormente puedan opinar con fundamento.

Esta obligación del Empleador es siempre y cuando *"...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 25 Decreto 396/2009

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.

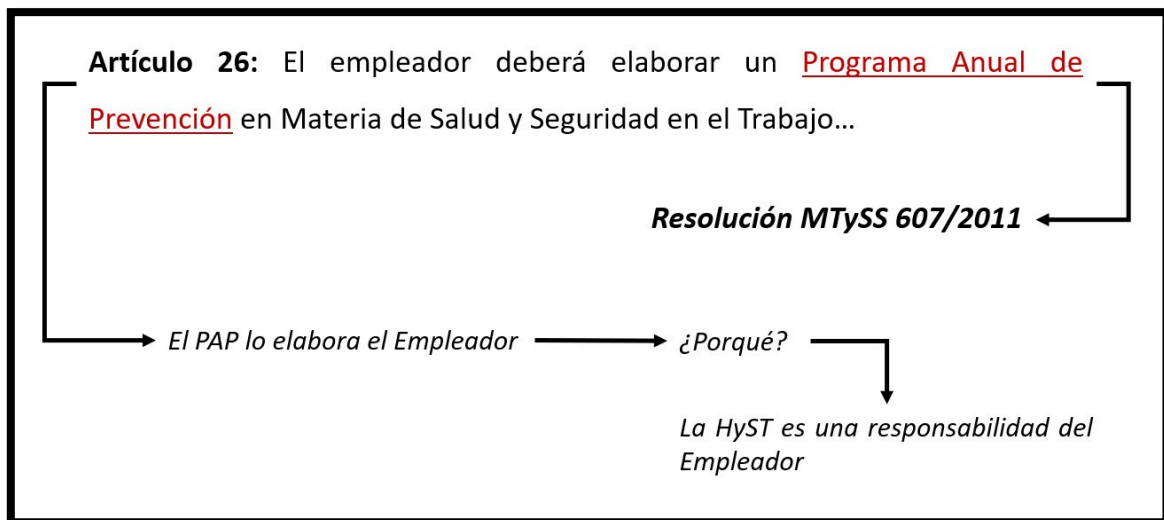
En la notificación de cambios, también deberá incluirse la metodología de capacitación al personal.

Dado que el término *"...con adecuada antelación..."*, es muy impreciso, con un muy buen tino, el poder ejecutivo a través de la reglamentación de la ley define un plazo en 60 días y también agrega la necesidad de agregar toda la información disponible que sustenta el cambio.

Artículo 26 parte 1

El empleador deberá elaborar un Programa Anual de Prevención en Materia de Salud y Seguridad en el Trabajo,...

El Programa Anual de Prevención (PAP) lo debe elaborar el Empleador, dado que la seguridad y salud de los trabajadores es una responsabilidad única de él.



Artículo 26 parte 2

...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.

Según esta segunda parte del artículo 26 el Empleador en relación al CMSyST y el PAP tiene que hacer:

- Debe (obligación) ponerlo a disposición del CMSyST para que opine o haga recomendaciones.

Poner a consideración y oír sus opiniones no implica tener que hacerle caso al CMSyST.

- Puede (opción) invitar al CMSyST a participar de su elaboración.

Pero esta segunda parte del artículo 26 presenta una gran contradicción con lo establecido en el artículo 6 inciso d), que trata de las Funciones y Atribuciones del CMSyST:

Artículo 6 (Atribuciones y Funciones)

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

El artículo 26 establece que el Empleador debe poner a disposición del CMSyST el PAP y oír sus opiniones, y podrá asociar al Comité en la elaboración.

El “*podrá*” del artículo 26 no obliga al Empleador a hacer el PAP en conjunto con el CMSyST; pero el mencionado inciso d) del artículo 6 le otorga al CMSyST la atribución de participar, por lo tanto en base a esta atribución, el CMSyST puede sumarse en la elaboración del PAP junto al Empleador sin que éste lo invite.

Mientras el artículo 26 se refiere sólo al PAP, el artículo 6 inciso d) hace referencia a “... *todos los programas de prevención de riesgos de la salud de los trabajadores/as.*”, dentro de los cuales está entre otros el PAP.

Artículo 6 (Atribuciones y Funciones)

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

En relación al PAP, el CMSyST puede evaluarlo periódicamente, hacer un balance, proponer modificaciones y obviamente comunicarle estas cuestiones al Empleador.

Artículo 26 Decreto 396/2009

El Programa Anual de Prevención debe constar de los siguientes pasos:

Este artículo habla de los pasos o aspectos que debe cubrir el PAP. El mismo tiene algunas cuestiones que escapan a lo que debe ser un plan de prevención y avanzan sobre temas generales relacionados a la salud y seguridad en el trabajo, pero no constituyen un problema serio, a veces lo que abunda no daña. Este artículo fue ampliado mediante la Resolución MTySS 607/2011.

Artículo 26 Decreto 396/2009

1) Definición de la Política empresarial 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.*

No es imprescindible que un Plan tenga la política de la empresa. Esta es ajena al plan en el sentido que no se necesita de una política para elaborar un plan.

La política es el inicio de toda acción en materia de HyST. La política es la base que sostiene el sistema. La política está más allá de todo plan, marca un norte, un rumbo, un compromiso y los ideales o visión de la empresa en la materia.

El plan junto con los objetivos que este persigue, sirven, entre otras cosas, para dar cumplimiento a la política.

Artículo 26 Decreto 396/2009

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”*

No hay plan posible sino se parte de un diagnóstico inicial que diga desde dónde se sale,, cuál es el punto de partida. Lo indicado en el párrafo: *“Este examen inicial debe permitir distinguir dos tipos de situaciones de riesgo:...”*; no es propio de un diagnóstico inicial. El diagnóstico inicial trata básicamente de *“que hicimos”* y que *“nos falta por hacer”*.

Artículo 26 Decreto 396/2009

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.*

Al igual que con la Política, lo prescripto en este punto escapa a un programa de seguridad, es parte de la estructura de higiene y seguridad en el trabajo de la empresa.

Un programa de seguridad es una herramienta para cumplir determinados objetivos.

Artículo 26 Decreto 396/2009 (continuación inciso 4)

4) 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.

Totalmente de acuerdo, no puede haber plan si no se hace un seguimiento y control para saber si se está cumpliendo y su efectividad.

Artículo 26 Decreto 396/2009

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*

Que todo lo relacionada al PAP se debe registrar es correcto y así es como se debe trabajar en materia de higiene y seguridad en el trabajo.

Artículo 26 Decreto 396/2009

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.

Este inciso nada tiene que ver con el PAP.

Artículo 26 Decreto 396/2009

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

Está en coincidencia con el segundo párrafo del inciso 4), en este caso relacionado a la evaluación de los resultados finales del PAP, imprescindibles como diagnóstico inicial para el próximo PAP.

11) 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 27 Decreto 396/2009

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.

Las normas que hasta la fecha se han dictado en relación a los CMSyST son las siguientes:

- Disposición DPSyST 1/2010 – Reglamento Interno
- Resolución MTySS 92/2011 – Inscripción, Modificación y Disolución
- Resolución MTySS 253/2011 – Publicidad de Actos
- Resolución MTySS 607/2011 – Programa Anual de Prevención
- Resolución MTySS 86/2020 – Libro de Actas Digital

Artículo 28

Cualquiera de los representantes del Comité de Salud y Seguridad 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.

Es un artículo de suma importancia, especialmente para los representantes de los trabajadores, dado que los representantes del Empleador es raro que vayan a recurrir a la Autoridad de Aplicación para denunciar a su representado.

Este artículo habilita a cada integrante del CMSyST a acudir ante la Autoridad de Aplicación sin que medie una autorización del propio CMSyST.

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.

Como dice el artículo 1º, que los CMSyST sean un accesorio del Estado, no implica que éstos puedan o deban reemplazar las funciones que el Estado como tal debe llevar adelante en la materia.

El MTySS sigue siendo la autoridad de control en todos los aspectos laborales y por más que el CMSyST tenga funciones de “velar” no puede ni debe reemplazarlo.

El artículo 30, el cual se puede dividir en tres partes:

- Lo que es una empresa.
- Lo que es un establecimiento empresario.
- Lo que es un dependencia pública.

Artículo 30 parte 1

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.

Artículo 30 parte 2

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.

Artículo 30 parte 3

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.

Son definiciones concordantes con las definidas en la ley 19.587 y sus reglamentaciones.

“A los fines de esta ley...” significa que estas definiciones sólo se pueden aplicar en el contexto de la ley 12.913 y sus reglamentaciones.

Es muy importante diferenciar entre “empresa” y “establecimiento empresario”. Una empresa es un todo, una sumatoria de establecimientos, un empleador dueño de una empresa puede tener múltiples establecimientos empresario.

La empresa es la organización en un todo, por ejemplo la empresa “Nuevo Banco de Santa Fe”, mientras que establecimiento empresario son cada una de las sucursales que tiene este banco por toda la provincia.

Hay que entender entonces cuando el requisito que se solicita cumplir hace referencia al empleador o al establecimiento.

El término dependencia pública hace referencia a cada edificio o lugar de trabajo del gobierno provincial en sus tres poderes, incluido los municipios o 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 31 Decreto 396/2009

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.

La ley es del año 2008, así que ya todos los alcanzados por la misma deberían tener el CMSyST o el Delegado en funcionamiento.

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 32 Decreto 396/2009

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

Todos los CMSyST y Delegados de Prevención tienen la obligación de registrarse en el MTySS bajo las formas y el procedimiento definido en la Resolución MTySS 92/2011 y Resolución MTyST 86/2020.

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.*

Este artículo trata de cuáles son los objetivos que persigue la inscripción de los CMSyST en el MTySS.

Artículo 34 párrafo 1°

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.

¿Cuál es la idea de un registro de profesionales, debería ser la pregunta?

Para el desarrollo de la actividad profesional, las leyes respectivas obligan a los profesionales a matricularse en el colegio profesional que le corresponde, el cual tiene el control del ejercicio de la profesión.

Para poder trabajar no se necesita de éste registro, dado, además, que el Poder Ejecutivo no tiene esta función, que es delegada por el Poder Legislativo en los Colegios o Consejos Profesionales.

Artículo 34 párrafo 2°

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 pertinentes.

Totalmente fuera de lugar con el espíritu de esta norma. Se involucra en temas que le son propios a las reglamentaciones de la Ley 19.587.

Artículo 35

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

El reglamento a que hace mención la ley es el Decreto 396/2009 que se encuentra desarrollado y analizado en conjunto con la ley.