



Universidad Nacional de Tres de Febrero

Maestría en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales

**Tesis**

**La Salud y Seguridad de los Trabajadores  
en los procesos de integración regional:  
el caso MERCOSUR**



Maestrando: Lic. Claudio San Juan

Directora de la tesis: Dra. Eleonora Peliza

Buenos Aires, diciembre 2011

## **Indice**

Prólogo

Agradecimientos

Capítulo 1: Presentación

1.1 Introducción

1.2 Método y fuentes

Capítulo 2: La salud y seguridad de los trabajadores

2.1 Conceptos y definiciones

2.2 Instrumentos

2.3 Del PIACT al Trabajo Decente

Capítulo 3: Procesos de integración regional

3.1 Etapas de la integración regional

3.2 Panorama y reseña de algunos procesos de integración con foco en la salud y seguridad de los trabajadores en Asia, Africa, Europa, América y Oceanía.

Capítulo 4: Marcos consolidados de la salud y seguridad de los trabajadores en la Unión Europea y en la Comunidad Andina.

4.1 Unión Europea

4.2 Comunidad Andina

Capítulo 5: La salud y seguridad de los trabajadores en el MERCOSUR

5.1 Introducción

5.2 Periodización del MERCOSUR en materia sociolaboral

5.3 La salud y seguridad de los trabajadores en la agenda del MERCOSUR

5.4 En la búsqueda de Directrices

Conclusiones

Anexos

Bibliografía

## **Prólogo**

Para mejorar mi entendimiento sobre la dinámica de los procesos de integración regional cursé la Maestría en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales, la presente Tesis constituye un gran paso para cumplir ese objetivo.

Mi primera aproximación al tema fue gracias a la Organización de los Estados Americanos, por quien fui convocado a los Talleres Hemisféricos de Salud y Seguridad Ocupacional, organizados en 2003 y 2005 en el marco de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo, al panel Tratados de Libre Comercio en las Américas para disertar sobre “Experiencias y resultados en el MERCOSUR”, en el “XVII Congreso Mundial sobre Salud y Seguridad en el Trabajo” (18-22 de septiembre de 2005, Orlando, USA), y también como participante en diversas reuniones de la “Agenda de las Américas”.

Ello me fue motivando a profundizar mis conocimientos, primero como subgerente de la Subgerencia de Prevención de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social) y luego como profesional de la Unidad de Relaciones Institucionales, con la principal responsabilidad de coordinar las actividades desarrolladas conjuntamente con organismos públicos, privados, nacionales e internacionales, organizaciones no gubernamentales, sindicatos, provincias, y las distintas áreas del Sistema de Riesgos del Trabajo.

## **Agradecimientos**

A las profesoras y a los profesores de la Maestría que rescataron la singularidad de esta cohorte y nos permitieron transitar por este espacio de aprendizaje.

A Eleonora Peliza, mi directora de Tesis por su infinita paciencia, profesionalidad y constante aliento.

A Graciela Botto, Mercedes Falcón, Paula Sardegna y Enrique Timó porque, entre otras lecciones, me señalaron el camino a recorrer en el proyecto de tesis.

A las compañeras y compañeros de la Maestría por compartir sus conocimientos y sus preocupaciones teóricas y prácticas con los derechos de los trabajadores.

A Pablo Valdez y Alicia Gómez, por su generosidad y compromiso con los maestrandos.

Al Equipo de conducción de la Maestría especialmente a Julio Grisolía y Pedro Núñez por su diálogo permanente y contención para permitirme llegar hasta acá.

A la Magister María de los Angeles Goñi De León, mi compañera en la vida desde hace 29 años por no dejarme bajar los brazos nunca y compartir mis pasiones.

A mis hijas Malena y Anaclara, que me enseñan que se puede ser mejor cada día y nunca dejar de aprender.

A todas las trabajadoras y trabajadores que en el ejercicio profesional me permitieron ser parte de su vida y motivaron este trabajo.

## **CAPITULO 1: PRESENTACION**

### 1.1 Introducción

En el presente trabajo se aborda el tema de la salud y seguridad de los trabajadores<sup>1</sup> en los procesos de integración regional en general y del Mercado Común del Sur (MERCOSUR) en particular.

Las distintas modalidades de integración regional son descriptas y analizadas desde la óptica de “procesos de escalonamientos, de menor a mayor”, se brinda un panorama y reseña de los mismos en los cinco continentes, luego se abordan las experiencias de la Unión Europea (UE) y de la Comunidad Andina (CAN) desde un marco específico y finalmente se afrontan diversas cuestiones del MERCOSUR.

El objetivo general de esta tesis es describir y analizar la cuestión de la salud de los trabajadores en los procesos de integración regional en general y del MERCOSUR en particular.

Asimismo son objetivos específicos:

- Realizar un estudio comparado de la legislación sobre la salud y seguridad de los trabajadores en los países del MERCOSUR;
- Efectuar un análisis de las labores vinculadas a la salud y seguridad de los trabajadores, en el marco del subgrupo de trabajo N° 10 (SGT10) “Relaciones Laborales, Empleo y Seguridad Social” del Grupo Mercado Común (GMC) del MERCOSUR;
- Señalar los mecanismos propuestos en el SGT10 tendientes a la armonización de la referida normativa.

Nuestra hipótesis es que el MERCOSUR es un proceso de integración regional que no aborda la salud y seguridad de los trabajadores como un asunto determinante de política social. El dictado y aplicación de un instrumento normativo regional en materia de salud y seguridad de los trabajadores resulta necesario para asegurar un piso de protección mínima a los nacionales de los estados partes.

Justificamos la realización del presente trabajo en la necesidad de conocer como se corporiza la incorporación de instrumentos supranacionales y subregionales en

---

<sup>1</sup> Por tratarse de un estudio comparado con la UE y la CAN no se requiere un recorte acerca de un colectivo específico de trabajadores.

materia de derechos sociolaborales a la legislación interna, en un plano de transición hacia una nueva institucionalidad continental.

Uno de los aspectos novedosos del presente trabajo es la dinámica y contexto actual del MERCOSUR, el cual fue evolucionando desde su creación (Tratado de Asunción, 1991 -aprobado en Argentina por Ley 23.981-) hasta la actualidad, por caso ver la reciente aprobación del Código Aduanero del MERCOSUR<sup>2</sup>, el cual resume parte del trayecto realizado desde una zona de libre comercio hacia una unión aduanera perfecta.

A dicho contexto debemos sumarle el Tratado Constitutivo de la Unión de Naciones Suramericanas (UNASUR), suscripto en Brasilia, República Federativa del Brasil, el 23 de mayo de 2008 (aprobado en Argentina por Ley 26.602), por los países miembros y asociados de la CAN y el MERCOSUR más la República Cooperativa de Guyana y la República de Suriname, miembros de la Comunidad del Caribe (CARICOM: Caribbean Community).

Finalmente, otra novedad es encontrar un ámbito propicio para tratar el tema de la salud y seguridad de los trabajadores, en el marco de la “Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo 2010-2013”, apoyada como pauta de la política de Estado en la materia, por los Jefes de Gobierno y de Estado en la Cumbre Iberoamericana realizada en Portugal, 2009.

## 1.2 Método y fuentes

Los materiales y métodos empleados son fuentes primarias y secundarias, documentos oficiales y entrevistas. Se toma como referencia empírica el organismo nacional rector de las políticas sociolaborales, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTESS), ampliando la búsqueda al resto de las organizaciones que participan de la agenda internacional del MTESS: la Confederación General del Trabajo (CGT) y la Central de los Trabajadores de la Argentina (CTA) por el sector sindical y la Unión Industrial Argentina (UIA) por el sector empresario.

---

<sup>2</sup> Decisión N° 27/10 CMC: Apruébase el Código Aduanero MERCOSUR (Boletín Oficial del MERCOSUR N° 45). Esta Decisión debe ser incorporada al ordenamiento jurídico de los Estados Partes.

Con respecto a las fuentes primarias y secundarias, relevamos a partir de entrevistas a referentes del MTESS, CGT, CTA y UIA vinculados con la agenda de asuntos internacionales, como así también a investigadores en dicha materia.

La metodología de investigación se focalizó en el análisis bibliográfico y a tal fin se trabajó en el examen de los siguientes aspectos como principales áreas:

- Normativa de salud y seguridad en el trabajo;
- Instituciones, acciones tendientes a la promoción y la prevención de la salud y seguridad de los trabajadores;
- Recursos, diseño, ejecución y evaluación de los programas contruidos para efectivizar la prevención.

Se partió del marco teórico de la concepción de condiciones y medio ambiente de trabajo, gestada a partir de la corriente de humanización del trabajo impulsada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que recepta los principios del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Organización de las Naciones Unidas (aprobado en Argentina por Ley 23.313).<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Junto con otros Tratados Internacionales en la materia se encuentran incorporados a la Constitución de la Nación Argentina.

## CAPITULO 2: LA SALUD Y SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES

Nuestro abordaje de esta problemática es desde la concepción de condiciones y medio ambiente de trabajo, impulsada por la OIT en 1974, al aprobar la Memoria de su Director General "Por un trabajo más humano" con motivo de la 60° Conferencia Internacional del Trabajo, en la cual también se aprobó la "Resolución sobre la acción futura de la OIT en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo".

A posteriori se instrumentó el Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (PIACT, Programme International pour l'Amélioration des Conditions et du Milieu de Travail), cuyos principios básicos son:

- que el trabajo respete la vida y la salud del trabajador: es el problema de la salud y seguridad en el trabajo;
- que le deje tiempo libre para su descanso y distracción: es la cuestión de la duración del trabajo y de su ordenación en relación con el mejoramiento del marco de vida fuera del trabajo;
- que le permita servir a la sociedad y al mismo tiempo realizarse, expandiendo sus facultades personales: es el problema del contenido y de la organización del trabajo.

### 2.1 Conceptos y definiciones

En el contexto del PIACT, Clerc (1987: XV) en una de las publicaciones más difundidas de OIT, apunta:

*La expresión "condiciones y medio ambiente de trabajo" abarca, por un lado, la seguridad e higiene en el trabajo y, por otro, las condiciones generales de trabajo. La primera de estas dos nociones es en general suficientemente clara para todos; la segunda, en cambio, es más vaga y puede abarcar realidades diferentes según los países o las personas de que se trate. Cabe definir las condiciones generales de trabajo como los elementos que determinan la situación que vive el trabajador. Comúnmente se admite que forman parte de ellas la duración del trabajo, la organización y el contenido de éste y los servicios sociales; se ha considerado oportuno incluir además en esta obra las cuestiones de remuneración, dadas su importancia y su vinculación con las demás condiciones de trabajo.*

La definición propuesta por Neffa (1988:28) es la siguiente:

*Las condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT) están constituidas por los factores socio-técnicos y organizacionales del proceso de producción implantado en el*



*establecimiento (o condiciones de trabajo) y por los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo. Ambos grupos de factores constituyen las exigencias, requerimientos y limitaciones del puesto de trabajo, cuya articulación sinérgica o combinada da lugar a la carga global del trabajo prescripto, la cual es asumida, asignada o impuesta a cada trabajador, provocando de manera inmediata o mediata, efectos directos o indirectos, positivos o negativos, sobre la vida y la salud física, síquica y/o mental de los trabajadores.*

El mismo autor, en un trabajo posterior (1995: 14), señala los factores constituyentes de las CYMAT como determinantes de la salud de los trabajadores y los agrupa de la siguiente manera:

- 1) la carga física y el esfuerzo muscular, psíquico y mental requerido a los trabajadores;*
- 2) el medio ambiente donde se desenvuelve el trabajo cuyos sus principales riesgos para la salud se clasifican en: a) medio ambiente físico (ruido, excesos de temperatura, iluminación, vibraciones, humedad y radiaciones); b) medio ambiente biológico (virus, bacterias, hongos, parásitos, picaduras y mordeduras de animales e insectos); c) medio ambiente químico (polvos, líquidos, gases y vapores tóxicos); d) factores tecnológicos y de seguridad (riesgos de transporte, caída de objetos, lesiones debidas al mal funcionamiento o al uso inadecuado de máquinas, lay-out, orden y limpieza de los locales y del puesto de trabajo, riesgos eléctricos, de incendios, derrames y explosivos, mantenimiento de las maquinarias y equipos), y e) catástrofes naturales y desequilibrios ecológicos;*
- 3) las condiciones de trabajo: a) la organización, grado de división, el contenido y la significación del trabajo; b) la duración y configuración del tiempo de trabajo; c) los sistemas y niveles de remuneración; d) la ergonomía de las instalaciones, útiles y medios de trabajo; e) la transferencia de innovaciones tecnológicas y organizacionales; f) el modo de gestión de la fuerza de trabajo, que incluye la evaluación del desempeño y la carrera profesional; g) los servicios sociales y asistenciales para bienestar de los trabajadores; h) las posibilidades de participar activamente en el mejoramiento de las CYMAT.*

## 2.2 Instrumentos

Es a partir del PIACT que la OIT planteará nuevas actividades en materia de normas del trabajo para el campo de las condiciones y medio ambiente de trabajo en general y de salud y seguridad en el trabajo en particular, bajo un conjunto de instrumentos tales como convenios y recomendaciones que completan la estrategia normativa.

Un detalle de los instrumentos en materia de salud y seguridad en el trabajo, clasificados por tema y estado podemos observar en el siguiente cuadro:<sup>4</sup>

Tema	Norma	Estado
Disposiciones generales	Convenio (núm. 155) sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981	Instrumentos actualizados
	Protocolo de 2002 (núm. 155) relativo al convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981	
	Recomendación (núm. 164) sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981	
	Convenio (núm. 161) sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985	
	Recomendación (núm. 171) sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985	
	Convenio (núm. 187) sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006	
	Recomendación (núm. 197) sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006	
	Recomendación (núm. 97) sobre la protección de la salud de los trabajadores, 1953	
	Recomendación (núm. 102) sobre los servicios sociales, 1956	
	Recomendación (núm. 194) sobre la lista de enfermedades profesionales, 2010	
	<b>Instrumentos en situación provisoria</b> Recomendación (núm. 31) sobre la prevención de los accidentes del trabajo, 1929	
	<b>Recomendaciones reemplazadas</b> Recomendación (núm. 112) sobre los servicios de medicina del trabajo, 1959	
Protección contra riesgos particulares	Convenio (núm. 115) sobre la protección contra las radiaciones, 1960	Instrumentos actualizados
	Recomendación (núm. 114) sobre la protección contra las radiaciones, 1960	
	Convenio (núm. 139) sobre el cáncer profesional, 1974	
	Recomendación (núm. 147) sobre el cáncer profesional, 1974	
	Convenio (núm. 148) sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977	
	Recomendación (núm. 156) sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977	
	Convenio (núm. 162) sobre el asbesto, 1986	
	Recomendación (núm. 172) sobre el asbesto, 1986	
	Convenio (núm. 170) sobre los productos químicos, 1990	
	Recomendación (núm. 177) sobre los productos químicos, 1990	
	Convenio (núm. 174) sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993	
	Recomendación (núm. 181) sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993	
Protección contra riesgos particulares	Convenio (núm. 13) sobre la cerusa (pintura), 1921	Instrumentos pendientes de revisión
	Convenio (núm. 119) sobre la protección de la maquinaria, 1963	
	Recomendación (núm. 118) sobre la protección de la maquinaria, 1963	
	Convenio (núm. 127) sobre el peso máximo, 1967	
	Recomendación (núm. 128) sobre el peso máximo, 1967	
	Convenio (núm. 136) sobre el benceno, 1971	
	Recomendación (núm. 144) sobre el benceno, 1971	
	Recomendación (núm. 3) sobre la prevención del carbunco, 1919	

<sup>4</sup> Recopilación de datos a cargo del autor en base a <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/subjectS.htm#s12>

	Recomendación (núm. 4) sobre el saturnismo (mujeres y niños), 1919	Instrumento retirado
	Recomendación (núm. 6) sobre el fósforo blanco, 1919	
	<b>Instrumentos retirados</b> Recomendación (núm. 32) sobre los dispositivos de seguridad de las máquinas, 1929	
Protección en ciertas ramas de actividad	Convenio (núm. 120) sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964	Instrumentos actualizados
	Recomendación (núm. 120) sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964	
	Convenio (núm. 167) sobre seguridad y salud en la construcción, 1988	
	Recomendación (núm. 175) sobre seguridad y salud en la construcción, 1988	
	Convenio (núm. 176) sobre seguridad y salud en las minas, 1995	
	Recomendación (núm. 183) sobre seguridad y salud en las minas, 1995	
	Convenio (núm. 184) sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001	
	Recomendación (núm. 192) sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001	
	<b>Instrumentos en situación provisoria</b> Convenio (núm. 45) sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935	
	<b>Instrumentos que han sido superados</b> Convenio (núm. 62) sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937	
	<b>Recomendaciones reemplazadas</b> Núm. 53) sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937	
	Núm. 55) sobre la colaboración para prevenir los accidentes (edificación), 1937	

De los instrumentos precedentes clasificados bajo disposiciones generales, debemos destacar tres convenios que debido al contenido de principios fundamentales en materia de salud y seguridad en el trabajo, hemos de denominarlos “convenios relevantes”, ellos son:

- Salud y seguridad de los trabajadores, 1981 (núm. 155),
- Servicios de salud y seguridad en el trabajo, 1985 (núm. 161),
- Marco promocional para la salud y seguridad en el trabajo, 2006 (núm. 187),

A modo de reseña debemos destacar que ha resultado piedra angular para el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo el Convenio 155 y su Recomendación 164. El Convenio 155 es sin duda alguna toda una innovación ya que, además de abordar de manera exhaustiva la salud y seguridad en el trabajo y el medio ambiente de trabajo, es más un instrumento de política que un instrumento en el que se establecen obligaciones jurídicas precisas. En él se prescribe la formulación, aplicación y examen periódico de una política nacional con el objetivo primordial de “prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo”.

Asimismo el Convenio 155 contiene disposiciones de carácter general con miras a la implementación de política nacional coherente en materia de salud y seguridad de los trabajadores y medio ambiente de trabajo (Arts. 4 al 7); las acciones a nivel nacional (Arts. 8 al 15), entre ellas la creación de programas que propicien una cultura de la seguridad mediante la educación y la formación (Art. 14); y las acciones a nivel empresa (Arts. 16 al 21), entre las cuales se destaca: *“La cooperación entre los empleadores y los trabajadores o sus representantes en la empresa deberá ser un elemento esencial de las medidas en materia de organización y de otro tipo que se adopten en aplicación de los artículos 16 a 19 del presente Convenio”* (Art. 20).

### 2.3 Del PIACT al Trabajo Decente

Además de actividades normativas inspiradas en el PIACT, y con el apoyo directo de la OIT, en el caso de Argentina se realizaron quince seminarios nacionales tripartitos sobre condiciones y medio ambiente de trabajo, que constituyeron la primera experiencia efectuada en Argentina de características tripartitas, destinada a analizar los problemas concernientes a la salud y seguridad de los trabajadores. Dichos seminarios se efectuaron entre diciembre 1984 y diciembre 1989, en distintos lugares del país, bajo la coordinación de la entonces Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo y del Centro de Estudios e Investigaciones Laborales.

Para ello, previamente se impulsó la constitución de comisiones de investigación cuyos estudios precedieron a la organización del seminario de cada uno de los temas y de las distintas ramas de actividad.

En los seminarios se analizaron dos temas: Participación e Información y formación, y trece actividades: Agricultura, Construcción y Grandes Obras de Infraestructura, PYMES de la Industria Manufacturera, Minería, Estibadores del Puerto de Buenos Aires, Pesca y en la Industria de la Pesca, Industria de la Madera (Aserraderos), Fundición del Hierro y del Acero, Hospitales de Comunidad, Clínicas y Sanatorios Privados, Nuevas Tecnologías Informatizadas, Industria de la Cerámica Roja, Pisos y Revestimientos Cerámicos, Industria de Curtiembres.

Los documentos de coincidencia de los seminarios se transcriben en Rodríguez (1990).

La problemática de las CYMAT evoluciona hacia el concepto de Trabajo Decente, cuando en 1999, en oportunidad de la Memoria del Director General en la 87ª. Conferencia Internacional del Trabajo, se sostiene que *“El trabajo decente es el*

*punto de convergencia de sus cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; el empleo; la protección social y el diálogo social*". Es a partir de la protección social, que la OIT planteará una "Estrategia global de la seguridad y salud en el trabajo" cuyo primer resultado será el Convenio 187 relativo al Marco promocional de la seguridad y salud en el trabajo, 2006, complementario de los preceptos rectores del Convenio 155, a la vez que marcará el inicio de una etapa acotada de convenios, recomendaciones y repertorios de recomendaciones prácticas generales o propios de cada sector, en cuanto a la actividad normativa.

La relación de los factores de riesgo laboral derivados de los componentes de las condiciones y medio ambiente de trabajo, el concepto de Trabajo Decente y la estrategia normativa de la OIT traerá como novedad el enfoque de sistemas de gestión de la salud y seguridad en el trabajo:

- A nivel nacional: mediante la aplicación de los principios del Convenio 187, que bajo la expresión *"sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo"* o *"sistema nacional"* se refiere a la infraestructura que conforma el marco principal para la aplicación de la política y los programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo;
- A nivel empresa: mediante la aplicación de las directrices ILO OSH 2001, que define al sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo como un *"Conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objeto establecer una política y objetivos de seguridad y salud en el trabajo, y alcanzar dichos objetivos"*.

Para finalizar, cabe destacar que la migración de los ejes de la OIT "Por un Trabajo más Humano" (1974) hacia "Trabajo Decente" (1999) fue acompañada por los cambios de las distintas expresiones para referirse a la salud y seguridad en el trabajo, para no perder de vista la cuestión global que hace a su mejoramiento: *"la finalidad de la salud en el trabajo consiste en lograr la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todos los trabajos"*. (OIT 2003:13)

Asimismo, *"en términos más sustantivos, el alcance y la cobertura de las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo han evolucionado dejando de lado la seguridad industrial para centrarse en la seguridad y salud en el*

*trabajo, así como en la adaptación del entorno laboral al trabajador, y han pasado de la protección a la prevención y evaluación de los riesgos". (OIT 2003:33)*

Esta evolución no impiden que coexistan términos diversos en la actualidad, pese a que la OIT fue pergeñando distintas menciones en sus instrumentos hasta desembocar en la "seguridad y salud en el trabajo", desde aquella Recomendación 112 sobre los servicios de medicina del trabajo (1959), pasando por el Convenio 120 sobre higiene en comercio y oficinas (1964) hasta el Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores (1981).

Hoy la salud laboral, desde un marco transdisciplinar se nutre desde las ciencias médicas hasta de las ciencias sociales, contemplando un vasto arco de proto ciencias y técnicas (ingeniería, higiene, ergonomía, psicología) con el objeto de promover la salud de los trabajadores, mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo y prevenir los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.

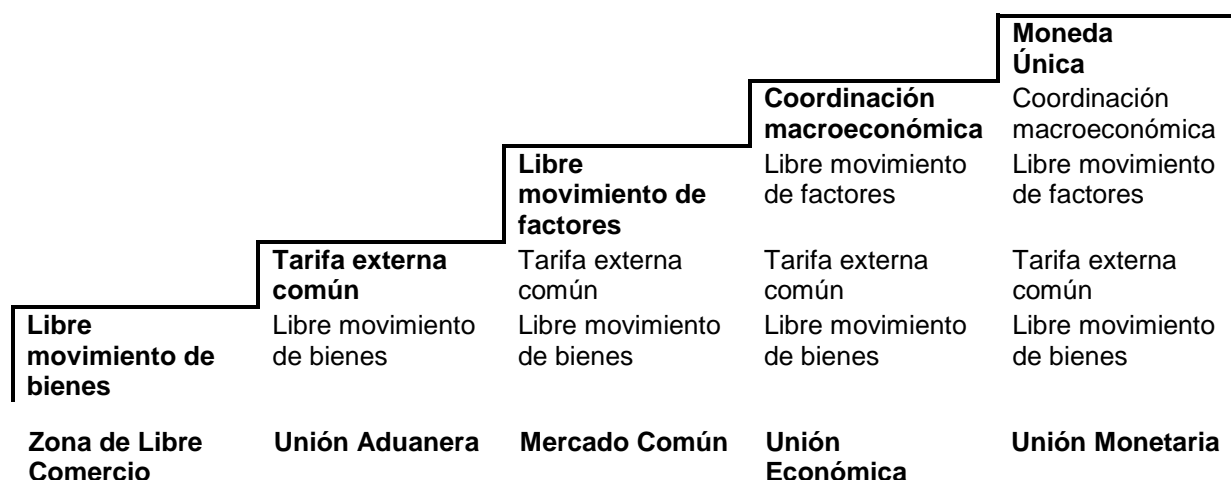
## CAPITULO 3: PROCESOS DE INTEGRACION REGIONAL

### 3.1 Etapas de la integración regional

En nuestra presentación comentamos que las distintas modalidades de integración regional serán descritas y analizadas desde la óptica de “procesos de escalonamientos, de menor a mayor”, las cuales básicamente son cinco:

- Zona de libre comercio: tiene como objeto liberalizar el comercio entre los acordantes. Los aranceles y medidas paraarancelarias tienden a ser eliminadas entre los países miembros, aunque cada integrante mantiene tales restricciones al comerciar con terceros países. Esta modalidad supone acordar el desarrollo de un comercio interzonal sin trabas. Se pretende llegar a un arancel cero para todas las operaciones comerciales de productos originarios de la región. El GATT (General Agreement on Tariffs and Trade: Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio) define a la zona de libre comercio como: *“un grupo de dos o más territorios aduaneros entre los cuales se eliminan los derechos de aduana y demás reglamentaciones comerciales, con respecto a lo esencial de los intercambios comerciales de los productos originarios de los territorios constitutivos”*.
- Unión aduanera, al objetivo anterior se le agrega establecer una política comercial externa común. Se eliminan las restricciones al movimiento de mercaderías de los países miembros y se aplica un arancel externo común a las importaciones provenientes de terceros países.
- Mercado Común: Se sube un escalón respecto de la libre circulación de factores productivos. En cuya esfera existe libre circulación de mercaderías, así como factores de producción, capital y trabajo.
- Unión Económica: Además de los aspectos anteriores se armonizan las políticas económicas en materias como metas de inflación, déficit fiscal, entre otras.
- Unión Monetaria: Máxima implicancia de integración mediante una política monetaria común. En la práctica existe una integración económica total que comprende la unificación de las políticas monetaria, fiscal, laboral, social y medioambiental, con una autoridad supranacional que tiene capacidad de obligar a los estados miembros. Por cierto, aunque esta clasificación no se ha presentado de manera perfecta en la realidad, es útil para ordenar las iniciativas existentes.

Una representación gráfica de los procesos de escalonamiento o etapas de integración regional se ilustran a continuación:



Un informe de la OIT da cuenta del acelerado proceso de integración, destacando que en las últimas dos décadas se observó un fuerte y generalizado desarrollo, en todas sus modalidades. Basados en datos de la Organización Mundial del Comercio (OMC), señala que en el año 2003 existían 203 acuerdos vigentes de diferente naturaleza (OIT Lima 2003:65), según el siguiente detalle:

**Acuerdos de integración en sus diferentes modalidades y cobertura**

Continente	Acuerdos comerciales regionales	Incorporación a una unión aduanera	Acuerdo de libre comercio	Acuerdo de servicios a/ <sup>5</sup>	Otros
Europa	7	9	82	11	-
América	6	-	7	5	-
Asia	5	-	4	1	3
África	5	-	-	1	-
Oceanía	3	-	2	-	-
Países de varios continentes	4	-	45	3	-
Total	30	9	140	21	3

El citado informe indica que la mayor parte de estos acuerdos (69%) son tratados bilaterales de libre comercio y acuerdos de asociación entre un tercer país y un bloque de países que ya cuentan con un acuerdo de libre comercio entre ellos. Asimismo puntualiza que esta expansión fue impulsada por los acuerdos de la

<sup>5</sup> a/: Existen dos enfoques principales hacia la liberalización del comercio de servicios, uno denominado de "Lista positiva" y otro de "Lista negativa". En el primero, los países se comprometen a otorgar trato nacional y acceso de mercado, especificando el tipo de acceso y/o trato ofrecido a los servicios o a los proveedores de servicios, mientras en el segundo todos los sectores y medidas se deben liberalizar.



Ronda Uruguay de negociaciones comerciales que, entre otros resultados, dio lugar a la creación de la OMC en 1995. De hecho, el 75% de los acuerdos de libre comercio ha sido firmado a partir de ese año. Sánchez (2007:13) sostiene que la proliferación de los tratados de libre comercio puede ser atribuido, entre otros factores al lento y complejo proceso de negociaciones en la OMC, a la relativa debilidad de los procesos de integración regional y a la búsqueda bilateral de una mayor diversificación de mercados. En tal sentido ilustra:

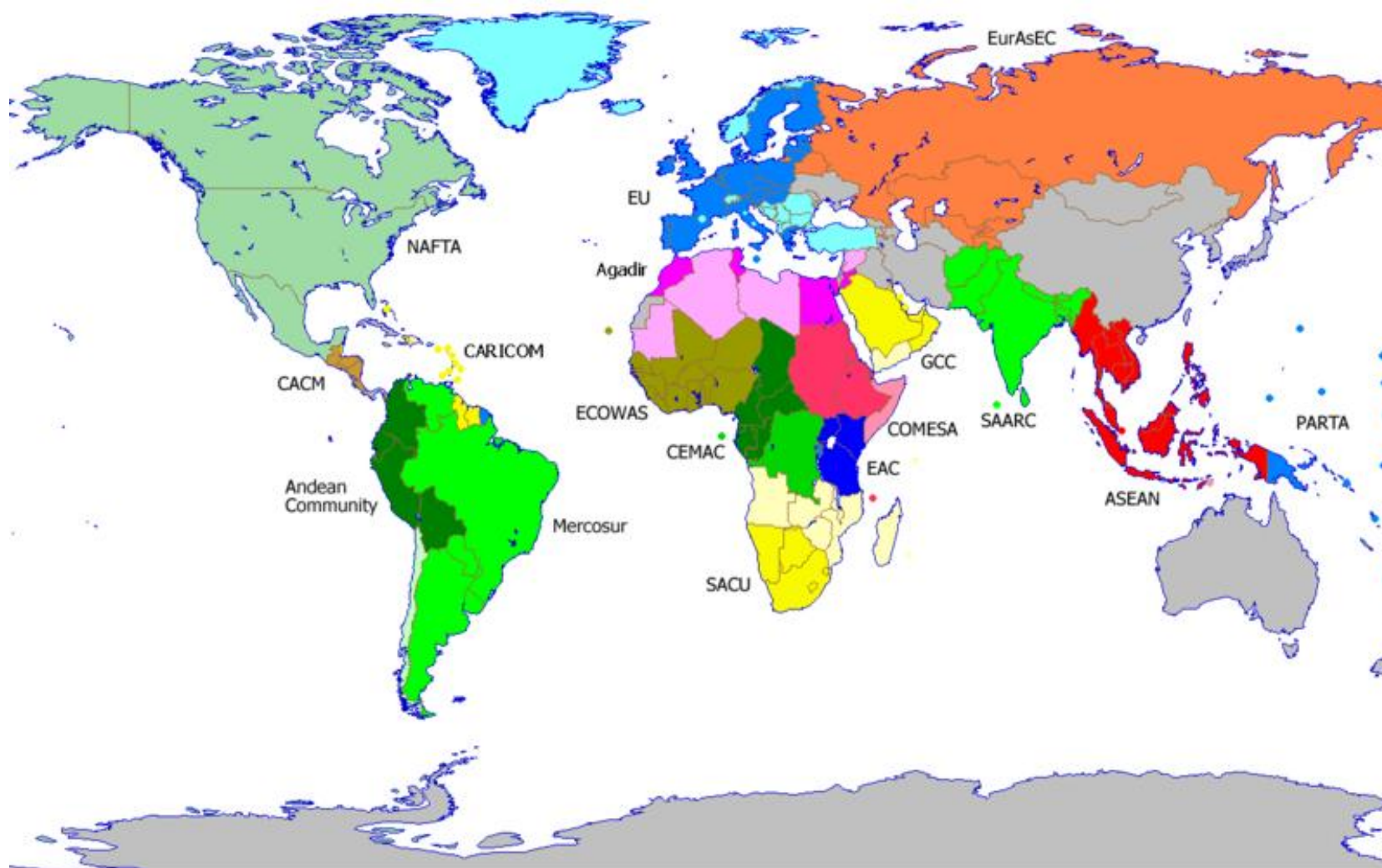
- *325 Tratados de libre comercio o Acuerdos regionales fueron registrados por la OMC.*
- *De estos más de 200 han sido firmados durante los últimos once años.*
- *La OMC estima que más del 51% del comercio se realiza bajo acuerdos preferenciales*

### 3.2 Panorama y reseña de algunos procesos de integración con foco en la salud y seguridad de los trabajadores.

Los aspectos del presente apartado resultan de interés particular, tal como se ilustra en la página siguiente, los procesos de integración a describir serán, entre otros:

- ASEAN: Asociación de Naciones del Sudeste Asiático
- SAARC: Asociación Sudasiática para la Cooperación Regional
- GCC: Consejo de Cooperación para los Estados Arabes del Golfo
- EURASEC o EEC: Comunidad Económica de Eurasia
- UMA: Unión del Magreb Árabe
- ECOWAS: Comunidad Económica de Estados de África Occidental
- CEMAC: Comunidad Económica y Monetaria de África Central
- SACU: Unión Aduanera de Africa Austral
- SADC: Comunidad de Desarrollo de Africa Austral
- EAC: Comunidad del Africa del Este
- COMESA: Mercado Común del Africa Austral y Oriental
- EFTA: Asociación Europea de Libre Comercio
- CEFTA: Acuerdo Centroeuropeo de Libre Comercio
- NAFTA: Tratado de Libre Comercio de América del Norte
- CARICOM: Comunidad del Caribe
- SICA (CACM): Sistema de la Integración Centroamericana
- ANZCERTA: Acuerdo Comercial entre Australia y Nueva Zelanda
- PARTA: Acuerdo de Comercio Regional del Pacífico.

## Procesos de integración regional



### 3.2.1 Asia

#### 3.2.1.1 ASEAN: Asociación de Naciones del Sudeste Asiático (Association of Southeast Asian Nations)

Esta organización regional fue fundada el 8 de agosto de 1967 y está integrada por:

País	Ingreso	Datos generales de ASEAN <sup>6</sup>
Thailandia	8/8/1967	<div>Declaraciones y tratados fundacionales:</div> <ul style="list-style-type: none"><li>• Declaración de Bangkok, 8 agosto 1967</li><li>• Tratado de Cooperación y Amistad, 24 febrero 1976</li><li>• Declaración sobre la aceleración del establecimiento de la Comunidad ASEAN para 2015, enero 2007</li><li>• Carta de la ASEAN, 20 noviembre 2007</li><li>• Superficie total: 4.497.493 km<sup>2</sup></li><li>• Población total: 566.000.000 habitantes</li><li>• PIB (nominal): U\$S 1.173.000.000</li><li>• PIB (poder adquisitivo): U\$S 737.480.000</li></ul>
Indonesia	8/8/1967	
Malasia	8/8/1967	
Singapur	8/8/1967	
Filipinas	8/8/1967	
Brunéi	8/1/1984	
Vietnam	28/7/1995	
Laos	23/7/1997	
Myanmar	23/7/1997	
Camboya	30/4/1999	

Actualmente para su ingreso hay un país candidato: Timor Oriental y un país observador: Papúa-Nueva Guinea. Junto con Japón, Corea del Sur y China, forman el foro denominado "ASEAN Plus 3". Sus principales objetivos son: acelerar el crecimiento económico y fomentar la paz y la estabilidad regionales. La ASEAN ha establecido un foro conjunto con Japón, y sostiene un acuerdo de cooperación con la Unión Europea. Su secretariado permanente se encuentra en Yakarta, Indonesia. En enero de 1992, los miembros de la ASEAN acordaron establecer una zona de comercio libre y reducir las tarifas a productos no agrícolas durante un periodo de 15 años, que comenzó en 1993. La reunión de la ASEAN en julio 1994 estableció el reconocimiento de la necesidad de relaciones más estrechas, el aumento de sus miembros y un papel mayor en la seguridad regional después de la guerra fría.

Mecanismos de cooperación en materia de trabajo y empleo:

Reunión de Ministros de Trabajo (ALMM)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Diálogo de Políticas sobre Sistemas de Gestión</li><li>• Plan de Acción Nacional Marco</li></ul>
Reunión de Altos Funcionarios de Trabajo	Comisión de Competitividad
	Comisión de Trabajadores migrantes
	Comisión de HIV en el lugar de trabajo
	Red de Salud y Seguridad en el Trabajo

<sup>6</sup> Recopilación de datos a cargo del autor en base a fuentes varias.

La reunión de Ministros de Trabajo de ASEAN Plus 3 (mayo 2010) tomó nota de la celebración del Diálogo de Políticas sobre Sistemas de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo para pequeñas y medianas empresas. (Laos, febrero 2010). Por otra parte, en enero 2007, se consensuó un “Plan de Acción Nacional Marco de Salud y Seguridad en el Trabajo para la ASEAN”. Dicho plan quinquenal (2007-2011) surge como consecuencia de las decisiones de la 19ª Reunión de Ministros de Trabajo que acordó incluir la salud y seguridad en el trabajo como un área prioritaria y contiene los siguientes puntos:

- Perfil nacional,
- Estrategias y programas nacionales,
- Cooperación regional,
- Cooperación internacional y
- Aplicación, progreso y seguimiento.

También, la 21ª Reunión de Ministros de Trabajo adoptó el Programa de los Ministros de Trabajo de la ASEAN para el período 2010-2015, el cual hace hincapié en la importancia de fortalecer la capacidad de la inspección del trabajo y reitera la necesidad de celebrar regularmente una Conferencia de Inspección del Trabajo de la ASEAN. Este compromiso complementa la labor realizada en materia de salud y seguridad en el trabajo mediante la Red ASEAN-OSHNET.

La Red de salud y seguridad en el trabajo se puso en marcha en 1976 y conecta a todos los países que actualmente integran la asociación y está alojada en el sitio [www.aseanoshnet.net](http://www.aseanoshnet.net).

La red está destinada a reducir las diferencias entre los resultados en materia de seguridad y salud en el trabajo de los diez miembros de la ASEAN. La iniciativa se focaliza en la información, formación, investigación y armonización de las normas. De sus avances, cabe citar la publicación “ASEAN-OSHNET Buenas prácticas de Seguridad y Salud en el Trabajo 2008 – 2009”, editada por la OIT (2009), la cual señala, entre otras mejoras significativas, que las tasas de accidentes han disminuido en toda la región, y la productividad de los trabajadores ha aumentado.

Asimismo informa que han puesto en marcha los programas nacionales de salud y seguridad en el trabajo, a los que refiere la OIT en su Convenio N° 187. Estos programas fueron diseñados para reflejar las prioridades comunes y especiales en la región y en cada país, que incluyen:

- i) el fortalecimiento del marco legal de salud y seguridad en el trabajo,

- ii) el mejoramiento del cumplimiento de las leyes a través de estrategias de inspección del trabajo,
- iii) el apoyo en el lugar de trabajo a las actividades de salud y seguridad en el trabajo entre empleadores y trabajadores, tales como los comités de seguridad y salud o evaluaciones de riesgo,
- iv) la preparación de programas especiales para la industrias con elevado índice de accidentes, como la construcción o la minería,
- v) el fortalecimiento de la notificación de accidentes y enfermedades de trabajo,
- vi) la ampliación de la protección en materia de salud y seguridad en el trabajo a las pequeñas empresas, lugares de trabajo de la economía informal y el sector rural.

A modo de conclusión, los países de la ASEAN han priorizado la puesta en marcha de programas nacionales de salud y seguridad en el trabajo basados en el convenio 187 de la OIT y no la elaboración de una normativa supranacional. Respecto a la ratificación de los convenios relevantes de OIT en materia de salud y seguridad en el trabajo, sólo la República Socialista de Vietnam ratificó el convenio 155 con fecha 3 de octubre de 1994 (OIT 2011:115).

### 3.2.1.2 SAARC: Asociación Sudasiática para la Cooperación Regional (South Asian Association for Regional Cooperation)

Esta asociación regional es una unión política y económica establecida en Dhaka, el 8 de diciembre de 1985, mediante la Carta SAARC y constituida por:

País	Datos generales de SAARC <sup>7</sup>
Afganistán	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sede: Katmandú, Nepal.</li> <li>• Superficie total: 5.130.746 km<sup>2</sup></li> <li>• Población total: 1.467.255.669 habitantes</li> <li>• PIB (poder adquisitivo): U\$S 4.074.031.000</li> </ul> Estados observadores: Australia, China, Unión Europea, Irán, Japón, Corea del Sur, Mauricio, Myanmar y Estados Unidos.
Bangladesh	
Bután	
India	
Maldivas	
Nepal	
Pakistán	
Sri Lanka	

La X Cumbre de la SAARC (julio 1996), determinó la necesidad de desarrollar, más allá de los planes nacionales de acción, una dimensión regional de acción, incluida

<sup>7</sup> Recopilación de datos a cargo del autor en base a <http://www.saarc-sec.org/>

la función específica de la SAARC, con miras a acelerar el desarrollo social en la región. Por lo tanto, decidió adoptar una Carta Social que incorpore una amplia gama de objetivos que deben alcanzarse en toda la región en los ámbitos de la erradicación de la pobreza, la estabilización de la población, el empoderamiento de las mujeres, la movilización de los jóvenes, desarrollo de recursos humanos, la promoción de la salud y la nutrición, y protección de los niños.

En su XII Cumbre (Islamabad, enero 2004), los líderes firmaron la Carta Social de la SAARC. Tanto para el seguimiento y la aplicación de la Carta Social, se establece que los Estados miembros deberán elaborar un Plan de Acción Nacional o modificar el existente, en su caso, con el fin de poner en práctica las disposiciones de la Carta. Asimismo se prevé desarrollar una Estrategia Regional sobre Protección Social.

En materia de salud y seguridad en el trabajo, la OIT (Christensen 2009:16) señala como trabajos y resultados principales del periodo 2008 - 2009:

Afganistán	No menciona resultados.
Bangladesh	Futuro desarrollo de un borrador de política nacional, con una mención específica a la reducción de la pobreza.
Buthan	No menciona resultados. (No es miembro de OIT)
India	Adopción de una política nacional.
Maldivas	Borrador de un perfil nacional. (No ratificó convenio alguno de OIT)
Nepal	Borrador de una ley laboral con un capítulo de salud y seguridad en el trabajo.
Pakistán	Borrador de una ley integral.
Sri Lanka	Finalización de un perfil nacional.

Los países de SAARC aún no ratificaron los convenios relevantes de OIT en materia de salud y seguridad en el trabajo, salvo los que se detallan a continuación:<sup>8</sup>

Convenio N°	Afganistán	Bangladesh	India	Nepal	Pakistán	Sri Lanka
13 sobre la cerusa (pintura), 1921	12:06:1939	---	---	---	---	---
139 sobre el cáncer profesional, 1974	16:05:1979	---	---	---	---	---
115 sobre la protección contra las radiaciones, 1960	---	---	17:11:1975	---	---	18:06:1986
127 sobre el peso máximo, 1967	---	---	26:03:2010	---	---	---
136 sobre el benceno, 1971	---	---	11:06:1991	---	---	---
174 sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993	---	---	06:06:2008	---	---	---
Total convenios ratificados (todos los temas)	19	33	41	11	34	31


<sup>8</sup> Recopilación de datos a cargo del autor en base a <http://www.ilo.org/ilolex/>

Finalmente, cabe señalar que la Carta Social de la SAARC no establece, a la presente fecha, el cumplimiento de los derechos laborales básicos en todos los países del sur de Asia, de conformidad con los convenios fundamentales de la OIT.<sup>9</sup>

### 3.2.1.3 GCC: Consejo de Cooperación para los Estados Árabes del Golfo (The Cooperation Council for the Arab States of the Gulf)

Esta organización regional, antiguamente denominada Consejo de Cooperación del Golfo, fue creada el 25 de mayo de 1981, por los siguientes Estados:

- Arabia Saudita
- Bahréin
- Emiratos Árabes Unidos
- Kuwait
- Omán
- Qatar

Datos generales del GCC <sup>10</sup>	
Documento fundacional: Carta GCC, Abu Dhabi, 25 mayo 1981	
• Sede: Riad, Arabia Saudita.	
• Superficie total: 2.672.700 km <sup>2</sup>	
• Población total: 42.500.000 habitantes (estimado al 2008)	
• PIB (poder adquisitivo per cápita): U\$S 26.900	

La Carta del GCC declara que los objetivos básicos son los de efectuar la coordinación, la integración y la interconexión entre los Estados miembros en todos los campos, reforzando lazos entre sus pueblos, formulando regulaciones similares en varios campos como la economía, finanzas, el comercio, la aduana, el turismo, la legislación, la administración, así como el progreso técnico en la industria, la minería, la agricultura, recursos de agua y de animal, el establecimiento de centros de investigación científico y la cooperación del sector privado.

Existe una unión aduanera entre todos los miembros del GCC, los cuales pertenecen también a la Organización Mundial del Comercio.

<sup>9</sup> <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/docs/declworlds.htm>

<sup>10</sup> Recopilación de datos a cargo del autor en base a <http://www.gccsg.org/eng/index.php?action=GCC>

El tratamiento de tema de la salud y seguridad en el trabajo en el GCC ha sido desarrollado en el seno del “Gulf Committee for Occupational Health and Safety” (Comité de Seguridad y Salud Ocupacional del Golfo) bajo la esfera del Consejo de Ministros de Salud.

Entre los antecedentes inmediatos podemos mencionar:

- La adopción del Plan Mundial de Acción sobre Salud de los Trabajadores de la Organización Mundial de la Salud.
- La formulación de un plan estratégico (a 5 años) de salud y seguridad en el trabajo compuesto por cinco objetivos y diecisiete acciones, bajo la siguiente visión y misión: *La salud ocupacional es una inversión vital para el desarrollo; el desarrollo de las infraestructuras, políticas, tecnologías y alianzas que puedan contribuir a la consecución de un nivel básico que proporcione protección y promoción de la salud en todos los lugares de trabajo.* (Khoja 2009)

A los efectos de apreciar la internalización de la estrategia en los países miembros del GCC, cabe citar el ejemplo de Omán, que formuló una Estrategia nacional de salud y seguridad en el trabajo, para el periodo 2009 - 2102 (Al-Wahaibi y Al-Shuaili 2009).

Los cinco objetivos del Plan de Trabajo Nacional son:

1. Diseñar y aplicar instrumentos normativos sobre la salud de los trabajadores.
2. Proteger y promover la salud en el lugar de trabajo.
3. Mejorar el rendimiento y el acceso a los servicios de salud en el trabajo.
4. Proporcionar datos probatorios para fundamentar la acción y la práctica.
5. Incorporar la salud de los trabajadores en otras políticas.

Otro antecedente regional a mencionar es el rol del Consejo de Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales del GCC, quienes firmaron un Plan de Actividades Conjuntas con la OIT.

Asimismo, la situación de la salud de los trabajadores en la Región Árabe, en general, fue tratada en la “Reunión Tripartita Interregional sobre Seguridad y Salud Ocupacional”, realizada por la OIT del 18 al 20 de noviembre de 2007, en Damasco, Siria y un documento preliminar fue puesto a consideración de los participantes: “Overview of the Occupational Safety and Health Situation in the Arab Region” (OIT 2007)

En dicha reunión se examinó la situación en materia de salud y seguridad en el trabajo de los países participantes, se identificaron las necesidades prioritarias que



debían abordarse a nivel nacional y regional y se estableció plan tentativo de acción para mejorar la salud y seguridad en el trabajo en los Estados miembros y en la regionalización según los principios de la estrategia global de la OIT, de los convenios relevantes y sus recomendaciones.

Respecto de esos convenios, solo Barhein ratificó el convenio 155 (datos al 2/6/2011). Un panorama de los convenios ratificados vinculados con la temática:

Convenio N°	Arabia Saudita	Bahréin	Emiratos Árabes Unidos	Kuwait	Omán	Qatar
119 sobre la protección de la maquinaria, 1963	---	---	---	23.11.1964	---	---
136 sobre el benceno, 1971	---	---	---	29.03.1974	---	---
155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981	---	9.09.2009	---	---	---	---
174 sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993	8.10.2001	---	---	---	---	---
Total convenios ratificados (todos los temas)	15	9	9	19	4	---

A modo de conclusión debemos resaltar que si bien el GCC aún no elaboró una normativa supranacional sobre la salud y seguridad en el trabajo, ha dispuesto el funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional del Golfo bajo la esfera del Consejo de Ministros de Salud.

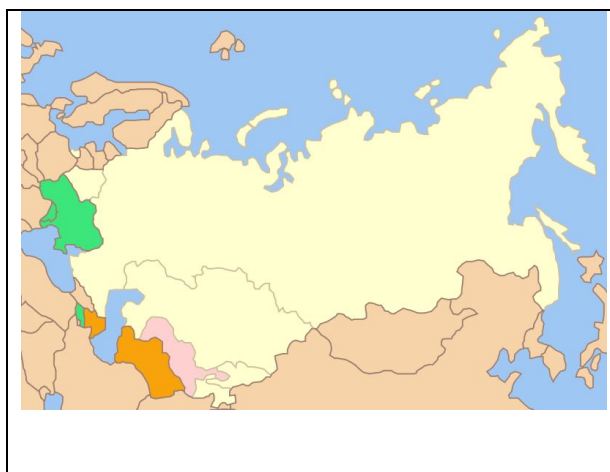
#### 3.2.1.4 EURASEC o EEC: Comunidad Económica de Eurasia (Eurasian Economic Community)

Esta organización fue creada para garantizar la cooperación económica multilateral y su Tratado de fundación fue firmado en Astana el 10 de octubre de 2000 por:

- República de Belarús,
- República de Kazajstán
- República de Kirguistán
- Federación de Rusia y
- República de Tayikistán
- República de Uzbekistán (2006 – 2008)

Países observadores:

- Armenia
- Moldova
- Ucrania



- Datos generales<sup>11</sup>:
- Superficie total de 20,3 millones de km<sup>2</sup>.
  - Población: 181 millones.
  - Volumen de negocios del comercio de los Estados miembros en 2007: U\$S 90 millones.

En 2003 a la EURASEC le fue concedido el estatuto de observador en la Asamblea General de Naciones Unidas y en 2007 esta última aprobó la resolución sobre "Cooperación entre la ONU y la EURASEC". En 2006 se estableció una unión aduanera con Belarús, Kazajistán y Rusia como miembros iniciales.

Por el momento no existe un organismo de la EURASEC que coordine los esfuerzos regionales para armonizar las políticas laborales. En materia de salud y seguridad en el trabajo, sus actividades son abordadas en virtud de la cooperación de la Oficina Subregional de la OIT en Moscú en el marco de los programas trabajo decente para Europa oriental y Asia central, firmados por países de la subregión.

Por otro lado, algunos países han heredado del período de la Unión Soviética ratificaciones de Convenios de antigua data cuya sustitución con instrumentos actualizados debe ser considerado para mejorar las condiciones de trabajo con prioridad en áreas tales como los derechos fundamentales del trabajo (OIT 2010). Otra labor llevada a cabo con la oficina subregional son los Perfiles Nacionales de salud y seguridad en el trabajo y los Programas de mejora en la agricultura.

Respecto de la ratificación de los convenios, el panorama es el siguiente:

Convenio N°	Belarús	Kazajistán	Kirguistán	Rusia	Tayikistán
13 sobre la cerusa (pintura), 1921	---	---	---	10.10.1991	---
115 sobre la protección contra las radiaciones, 1960	26.02.1968	---	31.03.1992	22.09.1967	26.11.1993
119 sobre la protección de la maquinaria, 1963	11.03.1970	---	31.03.1992	4.11.1969	26.11.1993
120 sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964	26.02.1968	---	31.03.1992	22.09.1967	26.11.1993
148 sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977	---	30.07.1996	31.03.1992	3.06.1988	26.11.1993
155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981	30.05.2000	30.07.1996	---	2.07.1998	21.10.2009
162 sobre asbesto, 1986	21.11.2001	5.04.2011	---	4.09.2000	---
167 sobre seguridad y salud en la construcción, 1988	21.11.2001	18.06.2008	---	---	---
187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006	---	---	---	24.02.2011	---
Total convenios ratificados (todos los temas)	49	19	53	66	48

<sup>11</sup> Recopilación de datos a cargo del autor en base a <http://www.evrazes.com/en/about/>

En conclusión, los países de la EURASEC en este momento se encuentran en la etapa de formular sus perfiles nacionales en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Resumiendo lo tratado en el subcapítulo de Asia, para cada proceso de integración encontramos que ninguno de ellos ha desarrollado una normativa supranacional, los aspectos sobresalientes sobre la salud y seguridad de los trabajadores que podemos citar son:

- ASEAN: puesta en marcha de programas nacionales.
- SAARC: formulación de perfiles nacionales.
- GCC: funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional del Golfo.
- EURASEC: formulación de perfiles nacionales.

### **3.2.2 Africa**

La Unión Africana quedó constituida mediante un acta suscripta por 53 estados.<sup>12</sup> A su vez los estados africanos han ido consolidando distintos espacios de integración subregional, de los cuáles reseñaremos los siguientes:

#### **3.2.2.1 UMA: Unión del Magreb Árabe (Union du Maghreb Arabe)**

Este acuerdo de integración comercial firmado el 17 de febrero de 1989 en Marrakech por los jefes de Estado de Marruecos, Argelia, Túnez, Mauritania y Libia.<sup>13</sup>

El acuerdo agrupa a dichos estados en su condición de pertenencia a la región del Magreb, no de África y promueve la integración política, económica y social de la región y la futura creación de un mercado común norteafricano. La sede de la organización se encuentra en la capital tunecina.<sup>14</sup>

Sus órganos institucionales son: el Consejo Presidencial, compuesto por los jefes de Estado bajo una presidencia pro tempore; el Consejo de Ministros de Asuntos Exteriores; el Comité de Seguimiento; el Consejo Consultivo; un órgano judicial formado por dos jueces de cada país, encargado de arbitrar los litigios entre Estados miembros y una Secretaría General del Consejo Presidencial.

---

<sup>12</sup> [http://www.africa-union.org/About\\_AU/fmacteconstitutif.htm](http://www.africa-union.org/About_AU/fmacteconstitutif.htm)

<sup>13</sup> [http://www.maghrebarabe.org/images/traite\\_de\\_marrakech.pdf](http://www.maghrebarabe.org/images/traite_de_marrakech.pdf)

### 3.2.2.2 ECOWAS: Comunidad Económica de Estados de África Occidental (Economic Community of West African States)

La comunidad fue fundada el 25 de mayo de 1975 y agrupa quince países miembros: Benín, Burkina Faso, Cabo Verde, Costa de Marfil, Gambia, Ghana, Guinea (suspendido en 2008 tras el Golpe de estado), Guinea-Bissau, Liberia, Malí, Níger (suspendido en 2009 tras una polémica elección legislativa), Nigeria, Senegal, Sierra Leona y Togo.<sup>15</sup> A la integración económica se le agregó la integración política con la creación de un tribunal comunitario y del Parlamento de África Occidental en el 2001. Aunado a esto, por la intervención de la ECOWAS en Liberia durante la guerra civil de principios de los años 1990, la comunidad ha adquirido un papel significativo en la seguridad de la región, que ha sufrido grandes transformaciones sociopolíticas desde el fin de la Guerra Fría.

En veinte años, cuatro de sus quince miembros han padecido guerras civiles. En tal sentido, la ECOWAS tiene una rápida capacidad de reacción para condenar y tratar de limitar los efectos de los golpes de Estado.

### 3.2.2.3 CEMAC: Comunidad Económica y Monetaria de África Central (Communauté Économique & Monétaire de l'Afrique Centrale).

Se constituyó 1994 y entró en vigor en 1999. Está integrada por Camerún, República Centroafricana, Chad, República del Congo, Gabón y Guinea Ecuatorial.<sup>16</sup>

Las cuatro instituciones de la CEMAC son: la Unión Económica de Africa Central, la Unión Monetaria de África Central, el Parlamento Comunitario y la Corte de Justicia Comunitaria. Sus principales órganos son: la Conferencia de Jefes de Estado, el Consejo de Ministros, el Comité Ministerial, la Secretaría Ejecutivo, , el Comité Inter-estados, el Banco de los Estados de Africa Central, la Comisión Bancaria de Africa Central y la institución de Financiamiento del Desarrollo.

### 3.2.2.4 SACU: Unión Aduanera de África Austral (Southern African Customs Union). Aglutina a 5 países de África Austral: Botswana, Leshoto, Namibia, Sudáfrica y

---

<sup>14</sup> Una cuestión sin resolver es la soberanía del Sahara Occidental y la negativa de Marruecos al movimiento de liberación impulsado por el Frente Polisario.

<sup>15</sup> <http://www.ecowas.int/>

<sup>16</sup> [http://www.beac.int/int\\_cemac.html](http://www.beac.int/int_cemac.html)

Suazilandia.<sup>17</sup> Es la unión aduanera más antigua del mundo. Se estableció en 1910 como un Acuerdo de Unión Aduanera entre la Unión de Sudáfrica y la Alta Comisión de los Territorios de Basutolandia y Suazilandia, y el protectorado de Bechuanalandia. Con la independencia de esos territorios, el acuerdo fue actualizado y en 1969 fue relanzado como el SACU con la firma de un acuerdo entre la República de Sudáfrica, Botswana, Lesoto y Suazilandia. La unión actualizada entró oficialmente en vigencia el 1 de marzo de 1970. Después de la independencia de Namibia a partir de Sudáfrica en 1990, se unió al SACU como el quinto miembro.

#### 3.2.2.5 SADC: Comunidad de Desarrollo de África Austral (Southern African Development Community).

Anteriormente denominada Comité para el desarrollo del Africa Austral, la comunidad fue creada en 1979 y el tratado vigente se firmó en 1992, por los sus países miembros: Angola, Botswana, República Democrática del Congo, Lesotho, Madagascar, Malawi, Mauricio, Mozambique, Namibia, Seychelles, Sudáfrica, Swazilandia, Tanzania, Zambia y Zimbabwe.<sup>18</sup>

#### 3.2.2.6 EAC: Comunidad del Africa del Este (East African Cooperation).

Es una organización regional intergubernamental de las Repúblicas de Kenya, Uganda, la República Unida de Tanzania, República de Rwanda y la República de Burundi, con sede en Arusha, Tanzania.<sup>19</sup> Ha celebrado cumbres tripartitas con la COMESA y la SADC.

#### 3.2.2.7 COMESA: Mercado Común del Africa Austral y Oriental (Common Market for Eastern and Southern Africa).

Su Tratado promueve la constitución de un el Mercado Común para África Oriental y Meridional, la cooperación en los asuntos culturales y sociales. Son países miembros: Burundi Comoros, República Democrática del Congo, Djibouti, Egipto, Eritrea, Etiopía, Kenia, Libia, Madagascar, Malawi, Mauricio, Rwanda, Seychelles,

---

<sup>17</sup> <http://www.sacu.int/about.php?include=about/history.html>

<sup>18</sup> <http://www.sadc.int/>

<sup>19</sup> <http://www.eac.int/>

Sudan, Swazilandia, Uganda, Zambia y Zimbabwe.<sup>20</sup> Originalmente también fueron signatarios del tratado: Angola, Lesotho, Mozambique, Namibia y Tanzania.<sup>21</sup>

COMESA es una unión aduanera que abarca desde Libia hasta Zimbabwe. Fue fundada en diciembre de 1994, remplazando la zona preferencial de comercio que existió desde 1981. Es uno de los pilares de la Comunidad Económica Africana y en 2008, COMESA convino en expandir la zona de libre comercio incluyendo miembros de otros dos bloques comerciales, la EAC y la SADC.

En material de salud y seguridad en el trabajo, la cooperación internacional de la OIT es sustantiva con los países africanos.

Esta ha dispuesto una red de oficinas en todas las subregiones de Africa, a los efectos de colaborar con las distintas realidades locales.

Como en tantas actividades de la OIT, la salud y seguridad en el trabajo forma parte de la agenda de trabajo decente.

En tal sentido las conclusiones de la 11a. Reunión Regional Africana (OIT 2007) son elocuentes:

*La aplicación de las normas laborales en el lugar de trabajo*

*20. Aunque muchos Estados africanos tienen leyes exhaustivas sobre las condiciones básicas de trabajo, incluida la salud y las normas de seguridad y los salarios mínimos, los sistemas para garantizar su cumplimiento son débiles. Para aumentar la productividad y mejorar la vida y de trabajo, es importante que los mandantes tripartitos de OIT se centren en poner al día el contenido y la forma de aplicación de las leyes y convenios colectivos sobre condiciones mínimas. El fortalecimiento de las inspecciones de trabajo es una cuestión de prioridad. Nuestro objetivo es que: Tres cuartas partes de todos los Estados Miembros de Africa desarrollen programas para la mejora de las condiciones de trabajo, con objetivos nacionales específicos para reducir el incumplimiento de las leyes relativas a las horas de trabajo y salario mínimo, la reducción de los accidentes de trabajo, las enfermedades y los días perdidos por enfermedad y accidentes por trabajador, y un aumento progresivo en el número de inspectores del trabajo en relación con los trabajadores.*

Para completar este panorama, en el cuadro siguiente se observa la ratificación de Convenios relevantes de OIT en materia de salud y seguridad en el trabajo:<sup>22</sup>

---

<sup>20</sup> <http://about.comesa.int/lang-en/home>

<sup>21</sup> [http://about.comesa.int/attachments/comesa\\_treaty\\_en.pdf](http://about.comesa.int/attachments/comesa_treaty_en.pdf)

	Convenio N° 155 Seguridad y salud de los trabajadores, 1981*	Convenio N° 161 Servicios de salud en el trabajo, 1985 **	Convenio N° 187 Marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006*
Argelia	06:06:2006	---	---
Burkina Faso	---	25:08:1997	---
Cabo Verde	09:08:2000	---	---
Etiopía	28:01:1991	---	---
Lesotho	01:11:2001	---	---
Níger	19:02:2009	19:02:2009	19:02:2009
Nigeria	03:05:1994	---	---
República Centroafricana	05:06:2006	---	---
Santo Tomé y Príncipe	04:05:2005	---	---
Seychelles	28:10:2005	28:10:2005	---
Sudáfrica	18:02:2003	---	---
Zimbabwe	09:04:2003	09:04:2003	---

En síntesis, Africa no solo no ha desarrollado una normativa supranacional en materia de salud y seguridad en el trabajo, sino que conforme lo sostenido por la OIT en la décimo primera reunión regional africana, el objetivo es que tres cuartas partes de todos los Estados Miembros de Africa desarrollen programas para la mejora de las condiciones de trabajo.

### 3.2.3 Europa

En este apartado solo nos referiremos a dos procesos de integración económica regional del continente europeo, cuyos países todavía no pertenecen a la Unión Europea.

Debido a que la Unión Europea es el proceso de integración regional más sobresaliente en el mundo por su desarrollo y evolución, lo trataremos en otro capítulo.

#### 3.2.3.1 EFTA: Asociación Europea de Libre Comercio (European Free Trade Association)

Creada el 4 de enero de 1960 para la promoción del libre comercio y la integración económica en beneficio de sus actuales cuatro Estados miembros: Islandia (candidato a ingresar a la UE), Liechtenstein, Noruega y Suiza (EFTA 1960).

---

<sup>22</sup> Recopilación de datos a cargo del autor en base a ILOLEX (\* 7. 12. 2010) y (\*\*9. 12. 2010).

Tres estados miembros de la EFTA (Islandia, Liechtenstein y Noruega firmaron el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo (EEA, European Economic Area), que entró en vigor el 1 de enero de 1994 y reúne a los 27 miembros de la UE y a estos tres países de la EFTA en un mercado interior único, denominado "el mercado interior" regido por las mismas reglas básicas.

Estas normas tienen por objeto permitir a los bienes, servicios, capitales y personas a circular libremente por el área o espacio en un entorno abierto y competitivo, un concepto conocido como las cuatro libertades.

Suiza no forma parte del Acuerdo sobre el EEA, pero tiene un acuerdo bilateral con la UE.

A partir de 2010, la EFTA celebró un acuerdo para participar en la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, de la UE.

En el ámbito del Comité permanente de los Estados de la EFTA, funciona el Subcomité IV que se ocupa del acompañamiento a las políticas horizontales.

Uno de sus grupos de trabajo trata sobre los temas de salud y seguridad en el trabajo y derecho del trabajo, siendo responsable de la legislación que figura en el anexo XVIII del Acuerdo sobre el EEA (EEA 2011).

Para completar este panorama, en el cuadro siguiente se observa la ratificación de convenios relevantes (Liechtenstein no es miembro de OIT):<sup>23</sup>

	Convenio N° 155 Seguridad y salud de los trabajadores, 1981*	Convenio N° 161 Servicios de salud en el trabajo, 1985 **	Convenio N° 187 Marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006*
Islandia	21:06:1991	---	---
Noruega	22:06:1982	---	---
Suiza	---	---	---

En conclusión, en los Estados de la EFTA, que suscribieron el Acuerdo sobre el EEA (excepto Suiza) se aplican las directivas de la Unión Europea sobre salud y seguridad en el trabajo.

### 3.2.3.2 CEFTA: Acuerdo Centroeuropeo de Libre Comercio (Central European Free Trade Agreement)

<sup>23</sup> Recopilación de datos a cargo del autor en base a ILOLEX (\* 7. 12. 2010) y (\*\*9. 12. 2010).



Firmado el 19 de diciembre de 2006 por Albania, Bosnia y Herzegovina, Croacia, Macedonia, Moldavia, Montenegro, Serbia y Kosovo -representada por la UNMIK- Administración Provisional de Naciones Unidas, (CEFTA 2006).

Los principales objetivos de este acuerdo son, entre otros puntos, ampliar el comercio de bienes y servicios y estimular la inversión por medio de reglas justas, eliminar barreras al comercio entre las partes, proporcionar una protección adecuada de los derechos de propiedad intelectual de conformidad con las normas internacionales y armonizar las disposiciones sobre cuestiones de política comercial, tales como normas de competencia y ayudas estatales. Incluye procedimientos para solución de controversias y el establecimiento gradual de la zona occidental de la UE con los países balcánicos.

En materia de salud y seguridad en el trabajo, a nivel regional, el documento “Visión estratégica y prioridad de las áreas de cooperación en el sudeste de Europa”, respecto a la política de empleo, establece “Además, un proyecto regional sobre salud y seguridad en el trabajo, que comenzó en 2006, ha elaborado perfiles nacionales del país vis-a-vis con las políticas de la Unión Europea. Estos se incorporaron en un Informe Regional sobre Seguridad y Salud en el Sudeste de Europa.

El proyecto en su segunda fase, desarrolla acciones específicas en la política de salud y seguridad en el trabajo, decisiones y la creación de capacidad, así como el establecimiento de mecanismos de aplicación” (RCC 2008).

Del apoyo brindado por la Oficina de OIT para países de Europa Central y Oriental (que incluye los países del CEFTA) cabe destacar lo siguiente:

- Programa de trabajo decente Albania 2008-2011: su punto I. “La situación actual desde una perspectiva de trabajo decente” apunta: “Seguridad y salud en el trabajo es una preocupación común para todos los interlocutores tripartitos. Aunque los datos exactos sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales no están disponibles, la situación de la seguridad y la salud en los lugares de trabajo en Albania está lejos de ser perfecto” (OIT 2008:5).

Asimismo establece un resultado vinculado a salud y seguridad en el trabajo:

*Resultado 2 (prioridad 3): estrategia nacional de salud y seguridad en el trabajo y promoción de una cultura de prevención desarrollados. La OIT prestará asistencia técnica para mejorar el sistema de salud y seguridad en el trabajo, en particular, la legislación. La OIT aprovechará la capacidad de los mandantes tripartitos para*

*desarrollar y aplicar la estrategia nacional de salud y seguridad en el trabajo. La OIT prestará asistencia técnica a los funcionarios gubernamentales, sindicatos y organizaciones de empleadores para dar al seguimiento al Convenio 187. Indicadores de resultados: asistencia técnica de la OIT; diseño y desarrollo de un sistema nacional de salud y seguridad en el trabajo, funcionario del Gobierno, sindicatos y organizaciones de empleadores expertos en el uso de las herramientas de OIT. (OIT 2008:13).*

- Agenda de trabajo decente Croacia 2010 – 2011: prevé que la OIT contribuya con la formación de formadores en evaluación de riesgos de salud y seguridad. (OIT 2010:2).

Los países del CEFTA que ratificaron los convenios relevantes son:<sup>24</sup>

	Convenio N° 155 Seguridad y salud de los trabajadores, 1981*	Convenio N° 161 Servicios de salud en el trabajo, 1985 **	Convenio N° 187 Marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006*
Albania	09:02:2004	---	---
Bosnia y Herzegovina	02:06:1993	02:06:1993	09:03:2010
Croacia	08:10:1991	08:10:1991	---
Macedonia	17:11:1991	17:11:1991	---
Moldavia	28:04:2000	---	12:02:2010
Montenegro	03:06:2006	03:06:2006	---
Serbia	24:11:2000	24:11:2000	16:09:2009
UNM Kosovo	---	---	---

El CEFTA no desarrolló una normativa supranacional, pero tiene en curso un proyecto regional sobre salud y seguridad en el trabajo, que incluye la elaboración de perfiles nacionales de sus países vis-a-vis con las políticas de la Unión Europea.

En síntesis, estos dos procesos de integración regional, EFTA y CEFTA, se encuentran desarrollando políticas en materia de salud y seguridad de los trabajadores alineadas con la Unión Europea.

### 3.2.4 América

En el continente americano los procesos de integración regional se encuentran en etapa de consolidación, no obstante se han desarrollado experiencias subregionales muy interesantes en materia de salud y seguridad en el trabajo, algunas de ellas se

<sup>24</sup> Recopilación de datos a cargo del autor en base a ILOLEX (\* 7. 12. 2010) y (\*\*9. 12. 2010).

reseñarán en este capítulo, dejando para otro tratamiento específico la Comunidad Andina de Naciones (CAN) y el Mercado Común del Sur (MERCOSUR).

#### 3.2.4.1 ACLAN: Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte

México, Estados Unidos de América (USA) y Canadá firmaron el ACLAN como uno de los acuerdos complementarios al Tratado de Libre Comercio de América del Norte (North American Free Trade Agreement, NAFTA) el 14 de septiembre de 1993. El Acuerdo entró en vigor el 1 de enero de 1994. El TLCAN - NAFTA (firmado el 17 de diciembre de 1992) en el décimo párrafo de su preámbulo establece *“crear nuevas oportunidades de empleo, mejorar las condiciones laborales y los niveles de vida en sus respectivos territorios”* y en su último párrafo (15º) *“proteger, fortalecer y hacer efectivos los derechos fundamentales de sus trabajadores”* (NAFTA 1992).

El ACLAN fue el primer acuerdo internacional sobre asuntos laborales ligado a un tratado de libre comercio, prevé que los países miembros garanticen la aplicación efectiva de sus leyes y normas laborales internas, tanto actuales como futuras, sin interferir con el funcionamiento soberano de los diferentes sistemas laborales nacionales. Por otra parte, la Comisión para la Cooperación Laboral es un organismo creado bajo los auspicios del ACLAN, integrada por un Consejo Ministerial, encargado de la formulación de políticas y de la toma de decisiones, en el que participan los ministros del trabajo de cada nación; y por un Secretariado trinacional que brinda apoyo al Consejo, a los Comités Evaluadores de Expertos y a los Paneles Arbitrales que establezca el Consejo en los términos del Acuerdo. La Comisión colabora estrechamente con las Oficinas Administrativas Nacionales, creadas para la aplicación del acuerdo. La Comisión para la Cooperación Laboral tiene un sitio con información actualizada: [http://sp.naalc.org/commission\\_es.htm](http://sp.naalc.org/commission_es.htm).

Los objetivos establecidos en el artículo 1º del ACLAN son:

1. mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida en territorio de cada una de las Partes;
2. promover al máximo los principios laborales establecidos en el Anexo 1 del acuerdo;
3. estimular la cooperación para promover la innovación, así como niveles de productividad y calidad crecientes;
4. alentar la publicación y el intercambio de información, el desarrollo y la coordinación de estadísticas, así como estudios conjuntos para promover la

comprensión mutuamente ventajosa de las leyes e instituciones que rigen en materia de trabajo en territorio de cada una de las Partes;

5. proseguir actividades de cooperación relativas al trabajo en términos de beneficio mutuo;
6. promover la observancia y la aplicación efectiva de la legislación laboral de cada una de las Partes; y
7. promover la transparencia en la administración de la legislación laboral.

Los aspectos centrales del ACLAN (OEA 2004) son:

- Cooperación entre los tres países: compromiso de aplicar efectivamente la propia legislación laboral por parte de las autoridades nacionales competentes y transparencia en la administración de la legislación laboral.
- Conceptos fundamentales: Se identificaron once principios laborales comunes a promover y respetar. No se crearon normas nuevas. Se reconoce explícitamente el derecho de cada Parte para establecer sus propias normas laborales. No se homologan legislaciones. El Consejo de Ministros es la máxima autoridad. No instituyó autoridades supranacionales. No se revisan fallos internos ni asuntos *sub judice* (pendientes de resolución).
- Principios laborales del ACLAN (ACLAN 1993 Anexo 1)
  1. Libertad de asociación.
  2. Negociación colectiva.
  3. Derecho de huelga.
  4. Prohibición del trabajo forzado.
  5. Restricciones sobre trabajo de menores.
  6. Condiciones mínimas de trabajo (salario mínimo y pago de tiempo extra)
  7. Eliminación de la discriminación en el empleo.
  8. Salario igual por trabajo igual.
  9. Prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales.
  10. Indemnización por lesiones y enfermedades ocupacionales.
  11. Protección de los trabajadores migratorios.

Producto del intercambio de las mejores prácticas se encuentra en proceso de edición el libro “Eficiencia, Cooperación, Seguridad y Salud de los Trabajadores en América del Norte, 2011”.

El ACLAN fue el primer acuerdo internacional sobre asuntos laborales ligado a un tratado de libre comercio, si bien no contempla una normativa supranacional, prevé

que los países miembros garanticen la aplicación efectiva de sus leyes y normas laborales internas, tanto actuales como futuras, en la materia que nos ocupa el acuerdo en su punto 9 del Anexo 1 sobre principios laborales establece: *“Prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales. La prescripción y aplicación de normas que minimicen las causas de lesiones y enfermedades ocupacionales”*.

#### 3.2.4.2 CARICOM: Comunidad del Caribe (Caribbean Community)

Está integrada por quince estados miembros: Antigua y Barbuda, Bahamas, Barbados, Belice, Dominica, Grenada, Guyana, Haití, Jamaica, Montserrat, Santa Lucía, Saint Kitts y Nieves, San Vicente y las Granadinas, Surinam, Trinidad y Tobago y cinco miembros asociados: Anguilla, Bermuda, Islas Británicas Vírgenes, Islas Caimán e Islas Turku y Caicos. El sitio de la secretaría de la Comunidad es [www.caricom.org](http://www.caricom.org). El Mercado Común contempla el establecimiento de un arancel exterior común, la política común de protección y la coordinación progresiva de las políticas comerciales exteriores; la adopción de un régimen de armonización de los incentivos fiscales a la industria; los acuerdos de doble imposición entre los estados miembros; la coordinación de las políticas económicas y la planificación del desarrollo, y un régimen especial para los países de menor desarrollo de la CARICOM.

En la 13ª. Reunión del Comité Permanente de Ministros de Trabajo, abril 1995, se aprobó la “Declaración de Principios del Trabajo y Relaciones Industriales” (SCML 1995) cuyo artículo 29 sobre salud y seguridad en el trabajo expresa:

1. *Los Estados miembros deberán elaborar una política nacional sobre salud y seguridad en el trabajo, y promulgarán y harán cumplir la legislación necesaria para proteger la salud y seguridad en el trabajo y medio ambiente de trabajo.*
2. *Los empleadores deberán proporcionar un entorno de trabajo sano y seguro y los trabajadores deben realizar su trabajo de conformidad con las normas y reglamentos de salud y seguridad en el trabajo.*

En 1996, los Ministros de Trabajo formularon un modelo de “Ley sobre salud y seguridad y medio ambiente de trabajo” (OIT 1996) basado en un proyecto de cooperación técnica con la OIT. Dicho modelo contempla aspectos técnicos y jurídicos y está compuesto por doce partes (que contienen 76 secciones) y dos apéndices (Lista de enfermedades profesionales y Repertorio sobre registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales).

Algunas perspectivas nacionales al respecto son que los países de la OECS<sup>25</sup> y Suriname están actualizando su legislación para cumplir con el modelo CARICOM, o el caso de Trinidad y Tobago, cuya Ley de salud y seguridad en el trabajo N° 1 de 2004 que incluye medidas especiales para embarazadas, cubre todos los establecimientos industriales, excepto las instalaciones con fines residenciales.

Asimismo se han señalado como restricciones importantes la falta de recursos financieros, de personal capacitado, la ausencia de un programa de educación pública coherente (excepto Suriname), de equipos técnicos y de bases de datos nacionales y regionales.

En tal sentido el Representante del Consejo de Ministros de Trabajo del CARICOM formuló, entre otras, las recomendaciones siguientes: (OEA 2004)

- La mayor riqueza de cualquier nación es el recurso humano y por lo tanto, el bienestar de los trabajadores es significativo.
- Convencer a los empleadores y hacerles cumplir voluntariamente (sin el uso de la fuerza) con la legislación en materia de salud y seguridad en el trabajo, aunque la misión de la legislación sea la aplicación de la misma.
- "Vender" a los empleadores que la aplicación correcta de la legislación se traducirá en beneficios de gran costo (indicadores económicos positivos).
- Fomentar el consenso tripartito.
- Los gobiernos deben tener en cuenta estrategias para ayudar a los empresarios en la financiación de la organización de condiciones de trabajo adecuadas.
- Un centro regional de la salud y seguridad en el trabajo debería ser establecido para facilitar la disponibilidad de conocimientos técnicos a los estados miembros.
- Respecto a este último punto, los representantes de la CARICOM solicitaron a la Secretaria Técnica de la XIII CIMT el análisis sobre las posibilidades de una transferencia crítica del CERSO a su región. Sobre este punto nos expediremos más adelante.

La CARICOM no dispone por el momento de una normativa supranacional, pero cuenta con una "Declaración de Principios del Trabajo y Relaciones Industriales" que incluye un artículo sobre salud y seguridad en el trabajo expresa. Asimismo tiene en carpeta un modelo de "Ley sobre salud y seguridad y medio ambiente de trabajo" para sus estados miembros.

---

<sup>25</sup> Organisation of Eastern Caribbean States (Organización de Estados del Caribe Oriental)

### 3.2.4.3 SICA: Sistema de la Integración Centroamericana

Constituido el 13 de diciembre de 1991. Sus miembros plenos son Belice, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá. La República Dominicana participa como Estado Asociado. La sede de la Secretaría General del SICA está en la República de El Salvador. El sitio de la secretaría es [www.sica.int](http://www.sica.int).

De las labores del Consejo de Ministros de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana u otros órganos e instituciones del SICA, a la fecha no se ha podido observar actividades vinculadas a la armonización de normas laborales, si en cambio otras acciones como el Plan para la implementación de la Declaración Tripartita para el Fomento del Empleo y el Trabajo Decente en Centroamérica y República Dominicana (2005) que incluye un capítulo sobre el mejoramiento de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo.

Por otra parte Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras Nicaragua y República Dominicana, en mayo 2004 celebraron un Tratado de Libre Comercio con los Estados Unidos de América (RD-CAFTA 2004). El tratado en su Capítulo 16 (Laboral) en el artículo 16.8: Definiciones, establece:

*Para los efectos de este Capítulo*

*legislación laboral significa leyes o regulaciones de una parte, o disposiciones de las mismas, que estén directamente relacionadas con los siguientes derechos laborales internacionalmente reconocidos:*

- (a) el derecho de asociación;*
- (b) el derecho de organizarse y negociar colectivamente;*
- (c) la prohibición del uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio;*
- (d) una edad mínima para el empleo de niños, y la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil; y*
- (e) condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, horas de trabajo, seguridad y salud ocupacional.*

María Eugenia Trejos (2005) sostiene: “a partir de la salud laboral y el ambiente muestra que este tratado se inserta dentro de la tendencia a reducir o eliminar la normativa laboral, que es presentada por el neoliberalismo como un impedimento para el progreso y la inversión y, por tanto, para la generación de empleo”.

El panorama de los países del SICA y República Dominicana respecto a la ratificación de los convenios relevantes es el siguiente:<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> Recopilación de datos a cargo del autor en base a ILOLEX 18. 6. 2011

	Convenio N° 155 Seguridad y salud de los trabajadores, 1981	Convenio N° 161 Servicios de salud en el trabajo, 1985	Convenio N° 187 Marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006
Bélice	22:06:1999	---	---
Costa Rica	---	---	---
El Salvador	12:10:2000	---	---
Guatemala	---	18:04:1989	---
Honduras	---	---	---
Nicaragua	---	---	---
Panamá	---	---	---
República Dominicana	---	---	---

Al igual que el NAFTA, ni el SICA ni el RD CAFTA establecen una normativa supranacional. Como hemos visto, el tratado RD CAFTA dispone en su artículo 16 el derecho a *“condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, horas de trabajo, seguridad y salud ocupacional”*.

#### 3.2.4.4 Otros espacios sobre la integración americana

Decíamos al inicio de este capítulo, que en el continente americano los procesos de integración regional se encontraban en etapa de consolidación y que las experiencias de la CAN y el MERCOSUR se desarrollarían en otros capítulos. Asimismo deseamos dejar como colofón las experiencias de diversas instituciones regionales vinculadas a la salud y seguridad en el trabajo.

##### 3.2.4.4.1 OEA: Organización de los Estados Americanos

Fue creada luego de un largo proceso de negociación que culminó en 1948 con la “Carta de la Organización de los Estados Americanos”. Los 35 países independientes de las Américas que ratificaron la Carta de la OEA son, en primer lugar, los 21 miembros originales: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Estados Unidos de América, Guatemala, Haití, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela. A posteriori se incorporaron como miembros: Barbados, Trinidad y Tobago (1967), Jamaica (1969), Grenada (1975), Suriname (1977), Dominica (Commonwealth de), Santa Lucía (1979), Antigua y Barbuda, San Vicente



y las Granadinas (1981), Commonwealth de las Bahamas (1982), St. Kitts y Nevis (1984), Canadá (1990), Belize, Guyana (1991).

A los efectos del tema que nos ocupa, de las conferencias sectoriales de la OEA nos referiremos a la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT), mediante la cual desde 1963 los Ministros y Ministras de Trabajo del hemisferio se reúnen periódicamente y se considera el foro primordial de discusión y decisión política sobre las prioridades y acciones a seguir en materia laboral.

La CIMT es el órgano central del Sistema Interamericano de Trabajo, de carácter intergubernamental, con el objetivo de efectuar periódicamente una revisión de la situación laboral en el hemisferio y formular políticas de cooperación regional en materia sociolaboral. La Conferencia cumple sus funciones por medio de sesiones ordinarias y extraordinarias y de las reuniones de sus órganos asesores. Los órganos asesores de la CIMT son: El Comité Técnico Permanente sobre Asuntos Laborales (representantes técnicos de alto nivel de los Ministros de Trabajo); el Consejo Empresarial de Asesoramiento Técnico en Asuntos Laborales (representantes de las asociaciones de empleadores); y el Consejo Sindical de Asesoramiento Técnico (representantes de las confederaciones nacionales de trabajadores). El Grupo Coordinador Interinstitucional para la cooperación técnica externa en el campo laboral es otro órgano asesor de la Conferencia. Este grupo está integrado por los representantes del Banco Interamericano de Desarrollo, el Banco Mundial, la OIT, la Comisión Económica de las Naciones Unidas para América Latina y el Caribe, y la Organización Internacional para las Migraciones. La Conferencia se reúne en forma ordinaria cada tres años, como mínimo, pudiendo reunirse con carácter extraordinario cuando lo disponga la Asamblea General, la Reunión de Consulta de Ministros de Relaciones Exteriores, por iniciativa propia o a instancias del Consejo Permanente o del Consejo Interamericano para el Desarrollo Integral.

Rubén Cortina (2003), señala tres etapas en la historia de la CIMT:

Primera etapa 1963 - 2000:

- Realización de la Primera Conferencia (1963), creación del Consejo Sindical de Asesoramiento Técnico (1972) y de la Comisión Empresarial de Asesoramiento Técnico en Asuntos Laborales (1975) y Conferencia de Viña del Mar: el impacto de la globalización y su dimensión social y laboral (1988).

Segunda etapa 2001 - 2002:

- Conferencia de Ottawa (2001) participan 34 países de las Américas. OIT: papel clave, concepto de “trabajo decente”. Tema central: la dimensión social de los procesos de integración. Por primera vez se habla del comercio sin subsidios ni barreras arancelarias. Creciente inversión productiva. Los grandes temas: eliminación del trabajo infantil e igualdad de las oportunidades de género.

Tercera etapa. A partir de 2003:

- Salvador de Bahía. Nueva etapa democrática en el Cono Sur. Tensiones políticas en su seno. Tendencia hacia una mayor participación de los actores sociales. Se visualiza cierta tensión entre la OEA y la OIT. Debate sobre el papel de la CIMT. Diálogo CIMT – Reunión Ministros de Comercio del ALCA.

Así pues la salud y seguridad en el trabajo ha sido impulsada desde la OEA como un mecanismo de cooperación horizontal mediante la Unidad de Desarrollo Social y Educación que tiene a su cargo la Secretaría Técnica de la CIMT.

Además de la cooperación horizontal, la OEA mediante los Talleres Hemisféricos de Seguridad y Salud Ocupacional patrocinó la experiencia del Centro Regional de Seguridad y Salud Ocupacional (CERSSO)<sup>27</sup> como programa consolidado para que pueda ser transferido críticamente a otros contextos.

El CERSSO fue un proyecto regional para Centroamérica (Bélice, Guatemala, Honduras, El Salvador, Nicaragua, Costa Rica), Panamá y República Dominicana, que tuvo por objetivo colaborar en la disminución de los accidentes y enfermedades vinculadas al trabajo en cada uno de los países participantes.

El proyecto de inició en agosto de 2000 a raíz de una solicitud formulada por el Consejo de Ministros de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana al Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (USDOL), se desarrolló en estos ocho países y el financiamiento estuvo garantizado hasta junio 2004 con fondos de USDOL y aportes de las contrapartes nacionales.

Desde principios de 2003, se trabajó en la elaboración de una propuesta para convertir el proyecto CERSSO en una Fundación Regional tripartita autosostenible. (FUNDACERSSO), de la cual hacia octubre 2008 no quedaron ni vestigios.<sup>28</sup>

A través de CERSSO se ha apoyado a los ocho países participantes en la formulación de estrategias nacionales de salud y seguridad en el trabajo, hechas en

<sup>27</sup> <http://www.oas.org/udse/cersso>; [http://www.oas.org/ddse/fundacersso/espanol/fr\\_welcome.html](http://www.oas.org/ddse/fundacersso/espanol/fr_welcome.html)

<sup>28</sup> [http://www.sedi.oas.org/ddse/espanol/cpo\\_trab\\_SSO\\_peru.asp](http://www.sedi.oas.org/ddse/espanol/cpo_trab_SSO_peru.asp)

consenso tripartito, así como en el fortalecimiento de los Consejos Nacionales; todo lo anterior liderado por los Ministerios de Trabajo, quienes fueron beneficiadas organizativa y tecnológicamente.

También CERSSO implementó diversos programas dirigidos a los empleadores acerca de los beneficios económicos de la inversión en salud y seguridad en el trabajo, así como también Proyectos Educativos dirigidos a los trabajadores sobre Prevención de Riesgos Laborales, logrando así, que la participación de los actores sociales se haya fortalecido sustancialmente, lo que ha permitido que el consenso sea de acción sistematizada mediante la construcción y utilización de instrumentos, metodologías y materiales.

3.2.4.4.2 OPS: Organización Panamericana de la Salud. Es un organismo internacional de salud pública que forma parte del Sistema de las Naciones Unidas, y actúa como Oficina Regional para las Américas de la Organización Mundial de la Salud (OMS).

En materia de salud y seguridad en el trabajo aprobó dos planes de acción:

1) Plan de Acción Global en Salud de los Trabajadores de la OMS, cuyos objetivos son:

- 1. Elaborar y aplicar instrumentos normativos sobre la salud de los trabajadores*
- 2. Proteger y promover la salud en el lugar de trabajo*
- 3. Mejorar el rendimiento y el acceso a los servicios de salud en el trabajo*
- 4. Proveer y difundir datos fehacientes para la acción y la práctica*
- 5. Incorporar la salud de los trabajadores en otras políticas*

El plan alienta un enfoque intersectorial e interdisciplinario entre los estados miembros de OMS para colaborar con trabajadores y empleadores en formular políticas que protejan y promuevan la salud de los trabajadores.

2) Plan de Acción Regional en Salud de los Trabajadores de la OPS, similar al Plan de Acción Global en Salud de los Trabajadores: El objetivo del Plan Regional es animar a los Estados miembros a tomar acción en factores físicos, biológicos, químicos y psicosociales, así como factores organizacionales y peligrosos procesos de producción que afectan adversamente la salud de los trabajadores en ambos, el sector formal e informal. Las prioridades del Plan Regional incluyen:

- 1. El fortalecimiento de las capacidades de los países para anticipar, identificar, evaluar y controlar o eliminar riesgos y peligros en el lugar de trabajo.*

2. *Promover la actualización de la legislación y regulación de la salud de los trabajadores, y el establecimiento de programas diseñados para mejorar la calidad del ambiente de trabajo.*
3. *El fomento a programas para promoción de la salud y prevención de enfermedades en salud ocupacional y al mejoramiento de servicios de salud para la población trabajadora.*

La OPS, oportunamente señaló, que entre los millones de accidentes de trabajo que se producen anualmente en las Américas, aproximadamente 90.000 son fatales. Según la OIT y la OMS, las cifras podrían ser aun mayores. Asimismo, otros organismos internacionales, como el Banco Interamericano de Desarrollo, señalan que los costos en términos de gastos médicos y pérdida de productividad varían entre 2 y 11 % del producto interno bruto de los países del Hemisferio. (OPS 2004:5) En términos económicos, estas cifras reflejan el reto común que enfrentan los Ministerios de Salud y los del Trabajo, ya que a ambos les corresponde impulsar el empleo en condiciones seguras y saludables, así como la protección social.

Entre otros apoyos de la OPS al CERSSO, debe destacarse la Caja de Herramientas, mediante la cual se busca reforzar la participación activa de las personas involucradas en los lugares de trabajo: trabajadores y empleadores, quienes realizan buena parte de las actividades ejecutadas, monitoreadas por un equipo de facilitadores locales y nacionales. Está compuesta por ocho módulos:

1. La Caja de herramientas para impulsar entornos saludables de trabajo.
2. Implementación paso a paso de los entornos saludables de trabajo.
3. Promoción de la salud en el trabajo.
4. Las condiciones y medio ambiente de trabajo: aspectos básicos.
5. Los servicios de salud ocupacional en una empresa.
6. Las y los brigadistas obreros/as en salud.
7. Importancia y rol de los tomadores de decisión.
8. Género y salud en la promoción de la salud en los entornos laborales.

#### 3.2.4.4.3 OIT: Reunión Regional Americana

En Brasilia, mayo 2006 se realizó la XVI reunión bajo el lema “Trabajo Decente en las Américas: una agenda hemisférica 2006-2015”. Respecto al tema que nos ocupa, el Informe del Director General en su apartado 4.2.10 sostiene, entre otros puntos (OIT 2006:72):

*Objetivo: La salud y la seguridad en el trabajo se convierten en una prioridad para los actores sociales de la región.*

*Meta: En un plazo de 10 años, reducir en un 20 por ciento la incidencia de accidentes y enfermedades laborales, y duplicar la cobertura de la protección de la seguridad y salud en el trabajo a sectores y colectivos escasamente cubiertos*

*Prioridades:*

- *Política Nacional en salud y seguridad en el trabajo: Programas Nacionales de Trabajo Seguro.*
- *Actualización y aplicación de la legislación en salud y seguridad en el trabajo.*
- *Sistema Nacional de Información en salud y seguridad en el trabajo: Registro, notificación y estadísticas para prevención.*
- *Reforzar competencias de la inspección del trabajo en salud y seguridad en el trabajo.*
- *Sistemas de Gestión en salud y seguridad en el trabajo: Acción bipartita a nivel de la empresa.*

#### 3.2.4.4.4 OISS: Organización Iberoamericana de Seguridad Social.

Es un organismo internacional creado en 1954, de carácter técnico y especializado, que tiene como finalidad promover el bienestar económico y social de los países iberoamericanos y de todos aquellos que se vinculan por el idioma español y portugués mediante la coordinación, intercambio y aprovechamiento de sus experiencias mutuas en Seguridad Social y, en general, en el ámbito de la protección social.

Además de los países de Iberoamérica, la OISS es integrada por instituciones de España, Guinea Ecuatorial y Portugal.

Bajo su seno, en 2007 comenzó el diseño de una “Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo 2010-2013”, la cual una vez presentada fue apoyada como pauta de la política de Estado en la materia, por los Jefes de Gobierno y de Estado en la Cumbre Iberoamericana realizada en Portugal, 2009.

#### 3.2.4.4.5 UNASUR: Unión de Naciones Suramericanas.

Fue constituida como una organización dotada de personalidad jurídica internacional y su Tratado Constitutivo fue suscripto en Brasilia, República Federativa del Brasil, el 23 de mayo de 2008, por los presidentes de Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Chile, Ecuador, Guyana, Paraguay, Perú, Suriname, Uruguay y Venezuela. (UNASUR 2008)

Si bien entre sus 21 objetivos específicos indicados en el artículo 3 del tratado no existe uno particular en materia de salud y seguridad en el trabajo, consideramos que éste tema se encuentra subsumido dentro de su inciso j: “*acceso universal a la seguridad social y a los servicios de salud*”.

Aunque fueron creados los Consejos Suramericanos de Salud y de Desarrollo Social, por el momento no dispone de órganos sociolaborales.

A modo de conclusión y síntesis, en el continente americano tenemos en curso cinco procesos de integración regional, cuyas características centrales de tres de ellos se pueden resumir en el siguiente sentido:

- NAFTA y RD CAFTA no tienen normativa supranacional, pero incorporaron cláusulas sobre salud y seguridad en el trabajo en sus tratados;
- CARICOM tampoco tiene normativa supranacional por el momento, aunque desarrolló un proyecto sobre legislación modelo en materia de salud y seguridad en el trabajo;
- CAN y MERCOSUR, como se aclaró precedentemente, serán descriptos en otros capítulos de la presente.

Respecto a otros espacios sobre la integración americana tenemos un abultado número de organismos políticos y técnicos, que a veces se superponen o se complementan según la oportunidad del tema a tratar.

### **3.2.5 Oceanía**

En este continente insular, integrado por Australia, Nueva Zelanda, Papúa-Nueva Guinea y los archipiélagos de Micronesia, Polinesia y Melanesia, distribuidos por el Océano Pacífico, destacaremos dos tratados de libre comercio: el Acuerdo Comercial de Relaciones más estrechas entre Australia y Nueva Zelanda y el Acuerdo de Comercio Regional del Pacífico.

#### **3.2.5.1 ANZCERTA:** Acuerdo Comercial de Relaciones más estrechas entre Australia y Nueva Zelanda (Australia New Zealand Closer Economic Trade Agreement).

Creado en 1983, se lo considera uno de los acuerdos de liberalización comercial más exitosos del mundo dado que todas las barreras al comercio en bienes entre los dos países fueron desmanteladas en 1990 en vez de 1995, como se tenía

originalmente planeado. En 1988, el Protocolo sobre Comercio en Servicios liberalizó el flujo en servicios comerciales y cada vez se ha puesto más atención a la armonización de legislaciones empresariales, procedimientos aduanales y cualquier otro aspecto que contribuya a expandir o inhibir la relación económica entre estos dos países del Pacífico Sur.

En materia de salud y seguridad de los trabajadores, además de sus avanzados sistemas nacionales, cabe destacar el esfuerzo conjunto de sus oficinas nacionales de normalización: Standards Australia (AS) y Standards New Zealand (NZS) en desarrollar para la región dos normas vinculadas a la gestión de la salud y seguridad en el trabajo:

- AS/NZS 4801:2001: Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional — Especificaciones con guía para su uso.
- AS/NZS 4804:2001: Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional — Guía general sobre principios, sistemas y soporte técnico.

Dichas normas basadas en el ciclo de mejora continua, describen los elementos del sistema de gestión a implementar en las empresas:

- Política de Seguridad y Salud Ocupacional
- Planificación
- Implementación
- Medición y evaluación
- Revisión por la dirección.

#### 3.2.5.2 PARTA: Acuerdo de Comercio Regional del Pacífico (Pacific Regional Trade Agreement)

De este tratado plurilateral de libre comercio participan Australia, Islas Cook, Fiji, Kiribati, Nueva Zelanda, Niue, Papua Nueva Guinea, Islas Salomón, Tonga, Tuvalu y Samoa Occidental.

Para el año 2012, se espera que la zona de libre comercio entre los países sea completa. El obstáculo para un acuerdo comercial regional es cómo incluir a Australia y Nueva Zelanda en un acuerdo recíproco de libre comercio sin perjudicar a las pequeñas economías insulares del Pacífico.

El panorama de los países del PARTA respecto a la ratificación de los convenios relevantes es el siguiente:<sup>29</sup>

	Convenio N° 155 Seguridad y salud de los trabajadores, 1981	Convenio N° 161 Servicios de salud en el trabajo, 1985	Convenio N° 187 Marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006
Australia	26.03.2004	---	---
Fiji	28.05.2008	---	---
Kiribati	---	---	---
Islas Cook	---	---	---
Nueva Zelanda	12.06.2007	---	---
Niue (b)	---	---	---
Papúa Nueva Guinea	---	---	---
Islas Salomón	---	---	---
Samoa	---	---	---
Tuvalu	---	---	---
Tonga	<i>No es miembro de la OIT</i>		

En conclusión, tanto ANZCERTA como PARTA son dos acuerdos de libre comercio que no prevén normativa supranacional en materia de salud y seguridad en el trabajo.

A modo de resumen y conclusiones del presente capítulo, en el cual brindamos un panorama y reseña de algunos procesos de integración con foco en la salud y seguridad de los trabajadores, dos tipos de indicadores resultan orientativos.

Un primer tipo de indicador proactivo, mediante el cual podemos medir el esfuerzo y compromiso de los estados, por lo menos en la faz normativa y que da cuenta de los convenios relevantes de OIT en materia de salud y seguridad en el trabajo ratificados por los mismos, aún cuando estos procesos de integración por el momento no pactaron desarrollar una normativa supranacional. En el caso de la CARICOM su mayor aproximación a la supranacionalidad es un proyecto de legislación modelo para todos su estados miembros.

<sup>29</sup> Recopilación de datos a cargo del autor en base a ILOLEX 18. 6. 2011.



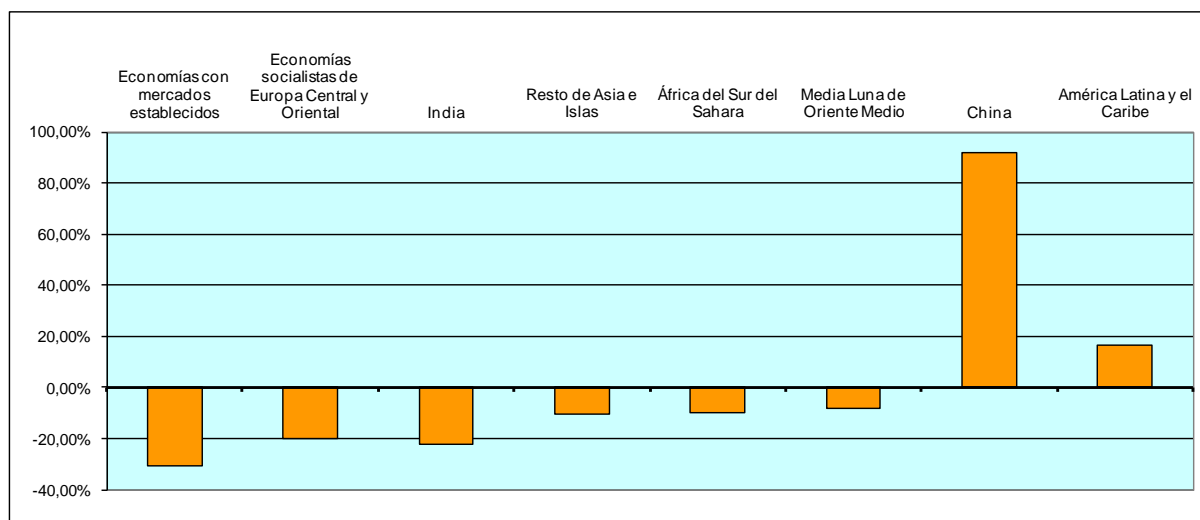
No obstante, hemos podido visualizar que regionalmente se están desarrollando programas y perfiles bajo la cooperación de la OIT, como en el caso de ASEAN, SAARC y EURASEC. Otros procesos han dispuesto el funcionamiento de organismos de coordinación tales como el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional del GCC o la secretaría trinacional del ACLAN.

Por otra parte hemos señalado que dos procesos de integración regional, EFTA y CEFTA, se encuentran desarrollando políticas en materia de salud y seguridad de los trabajadores alineadas con la Unión Europea.

Tanto el NAFTA como el RD CAFTA en sus tratados disponen un artículo sobre el derecho a condiciones aceptables de seguridad y salud ocupacional, entre otros puntos.

Finalmente, Africa en su conjunto (o por lo menos su tres cuartas partes) viene relegada en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Un segundo tipo de indicador es el de los denominados “reactivos”, los cuales se construyen en base a las estadísticas de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Por caso en el gráfico siguiente se puede observar la evolución de los accidentes laborales mortales en el mundo en el período 1998-2001 (variación porcentual):<sup>30</sup>



Respecto a la interpretación de los datos, la OIT señala:<sup>31</sup>

*Uno de los temas básicos de la protección social, el cual no ha recibido suficiente atención en el pasado por parte de los gobiernos y los actores sociales, es la seguridad y la salud en el trabajo. Los datos disponibles indican que, en 2001, en América Latina se produjeron 30 millones de accidentes relacionados con el trabajo y se registraron casi 40 mil víctimas mortales.<sup>32</sup> Más aún, América Latina es la región del mundo donde han aumentado más los accidentes mortales en el período 1998-2001. Con la excepción de América Latina y China, la tendencia mundial de los últimos años ha sido la reducción de los accidentes mortales. Los trabajadores menos protegidos se encuentran en las pequeñas empresas y en las microempresas de la economía informal y en sectores como la agricultura, la minería, la pesca y la industria de la construcción.*

Con estos dos indicadores, damos por cerrado el presente capítulo, aunque existe la tentación de medir en algunos casos la “seguridad en cifras” interpolando inversiones y costos, pese a que el costo en términos humanos es incalculable, porque cada vida humana tiene un valor infinito.

---

<sup>30</sup> Fuente: OIT, Programa InFocus de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente: Global Estimates of Fatal Work Related Diseases and Occupational Accidents, World Bank Regions 2005, documento publicado en: [http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/accidis/globest\\_2005/index.htm](http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/accidis/globest_2005/index.htm)

<sup>31</sup> <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/newsroom/resenas/2006/dwork.pdf>

<sup>32</sup> Teniendo en cuenta que sólo se denuncia entre el 1 y el 5 por ciento de los casos debido al índice insuficiente de registro y notificación en el conjunto de la región, se puede estimar que aproximadamente el 10% del PIB regional se pierde por no invertir en prevención. Véase el Programa SAFEWORK, sobre el que se puede consultar información en: <http://www.ilo.org/safework/lang--en/index.htm>

## **CAPITULO 4: MARCOS CONSOLIDADOS DE LA SALUD Y SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES EN LA UNION EUROPEA Y EN LA COMUNIDAD ANDINA**

Como hemos visto, las modalidades de integración no solo están vinculadas a la economía, bajo determinados conceptos más avanzados de las relaciones internacionales, el derecho social ocupa un lugar predominante en algunos procesos de integración regional o subregional, tal como abordaremos en el presente capítulo al referirnos a los casos de la Unión Europea y la Comunidad Andina, que con diversos antecedentes, contextos y resultados transitan los distintos escalones de la integración.

Así entonces, en este capítulo contextualizaremos y analizaremos estas dos experiencias, partiendo de un recorrido histórico, describiendo los organismos supranacionales creados y abarcando los distintos tópicos de la política social que dan sustento al tratamiento de la salud de los trabajadores.

### **4.1 Unión Europea**

Las raíces de la Unión Europea (UE) surgen a mediados del siglo XX, luego de la segunda guerra. Las razones de diverso orden para impulsar modalidades diplomáticas de establecer una paz a largo plazo, fue instaurar la idea de que una unión económica fortalecería los lazos políticos y establecería las bases de una paz europea duradera.

El primer organismo institucional de la actual UE fue la Comunidad Europea del Carbón y del Acero (CECA) la cual integró las industrias del carbón y el acero. Sus fundadores fueron Bélgica, Alemania Occidental, Luxemburgo, Francia, Italia y los Países Bajos, los cuales cedieron parte de su autonomía en la toma de decisiones a favor de un organismo supranacional que en 1951 se constituyó en el primero de este tipo, llamado “Alta Autoridad”. Luego, en 1957 se formó la Comunidad Europea de la Energía Atómica (EURATOM) y la Comunidad Económica Europea (CEE). En 1967 se unieron las tres instituciones dando lugar a un ente supranacional con características de un Mercado Común.

En 1992 se constituyó una Unión Económica y Monetaria que previó una moneda única europea administrada por el Banco Central Europeo. El euro, moneda única europea, se impuso como moneda corriente para los países de la UE el 1º de enero

de 2002, excepto en Gran Bretaña Dinamarca y Suecia, donde siguen rigiendo sus monedas de origen.

Los países integrantes de la UE que se fueron sumando desde 1951 a los fundadores de la CECA son: Dinamarca, Irlanda y Reino Unido (1973), Grecia (1981), España y Portugal (1986), Austria, Finlandia y Suecia (1995). En el año 2004 se produjo la gran ampliación de la UE con el ingreso de Chipre, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Hungría, Letonia, Lituania, Malta, Polonia y la República Checa y finalmente en 2007, ingresaron Bulgaria y Rumania.

#### 4.1.1 Instituciones de la Unión Europea

Consejo Europeo: Órgano creado en 1974 en la Cumbre de París, compuesto por los Jefes de Estado y/o Gobierno de los países miembros. La agenda de reuniones está delimitada por los grandes temas políticos que necesiten un tratamiento conjunto y del máximo nivel. Su función es netamente política y si bien las decisiones vinculantes requieren de la intervención de alguno o más de uno de los otros órganos institucionales para su aprobación e instrumentación, la posición que adopte el Consejo Europeo es determinante de las acciones futuras.

Consejo de la Unión Europea: Representa a los Estados miembros y es el órgano institucional en el cual se coordinan las políticas nacionales y se resuelven las diferencias que existan entre ellos. A sus reuniones asisten los miembros de los distintos gobiernos, dependiendo del tema que se trate asiste el Ministro de la cartera especializada. Tiene a su cargo el desarrollo de la política exterior, la elaboración del Presupuesto y los tratados internacionales con países externos a la UE. Representa a los intereses en su conjunto y es el órgano ejecutivo, responsable de proponer la legislación, las políticas conjuntas y los programas de acción para aplicarlas.

Comisión Europea: Los miembros que forman la Comisión son nombrados Comisarios y no responden a intereses nacionales sino a los intereses de la UE en su conjunto. La Comisión puede ser destituida por el Parlamento a través de una moción de censura, procedimiento por el cual se asegura el “checks and balance” (frenos y contrapesos vinculados al control interinstitucional).

Parlamento de la Unión Europea: Representa a los ciudadanos de la Unión y es directamente elegido por ellos. Sus representantes responden a distintas vertientes

político – ideológico y conforman bloques inter-estatales que pueden no corresponderse específicamente con su procedencia geográfica.

Tribunal de Justicia: Creado en 1952, tiene como función asegurar el cumplimiento de la legislación de la UE. A través de esta institución supranacional se asegura que el derecho comunitario se interprete y aplique de la misma forma en todos los países miembros. Cualquier individuo de la UE puede presentar una denuncia ante este tribunal. Está integrado por un juez de cada uno de los estados miembros

Tribunal de Cuentas: Creado en 1977 tiene asignada la función de controlar los ingresos y egresos de la UE. Está conformado por un miembro de cada uno de los países. Es responsable de la legalidad contable de la UE. Es un órgano con alta independencia pero al mismo tiempo posee una relación cotidiana con las otras instituciones. Asiste al Parlamento y al Consejo en cuanto a la elaboración del Presupuesto

Comité de las regiones: Expresan opiniones y necesidades de los líderes regionales y locales. Este organismo es de gran importancia en Europa, donde las localidades tienen un peso muy fuerte en la producción y desarrollo socio – económico.

Banco Central Europeo: Responsable de la política monetaria y la gestión del euro.

Defensor del Pueblo Europeo: Recibe las denuncias de los ciudadanos sobre cualquier institución comunitaria.

Banco Europeo de Inversiones: Evalúa y administra inversiones para proyectos a largo plazo.

#### 4.1.2 La salud y seguridad de los trabajadores en la UE

La base del derecho comunitario europeo sobre la política social es el Título III del “Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea” (TUE) firmado en Roma en 1957, en el cual sus artículos 117, 118 y 118A se ocupan de los aspectos sociolaborales:

*Artículo 117 - Los Estados miembros convienen en la necesidad de promover la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores, a fin de conseguir su equiparación por la vía del progreso.*

*Asimismo, consideran que dicha evolución resultará tanto del funcionamiento del mercado común, que favorecerá la armonización de los sistemas sociales, como de los procedimientos previstos en el presente Tratado y de la aproximación de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas.*

*Artículo 118 - Sin perjuicio de las restantes disposiciones del presente Tratado, y de conformidad con los objetivos generales del mismo, la Comisión tendrá por misión promover una estrecha colaboración entre los Estados miembros en el ámbito social, particularmente en las materias relacionadas con:*

- *el empleo;*
- *el Derecho del trabajo y las condiciones de trabajo;*
- *la formación y perfeccionamiento profesional;*
- *la seguridad social;*
- *la protección contra los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales;*
- *la higiene del trabajo;*
- *el derecho de sindicación y las negociaciones colectivas entre empresarios y trabajadores.*

*A tal fin, la Comisión actuará en estrecho contacto con los Estados miembros, mediante estudios, dictámenes y la organización de consultas, tanto para los problemas que se planteen a nivel nacional como para aquellos que interesen a las organizaciones internacionales.*

*Antes de emitir los dictámenes previstos en el presente artículo, la Comisión consultará al Comité Económico y Social.*

*Artículo 118 A -*

- 1. Los Estados miembros procurarán promover la mejora, en particular, del medio de trabajo, para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores, y se fijarán como objetivo la armonización, dentro del progreso, de las condiciones existentes en ese ámbito.*
- 2. Para contribuir a la consecución del objetivo previsto en el apartado 1, el Consejo, con arreglo al procedimiento previsto en el artículo 189 C, previa consulta al Comité Económico y Social, adoptará, mediante directivas, las disposiciones mínimas que habrán de aplicarse progresivamente, teniendo en cuenta las condiciones y regulaciones técnicas existentes en cada uno de los Estados miembros.*

*Tales directivas evitarán establecer trabas de carácter administrativo, financiero y jurídico que obstaculicen la creación y el desarrollo de pequeñas y medianas empresas.*

- 3. Las disposiciones establecidas en virtud del presente artículo no serán obstáculo para el mantenimiento y la adopción, por parte de cada Estado miembro, de medidas de mayor protección de las condiciones de trabajo, compatibles con el presente Tratado”.*

Este último artículo es la fuente jurídica de la “Directiva 89/391 CEE del Consejo, del 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo”, la cual es más conocida como Directiva Marco Europea sobre seguridad y salud en el trabajo.

La estructura de la directiva es:

- En la Sección 1 se establecen las Disposiciones generales (artículos 1 al 4: objeto, ámbito de aplicación, definiciones y adopción de disposiciones).
- La Sección 2 aborda las Obligaciones de los empresarios -arts. 5 al 12- y dispone garantías, medidas y principios generales de prevención; la designación de los Servicios de protección y de prevención; las acciones de Primeros auxilios, lucha contra incendios, evacuación de los trabajadores ante riesgo grave e inminente; otras obligaciones varias; la Información de los trabajadores; la Consulta y participación de los trabajadores y finalmente la Formación de los trabajadores.
- En la Sección 3 se establecen las Obligaciones de los trabajadores. (Art. 13).
- La Sección 4 abarca disposiciones varias -Arts. 14 al 19- tales como Vigilancia de la salud, Grupos expuestos a riesgos, Directivas específicas: Modificaciones, Alcance general de la presente Directiva, Comité, Disposiciones finales y Destinatarios.

Por último, la Directiva mediante un Anexo establece un listado de los ámbitos contemplados en el apartado 1 del artículo 16:

- Lugares de trabajo,
- Equipos de trabajo,
- Equipos de protección individual,
- Trabajos con equipos provistos de pantalla de visualización,
- Manipulación de cargas pesadas que entrañen riesgos lumbares,
- Obras temporales y móviles,
- Pesca y agricultura.

A la fecha del dictado de la directiva marco, los países que integraban la entonces Comunidad Económica Europea eran: España, Portugal, Francia, Italia, Alemania, Reino Unido, Bélgica, Dinamarca, Holanda, Irlanda, Luxemburgo, Grecia. Casi todos ellos contaban con una legislación específica sobre salud y seguridad en el trabajo, pero desde ese entonces han debido revisar las mismas y adecuarlas al piso mínimo fijado por la directiva marco.

Las directivas específicas del Consejo y del Parlamento Europeo, en caso de corresponder, (con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE)

dictadas como consecuencia de la directiva marco y que resultan de transposición a la legislación interna de los estados miembros son<sup>33</sup>:

	Directiva específica	Relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud
1	89/654/CEE	Lugares de trabajo.
2	2009/104/CE	Utilización por los trabajadores en el trabajo de los equipos de trabajo (norma actualizada, ex 89/655/CEE y 95/63/CEE)
3	89/656/CEE	Utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.
4	90/269/CEE	Manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores.
5	90/270/CEE	Trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.
6	2004/37/CE	Protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes carcinógenos o mutágenos durante el trabajo (norma actualizada, ex 90/394/CEE)
7	2000/54/CE	Protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo. (norma actualizada, ex 90/679/CEE y 93/88/CEE)
8	92/57/CEE	Obras de construcción temporales o móviles.
9	92/58/CEE	Señalización de seguridad y de salud en el trabajo.
10	92/85/CEE	Aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.
11	92/91/CEE	Protección en materia de seguridad y de salud de los trabajadores de las industrias extractivas por sondeos.
12	92/104/CEE	Protección en materia de seguridad y de salud de los trabajadores de las industria extractivas a cielo abierto o subterráneas.
13	93/103/CEE	Seguridad y de salud en el trabajo a bordo de los buques de pesca.
14	98/24/CE	Protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo.
15	1999/92/CE	Protección de la salud y la seguridad de los trabajadores expuestos a los riesgos derivados de atmósferas explosivas.
16	2002/44/CE	Exposición de los trabajadores a los riesgos derivados de los agentes físicos (vibraciones).
17	2003/10/CE	Exposición de los trabajadores a los riesgos derivados de los agentes físicos (ruido).
18	2004/40/CE	Exposición de los trabajadores a los riesgos derivados de los agentes físicos (campos electromagnéticos).

Como certeramente señala el Dr. Antonio Ojeda Avilés, de los temas abordados por el Derecho Social Europeo: relaciones individuales y colectivas de trabajo, empleo, procedimientos de crisis de empresas, igualdad de trato, resulta llamativa la cantidad

<sup>33</sup> El año de la fecha de dictado corresponde a los dos primeros dígitos de la directiva. El listado actualizado en <http://eur-lex.europa.eu/es/legis/20100801/chap05202010.htm>



de directivas en materia de salud y seguridad en el trabajo en comparación con los temas antes mencionados.<sup>34</sup>

Desde otro ángulo Angel Cárcoba Alonso (2007: 151 y 155) citando a Gastone Marri asevera:

*Un modelo insuperable que ha sido olvidado y en algunos casos secuestrado por los nuevos gurús, postmodernos, expertos-tecnócratas para recuperar el protagonismo del “saber experto”, frente al conocimiento y experiencia obrera. En una entrevista que le hacían en 2001 Gastone afirmaba “Es nuestra debilidad que pudiendo haber conquistado la hegemonía teórica y práctica sobre el control de la nocividad ambiental, se ha regresado a la vieja concepción que hoy caracteriza la Directiva Comunitaria y la nueva legislación: el predominio del empresario y del técnico respecto al conocimiento y la experiencia de los trabajadores”. Coincide esta apreciación con la de prestigiosos juristas como Valdés Dal-Ré, Sobczak o Caruso, quienes afirman que la Directiva Marco forma parte de la legislación ligera, de tipo promocional y no regulativo.*

Mas adelante afirma:

*Hasta que la Unión Europea decide poner en marcha el soft law o derecho débil, (Valdés Dal-Ré) flexible, integrado por la Directiva Marco 89/391 y la constelación de Directivas de desarrollo que permite de nuevo situar al “experto acreditado” en el eje de todo el proceso de trabajo y que nos dirá donde hay riesgo y donde no. Es el triunfo del mercado y la tecnocracia, que consolida de nuevo la hegemonía patronal.*

Esta crítica de Cárcoba, quién pertenece al Departamento Confederal de Salud Laboral de CC.OO. no invalida que el movimiento obrero se involucre a fondo en la defensa de la salud y seguridad de los trabajadores y en la formulación de políticas, como lo ha venido sosteniendo en el Comité Consultivo de Salud y Seguridad en el Trabajo y en el diseño de la “Estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo 2007-2012”.

Al respecto Vogel (2007:25) señala:

*El Comité Consultivo de Salud y Seguridad en el Trabajo, con sede en Luxemburgo, tiene un papel clave al ser el órgano de consulta tripartito especializado en salud laboral. La experiencia demuestra que una simple consulta previa a la elaboración de una directiva no es suficiente para asegurar la gestión tripartita de la intervención comunitaria en salud laboral. En muchos casos, la propuesta inicial puede ser objeto de considerables transformaciones y el Comité Consultivo debería poder discutirlos, lo que se ha visto claramente en las diferentes directivas relativas a agentes físicos. En el caso de la Directiva sobre ruido, una de las disposiciones adoptadas es incompatible con la jerarquía de las medidas de prevención prevista en la Directiva Marco.*

---

<sup>34</sup> Apuntes del autor en el marco del seminario “Estrategias en Derecho Comparado en el Trabajo”, dictado por la Universidad de Sevilla en Buenos Aires.

*Por otro lado, el Comité de Luxemburgo debería intervenir de manera más sistemática en el seguimiento de las directivas aprobadas. En especial, debería desempeñar plenamente su papel en la preparación del cuestionario para la redacción de un informe único de los Estados miembros sobre la aplicación de las directivas comunitarias y debería examinar dicho informe.*

*También debería ser informado de las iniciativas emprendidas por la Comisión en lo relativo al incumplimiento por parte de los Estados. Un intercambio de informes periódicos entre el Comité de Luxemburgo y los órganos especializados (ver más adelante SLIC y SCOEL) permitiría igualmente reforzar la política comunitaria”.*

## **4.2 Comunidad Andina**

El origen de la de la Comunidad Andina (CAN) data del 26 de mayo de 1969, cuando Bolivia, Colombia, Chile, Ecuador y Perú firmaron el Acuerdo de Cartagena, con el propósito de mejorar, juntos, el nivel de vida de sus habitantes mediante la integración y la cooperación económica y social. Este proceso fue conocido, en ese entonces como Pacto Andino, Grupo Andino o Acuerdo de Cartagena. El 13 de febrero de 1973, Venezuela se adhirió al Acuerdo. El 30 de octubre de 1976, Chile se retiró de él.

Su historia se ha caracterizado por avances y retrocesos como ocurre con cualquier otro grupo de integración: En los diez primeros años del proceso de integración se formaron casi todas los órganos e instituciones andinas, con excepción del Consejo Presidencial Andino que nació en 1990.

La política o modelo predominante en los setenta era un “modelo de sustitución de importaciones”, o “cerrado”, que protegía a la industria nacional imponiendo aranceles altos a los productos que venían de afuera. El Estado y la planificación tuvieron mucha importancia en esta etapa. Ese modelo entró en crisis. La década de los ochenta fue tanto para los países andinos como para la integración andina, una década perdida. La crisis de la deuda afectó a todos los países de la región, desde México hasta Argentina y se reflejó en la integración, que sufrió un estancamiento.

A fines los ochenta, en 1989, en una reunión efectuada en Galápagos (Ecuador), se decidió abandonar el modelo de desarrollo cerrado y dar paso al modelo abierto. El comercio y el mercado adquirieron prioridad, lo que se reflejó en la adopción de un Diseño Estratégico y un Plan de Trabajo, donde el tema comercial fue predominante. Los países andinos eliminaron entre si los aranceles y formaron una zona de libre comercio en 1993, donde las mercaderías circulaban libremente. Esto permitió que

el comercio intracomunitario creciera vertiginosamente y que también se generaran miles de empleos. Se liberalizó también los servicios, especialmente de transporte en sus diferentes modalidades.

En 1997, los presidentes decidieron, a través del Protocolo de Trujillo, introducir reformas en el Acuerdo de Cartagena para adaptarla a los cambios en el escenario internacional. Esta reforma permitió que la conducción del proceso pase a manos de los Presidentes y que tanto el Consejo Presidencial Andino como el Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores formen parte de la estructura institucional. Se creó la Comunidad Andina en reemplazo del Pacto Andino.

En esa década, se fueron haciendo cada vez más notorias las limitaciones del modelo abierto de integración, que si bien había permitido el crecimiento del comercio, mantenía intocados los problemas de la pobreza, de exclusión y de desigualdad. Es así como en el 2003 se incorpora la vertiente social al proceso de integración y se dispone por mandato presidencial (Quirama, 2003) el establecimiento de un Plan Integrado de Desarrollo Social y poco a poco se va recuperando para la integración los temas de desarrollo que estuvieron presentes en los inicios del proceso, pero que habían sido abandonados.

En el Plan de Trabajo 2007 de la Secretaría General de la CAN queda reflejado muy claramente ese cambio, que contempla como áreas de acción la Agenda Social, Agenda Ambiental, Cooperación Política, Relaciones Externas y Desarrollo Productivo y Comercial.

En los últimos tiempos se han registrado acontecimientos que, sin duda, han impactado en el quehacer de la integración. En abril de 2006, Venezuela decidió retirarse de la CAN y el 20 de setiembre de este mismo año, el Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores otorgó a Chile la condición de País Miembro Asociado de la Comunidad Andina, abriendo el camino para su reingreso.

En sus cuatro décadas de existencia, el proceso andino de integración exhibe logros que no se limitan al campo comercial: para viajar a cualquiera de los países de la CAN no se necesitan pasaporte ni visas. Bastan los documentos nacionales de identidad; cuenta con normas comunitarias que garantizan la circulación y permanencia de nacionales andinos en la subregión con fines laborales sin perder sus derechos a la seguridad social; comenzó la elección por voto popular y directo de los parlamentarios andinos; tiene un Plan Integrado de Desarrollo Social para trabajar en temas de empleo, salud, educación, etc. y una Agenda Ambiental.

#### 4.2.1 Instituciones de la CAN

El Sistema Andino de Integración (SAI) es el conjunto de órganos e instituciones de la CAN que tiene como finalidad permitir una coordinación efectiva entre sí para profundizar la integración subregional andina, promover su proyección externa y robustecer las acciones relacionadas con el proceso de integración.

El SAI está conformado por los siguientes órganos e instituciones:

Organos Decisorios:

- Consejo Presidencial Andino;
- Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores;
- Comisión de la Comunidad Andina;

Organo ejecutivo y de apoyo técnico: Secretaría General

Organo jurisdiccional: Tribunal de Justicia

Organo deliberante: Parlamento Andino

Organos consultivos:

- Consejo Consultivo Empresarial
- Consejo Consultivo Laboral

Instituciones financieras:

- Corporación Andina de Fomento
- Fondo Latinoamericano de Reservas

Convenios sociales

- Convenio Simón Rodríguez,
- Organismo Andino de Salud - Convenio Hipólito Unanue;

Institución educativa: Universidad Andina Simón Bolívar.

Los órganos e instituciones se rigen por el Acuerdo de Cartagena, y por sus respectivos tratados constitutivos y sus protocolos modificatorios.

#### 4.2.2 La salud y seguridad de los trabajadores en la CAN

El sustento de la normativa andina sobre salud y seguridad de los trabajadores es el “Acuerdo de Integración Subregional Andino” (Acuerdo de Cartagena, 1969), cuyo inciso b) del artículo 3º, establece para alcanzar los objetivos del Acuerdo emplear, entre otros, los mecanismos y medidas siguientes: *“La armonización gradual de políticas económicas y sociales y la aproximación de las legislaciones nacionales en las materias pertinentes”*.

En mayo de 2004, la Reunión del Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores de la Comunidad Andina aprobó la Decisión 584 "Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo" (que reemplazó a la Decisión 547 a fin de introducir normas relativas al funcionamiento y composición del Comité Andino de Autoridades en Seguridad y Salud en el Trabajo) a través del cual se busca promover y regular las acciones que se deben desarrollar en los centros de trabajo de los Países Miembros para disminuir o eliminar los daños a la salud del trabajador, mediante la aplicación de medidas de control y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

Los contenidos de la Decisión 584/2004 son:

- Capítulo I por el cual se establecen las Disposiciones generales (artículos 1 al 3: Expresiones, significados y definiciones; objeto y aplicación).
- Capítulo II referido a la Política de prevención de riesgos laborales (artículos 4 al 10: objetivos específicos; servicios de salud en el trabajo, desarrollo de las políticas nacionales gubernamentales. Organismos competentes; armonización de los principios contenidos en las legislaciones nacionales, medidas sobre quienes diseñan, fabrican, importan, suministran o ceden máquinas, equipos, sustancias, productos o útiles de trabajo, desarrollo de tecnologías de información y los sistemas de gestión en materia de seguridad y salud en el trabajo; medidas necesarias para reforzar los servicios de inspección de trabajo).
- Capítulo III vinculado a la gestión de la seguridad y salud en los centros de trabajo y a las obligaciones de los empleadores (artículos 11 al 17: planes integrales de prevención de riesgos, sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, participación de los trabajadores, exámenes médicos, derecho a la atención de primeros auxilios en casos de emergencia derivados de accidentes de trabajo o de enfermedad común repentina, sistemas de respuesta a emergencias derivadas de incendios, accidentes mayores, desastres naturales u otras contingencias de fuerza mayor, responsabilidad solidaria).
- Capítulo IV que determina los derechos y obligaciones de los trabajadores (artículos 18 al 24: derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio y derechos de consulta, participación, formación, vigilancia y control de la salud, derecho a estar informados sobre los riesgos laborales

vinculados a las actividades que realizan, derecho a solicitar una inspección al centro de trabajo, derecho a interrumpir su actividad cuando existe un peligro inminente que ponga en riesgo su seguridad o la de otros trabajadores, derecho a conocer los resultados de los exámenes médicos, derecho a la información y formación continua en materia de prevención y protección de la salud en el trabajo, obligaciones).

- Capítulo V acerca de los trabajadores objeto de protección especial (artículos 25 al 30: evaluaciones de los riesgos, funciones de procreación de los trabajadores y trabajadoras, período de embarazo o lactancia, prohibición de la contratación de niñas, niños y adolescentes. Edades límites, evaluación de los riesgos específicos para la seguridad, salud y desarrollo de las niñas, niños y adolescentes, niñas, niños y adolescentes trabajadores, exámenes médicos).
- Capítulo VI relativo a las sanciones (artículos 31 y 32: adopción de medidas para sancionar a quienes por acción u omisión infrinjan lo previsto por el presente Instrumento y demás normas sobre prevención de riesgos laborales. Naturaleza de las sanciones aplicables para cada infracción, violación grave de las normas vigentes. Paralización total o parcial de las labores en el lugar de trabajo.
- Capítulo VII sobre el Comité Andino de Autoridades en Seguridad y Salud en el Trabajo (artículos 33 al 35: creación, integración y funciones; coordinación de acciones; secretaría general).

Tiene dos Disposiciones finales, la primera que deroga la Decisión 547 y la segunda sobre la compatibilidad de las legislaciones nacionales y el instrumento andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Finalmente, tres Disposiciones transitorias;

- la primera acerca del Reglamento de la presente Decisión,
- la segunda sobre la vigencia de la Decisión 584/2004 a partir del 31 de diciembre de 2006 para el caso específico de la República Bolivariana de Venezuela y sus nacionales (que en ese entonces era país miembro del la CAN) y
- la tercera respecto del compromiso de los Países Miembros de adoptar las medidas necesarias para aplicar las disposiciones del presente Instrumento en sus respectivos ordenamientos jurídicos internos, en un plazo de doce meses siguientes a su entrada en vigencia.

En setiembre 2005, la Secretaría General de la CAN, mediante Resolución 957 aprobó el “Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo”, en virtud de la primera Disposición transitoria de la Decisión 584/2004, para la aplicación en las siguientes materias:

Artículo Decisión 584	Relativa a las disposiciones
9	Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
5	Servicios de Salud en el Trabajo
1 literal p)	Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo
--	Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo
	Medidas de protección a los trabajadores
31 y 32	Responsabilidades y sanciones
--	Criterios técnicos

#### 4.3 Conclusiones

El contexto y análisis de los procesos de integración regional descritos, muestran una serie de diferencias propias de la historia de dos subcontinentes: La UE es el proceso de integración más desarrollado de la historia, en el sentido de haber logrado los objetivos más ambiciosos que un régimen de este tipo puede suponer: no sólo aspectos económicos, sino profundos lazos políticos, sociales y culturales; la CAN y el MERCOSUR (como veremos más adelante) tienen el permanente desafío de consolidar la institucionalidad democrática por un lado y la justicia social por otro, desafíos que aún cuestan atravesar con éxito.

Hemos visto como se garantiza a los trabajadores del territorio de la UE y la CAN, entre otros derechos, el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

En tal sentido, estas normas supranacionales no son incompatibles con las respectivas legislaciones nacionales cuando éstas establezcan obligaciones y derechos superiores, en tanto que prevalecen sobre las disposiciones comunitarias.

Referente a la internalización pueden existir grandes distancias, tanto en el seno de la UE como de la CAN, ello obedece, en parte, a las prácticas sociales de cada uno de los estados miembros.

## **CAPITULO 5: LA SALUD Y SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES EN EL MERCOSUR**

### 5.1 Introducción

Entre otros antecedentes del Mercado Común del Sur (MERCOSUR), que el 26 de marzo ppdo. cumplió 20 años, podemos citar: la Asociación Latinoamericana de Libre Comercio en 1960 y la Asociación Latinoamericana de Integración en 1967, mediante las cuáles surgió la idea que la mejor estrategia para el desarrollo sustentable de los países de la región es la integración regional.

La posterior situación de los países del MERCOSUR para la creación de éste, presentan dos condiciones favorables: 1) políticas: transición a la democracia y 2) económicas: agotamiento del antiguo modelo, comienzo de políticas de apertura de los mercados a fines de los años ochenta.

La integración comienza a ser vista como una estrategia de inserción en el mercado mundial. Los hitos fundacionales son la Declaración de Iguazú y la Declaración conjunta de Cooperación Nuclear, firmadas en 1985 por los presidentes de Argentina y Brasil, Alfonsín y Sarney. Se abre una etapa inédita en esta relación bilateral: impulso de un proceso de integración económica, comercial, de transportes, de comunicaciones, científica, tecnológica y nuclear.

En 1986 se suscribe el Acta para la Integración Argentino – Brasileña, y en 1988 el Tratado de Integración, Cooperación y Desarrollo entre Argentina – Brasil. Entrados los años noventa se intensifica el proceso de integración bilateral a partir del Acta de Buenos Aires, con el establecimiento de rebajas arancelarias generalizadas, lineales y automáticas. En 1988 se había pactado que se iba a llegar a arancel cero intrarregional recién en 1998. A partir de las nuevas administraciones (Collor de Melo – Menem) este tiempo se acorta a 1994.

En 1991 se firma el Tratado de Asunción, que extiende el acuerdo a Paraguay y Uruguay y se adopta el nombre de “Mercado Común del Sur”. Sus objetivos son que los Estados parte constituyan un mercado común para el 31 de diciembre de 1994, la libre circulación de bienes, servicios y factores productivos, arancel externo común (a partir de 1995), política comercial común, coordinación de políticas macroeconómicas y sectoriales y armonización de legislaciones pertinentes.



En un esquema simplificado denominado MERCOSUR ampliado están Venezuela (en trámite de aprobación el protocolo de adhesión como Estado Parte), Bolivia y Chile (estados asociados).

#### 5.1.1 Instituciones

El Tratado de Asunción establece una estructura orgánica para el período de transición, que se modificará con el Protocolo de Ouro Preto.

El diseño institucional del MERCOSUR se caracteriza por ser una peculiar combinación de diplomacia presidencial e instituciones intergubernamentales. No tiene una estructura institucional significativa ni órganos supranacionales.

Los miembros de las instituciones son nombrados por los Estados parte y por ende representan los intereses de sus gobiernos. No existen instituciones con miembros que decidan libres de sus gobiernos velando por los intereses del MERCOSUR.

La toma de decisiones se realiza por consenso, con la presencia de todos los Estados parte. Las normas emanadas de sus órganos no tienen aplicabilidad directa. Hay que incorporarlas a las estructuras jurídicas nacionales (mediante la aprobación de los parlamentos nacionales).

No han prosperado propuestas de instituciones supranacionales. Los mayores acuerdos han sido sobre la creación de un Tribunal de Justicia del MERCOSUR. Pero esta baja institucionalización ha suscitado fuertes debates porque representa un bajo grado de cooperación política. Las críticas apuntan a que el sistema institucional intergubernamental brinda pocas garantías de continuidad y previsibilidad al sistema de integración. Existe un gran protagonismo de los presidentes, el cual concentra todas las decisiones en los poderes ejecutivos.

Organos Decisorios del MERCOSUR:

- Consejo del Mercado Común (CMC)
- Grupo Mercado Común (GMC)
- Comisión de Comercio del MERCOSUR

Organos de representación parlamentaria: Comisión Parlamentaria Conjunta.

Organos consultivos: Foro Consultivo Económico y Social.

Organos de apoyo: Secretaría del MERCOSUR.

## 5.2 Periodización del MERCOSUR en materia sociolaboral

Siguiendo a Mercedes Botto (2006:1) los primeros diez años de vida del MERCOSUR se periodizan en tres etapas: los orígenes (1991-1994), el apogeo (1995-1998) y la crisis (1999-2002). A los efectos de nuestro trabajo la segunda década (2003-2011), en coincidencia con Botto, también la denominaremos “la refundación”. A lo largo de estas cuatro etapas identificaremos algunos hitos, los objetivos inicialmente planteados en materia sociolaboral, los logros alcanzados y los desafíos pendientes, siempre haciendo foco en la cuestión que nos ocupa: la salud y seguridad de los trabajadores.

### 5.2.1.1 Orígenes

- Luego de ocho meses de constituido el MERCOSUR, el 17 de diciembre de 1991 se crea la Reunión de Ministros de Trabajo y el Subgrupo de Trabajo N° 11 (SGT11) Asuntos Laborales, y luego denominado “Relaciones Laborales, Empleo y Seguridad Social” se integra de manera tripartita (1° de abril de 1992).
- Coincidimos con Espinal Betanzo (2008:119) en *que la creación de este primer ámbito sociolaboral se puede considerar como un logro del movimiento sindical, resultado de su capacidad para diseñar respuestas eficaces frente a la visión comercial prevaleciente entre los ejecutivos de la región.*
- El 25 de junio de 1992 se aprueban la constitución de las comisiones de trabajo del SGT11, entre ellas, la N° 5 “Comisión de Salud y Seguridad en el Trabajo” y el cronograma de medidas a adoptar antes del 31 de diciembre de 1994.
- El 17 de diciembre de 1994 se firma el Protocolo Adicional al Tratado de Asunción (Protocolo de Ouro Preto) que establece la estructura institucional definitiva del MERCOSUR y le otorga personalidad jurídica internacional. Asimismo se crea un órgano netamente laboral y permanente en la estructura del MERCOSUR, el Foro Consultivo Económico-Social, que prevé la participación de los actores sociales en los procesos de integración regional. Como señala Pablo Lazo (1998:13) *“No estuvieron ajenos a este proceso los integrantes de la Comisión Sindical del MERCOSUR de la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur”.*

### 5.2.1.2 Apogeo

- El 3 de agosto de 1995 se determina una nueva estructura del GMC y el SGT11 pasa a denominarse “SGT10: Asuntos Laborales, Empleo y Seguridad Social”.

- El 4 de octubre de 1995 las Pautas Negociadoras, en el caso del SGT10, incluyen el tema Higiene y seguridad en el trabajo.
- 25 de octubre 1995: Primera Reunión de Coordinadores del SGT10. Las ocho comisiones del ex SGT11 se refunden en tres. El tema que nos convoca formará parte de la Comisión Temática III (CTIII) “Salud y Seguridad en el Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad Social”.
- 1996: Nueva pauta negociadora prioritaria para el SGT10, para Higiene y seguridad en el trabajo se establecen tres tareas.<sup>35</sup>
- 13 de diciembre de 1996: Res. GMC 153 ampliación pauta negociadora SGT10, según Recomendación 2/96 SGT10: "Análisis de la dimensión social del proceso de integración. Diversas alternativas para su formulación institucional."<sup>36</sup>
- 15 de diciembre de 1997: Aprobación del “Acuerdo Multilateral de Seguridad Social del Mercado Común del Sur”.
- 10 de diciembre de 1998: Declaración Sociolaboral del MERCOSUR (DSL)

#### 5.2.1.3 Crisis

- 9 de marzo de 1999: Creación de la Comisión Sociolaboral.
- 5 de abril de 2000: Aprobación del Reglamento Interno de la Comisión Sociolaboral.
- 7 de diciembre de 2000: Aprobación del Reglamento Interno de la Comisión Sociolaboral (Comisiones Nacionales) y Resolución 84/00 GMC sobre incorporación de la perspectiva de género en el ámbito del MERCOSUR
- 15 de noviembre de 2001: Bases para un documento de salud y seguridad en el trabajo basado en la DSL
- 20 de diciembre de 2001: Crisis Argentina
- 9 de mayo de 2002: El SGT10 aprueba el documento sobre salud y seguridad en el trabajo elaborado por la CTIII.

#### 5.2.1.4 Refundación

- 11 de junio de 2003: El GMC instruye al SGT10 a considerar en un único texto el Proyecto de Resolución sobre salud y seguridad en el trabajo, teniendo en

<sup>35</sup> Ver apartado 4.2.2.3 de este capítulo.

<sup>36</sup> Necesidad de contar con un instrumento que oriente la convergencia y/o la concurrencia de los objetivos sociales. Acción: Elaboración de un plan de actividades con la finalidad de cumplir con esta tarea. Para ello las delegaciones prepararán propuestas que tendrán en consideración los trabajos ya realizados por el Subgrupo.

cuenta que existen dos redacciones alternativas y a examinar la forma de incorporación de dicho Proyecto.

- Noviembre de 2003: El SGT10 vuelve a elevar al GMC el proyecto de Resolución de salud y seguridad en el trabajo para su aprobación.
- 21 de mayo de 2004: Plazo de sesenta días para que cada país comunique cómo será incorporado el proyecto de Resolución sobre salud y seguridad en el trabajo al orden jurídico interno.
- 2 de setiembre de 2004: El SGT10 aprueba su Plan de Trabajo para el bienio 2004 - 2005, con tres módulos operativos que no contemplan directamente la salud y seguridad en el trabajo.
- El proyecto de resolución GMC sobre salud y seguridad en el trabajo empieza a perder visibilidad, aunque debiera estar aplicado para el 31 de diciembre de 2004.
- 8 de diciembre de 2005: prórroga del plazo para la elaboración de una "Estrategia MERCOSUR de Crecimiento de Empleo".
- 23 de noviembre de 2006: "sobre o Documento Referencial de segurança e saúde no trabalho que deveria ser elevado ao status de Resolução, sendo informado pelo representante governamental argentino que, tendo em vista discussão no Parlamento de seu país sobre Lei tratando do tema segurança e saúde no trabalho, não possui autorização política para encaminhar o documento referencial de segurança e saúde no trabalho".
- 15 de diciembre de 2006: Decisiones CMC 32/06 y 33/06 sobre inspección del trabajo en el MERCOSUR.
- 18 de julio de 2006: Resolución GMC 36/06: Plan regional para la prevención y erradicación del trabajo infantil en el MERCOSUR
- 20 de julio de 2006: Estrategia MERCOSUR de Crecimiento de Empleo.
- 28 de junio de 2007: Directrices regionales para la estrategia de crecimiento del empleo en el MERCOSUR.
- 28 de noviembre de 2008: Observatorio del mercado de trabajo del MERCOSUR
- 2 de julio de 2009: Aprobación del Plan Regional de Inspección del Trabajo.
- 20 de mayo de 2010: El sector sindical argentino solicita la elevación al GMC del Proyecto de Resolución de los 15 puntos aprobados tripartitamente en el marco de la CTIII.

### 5.3 La salud y seguridad de los trabajadores en la agenda del MERCOSUR

#### 5.3.1 Desarrollo económico con justicia social

El Tratado de Asunción, suscripto el 26 de marzo de 1991, mediante el cual se constituye el MERCOSUR, expresa en su considerando *“que la ampliación de las actuales dimensiones de sus mercados nacionales, a través de la integración, constituye condición fundamental para acelerar sus procesos de desarrollo económico con justicia social”*. Un par de meses más tarde, el 9 de mayo, con motivo de la primera reunión de Ministros de Trabajo del MERCOSUR, en la ciudad de Montevideo, éstos declaran:

*I - El Tratado de Asunción abre las puertas de un notable progreso para sus respectivos países y por lo tanto es necesario procurar un resultado exitoso de las negociaciones pendientes.*

*II - Es necesario atender los aspectos laborales y sociales del MERCOSUR y acompañar las tareas de los respectivos representantes para asegurar que el proceso de integración venga acompañado de un efectivo mejoramiento en las condiciones de trabajo de los países que suscribieron el Tratado.*

*III - Promover la creación de subgrupos de trabajo con el cometido de avanzar en el estudio de las materias vinculadas a sus carteras.*

*IV - Estudiar la posibilidad de suscribir un instrumento, en el marco del Tratado de Asunción, que contemple las ineludibles cuestiones laborales y sociales que traerá consigo la puesta en marcha del Mercado Común del Sur.*

Acto seguido, mediante Resolución 11/91 GMC de fecha 17 de diciembre, se crea el Subgrupo de Trabajo N° 11 –Asuntos Laborales – *“que tendrá como función el análisis de los asuntos laborales”*, en virtud del artículo 13 del Tratado de Asunción y de la Recomendación de los Ministros de Trabajo de los Estados Partes, en el sentido de que fuera creado un Subgrupo de Trabajo con el objetivo de armonizar los institutos jurídicos laborales, y en la necesidad de que los aspectos laborales reciban un adecuado tratamiento de modo de asegurar que el proceso de integración se vea acompañado de una efectiva mejora en las condiciones de trabajo en los países de la subregión.

Con motivo de la V Reunión del GMC (Buenos Aires, 30 de marzo al 1 de abril de 1992) se constituyó el SGT11 y se aprobó lo actuado por el mismo.

Se tomó conocimiento, de la Recomendación referida a la modificación del nombre del Subgrupo por "Relaciones laborales, empleo y seguridad social" (Res. GMC

11/92) y se aprobó la Recomendación relativa al criterio para establecer la representación del sector privado en las reuniones del SGT11. En tal sentido la representación de los empleadores y trabajadores será la imperante en cada uno de los Estados Partes para la constitución de sus Delegaciones a la Conferencia Internacional del Trabajo (Res. GMC 12/92).

Asimismo el GMC instruyó al SGT11 para:

- a) Comenzar la tarea de análisis de la legislación laboral, de los costos laborales y de la capacitación laboral.
- b) Tratar las asimetrías que en materia de legislación, contribuciones y carga laborales puedan afectar el proceso de integración en el Sector Transporte Terrestre, tal como lo solicitado en la Recomendación N° 3 del Subgrupo de Trabajo N° 5 - Transporte Terrestre.

En mayo 1992 el SGT11 (Recomendación 003/92) considerando que para las múltiples y diversas tareas inherentes al Subgrupo, resulta conveniente organizar su tratamiento y estudios en comisiones especializadas, recomienda al GMC aprobar la constitución de las siguientes comisiones:

1. Relaciones Individuales de Trabajo.
2. Relaciones Colectivas de Trabajo.
3. Empleo.
4. Formación Profesional.
5. Salud y Seguridad en el Trabajo.
6. Seguridad Social.
7. Sectores Específicos.
8. Principios y Convenios Internacionales.

En dicha línea, por Decisión 1/92 CMC de fecha 27 de junio se aprobó el cronograma de medidas que debían adoptarse antes del 31 de diciembre de 1994 a efectos de asegurar el pleno cumplimiento de los objetivos establecidos en el Tratado de Asunción para el período de transición. En su Anexo se incluyeron las pautas y plazos a cumplir en el último trimestre 1993 para las labores de las ocho comisiones del SGT11.

Posteriormente este cronograma fue modificado por la Decisión 9/93 CMC, que prorrogó los plazos hasta noviembre 1994.

A posteriori, el Protocolo Adicional al Tratado de Asunción (Protocolo de Ouro Preto, celebrado el 17/12/94) estableció la estructura institucional definitiva del MERCOSUR. Así, por Resolución 20/95 GMC de fecha 1º de enero que determina su estructura, el SGT11 sobre Relaciones Laborales, Empleo y Seguridad Social, pasa a denominarse SGT10 “Asuntos Laborales, Empleo y Seguridad Social”.

### 5.3.2 Primer balance: un Piso Mínimo

Dado que el MERCOSUR no preveía generar, por ese entonces, normas propias sobre Derecho Laboral, la Comisión N° 8 (Principios) del ex- SGT11 recomendó la ratificación, por los cuatro Estados miembros, de un mismo elenco mínimo de convenios internacionales del trabajo. Esta nómina, negociada tripartitamente, incluía 34 convenios de la OIT (Ermida 1997:22).

Dicho listado estaba compuesto por los denominados convenios fundamentales, prioritarios y relevantes, en las siguientes materias:

Cuadro IV.1

Convenio N°	Año	Materia
11	1921	sindicalización en la agricultura
98	1949	derecho de sindicación y de negociación colectiva
135	1971	representantes de los trabajadores
144	1976	consulta tripartita
151	1978	relaciones de trabajo en la administración pública
154	1981	negociación colectiva
100	1951	igualdad de remuneración
29	1930	trabajo forzoso
105	1957	abolición del trabajo forzoso
111	1958	No discriminación (empleo y ocupación)
1	1919	horas de trabajo (industria)
30	1930	horas de trabajo (comercio y oficinas)
14	1921	descanso semanal (industria)
26	1928	métodos para la fijación de salarios mínimos
95	1949	protección del salario
81	1947	inspección del trabajo
13	1921	cerusa (pintura)
115	1960	protección contra radiaciones
119	1963	protección de la maquinaria
136	1971	Benceno

139	1974	cáncer profesional
155	1981	seguridad y salud de los trabajadores
162	1986	Asbesto
167	1988	seguridad y salud en la construcción, 1988
19	1925	igualdad de trato (accidentes del trabajo)
22	1926	contrato de enrolamiento de la gente de mar
77	1946	examen médico de los menores (industria)
78	1946	examen médico de los menores (trabajos no industriales)
79	1946	trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales)
90	1948	trabajo nocturno de los menores (industria), revisado
97	1949	trabajadores migrantes (revisado)
107	1957	poblaciones indígenas y tribales
124	1965	examen médico de los menores (trabajo subterráneo)
159	1983	readaptación profesional

En la medida que avanzara este consenso, se creaba un piso mínimo de protección de los derechos de los trabajadores de la región, sin necesidad de generar, por el momento, un derecho supranacional, sino que se establecía, a través de la coincidencia de los convenios internacionales ratificados por cada país, un Derecho internacional del trabajo común o uniforme.

De la lista consensuada de 34 convenios a ratificar en común, al 1° de junio de 1995, doce ya estaban ratificados por los cuatro países.<sup>37</sup>

- Nº 11, sobre sindicalización en la agricultura,
- Nº 14, sobre descanso semanal,
- Nº 26, sobre salario mínimo,
- Nº 29, sobre trabajo forzoso,
- Nº 81, sobre inspección del trabajo,
- Nº 95, sobre protección del salario,
- Nº 98, sobre libertad sindical y negociación colectiva,
- Nº 100, sobre igualdad de remuneración,
- Nº 105, sobre abolición del trabajo forzoso,
- Nº 111, sobre igualdad y no discriminación,

<sup>37</sup> A posteriori, parte de estos convenios fueron receptados en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada en 1998. La Declaración compromete a los Estados Miembros a respetar y promover los principios y derechos comprendidos en cuatro categorías, hayan o no ratificado los convenios pertinentes. Estas categorías son: 1) libertad de asociación y libertad



Nº 115, sobre protección contra radiaciones, y

Nº 159, sobre readaptación profesional.

Hasta allí, constituían todo el derecho internacional del trabajo del MERCOSUR: La ratificación en común de todos los convenios de la OIT consensuados, y el dictado de una Carta Social,<sup>38</sup> complementaría la red de protección internacional de los derechos de los trabajadores.

Por otra parte, hacia 1995 el cuadro de situación respecto a los convenios OIT en materia de salud y seguridad en el trabajo, consensuados a ratificar por los cuatro países era el siguiente:

Cuadro IV.2

Nº	Tema	Argentina	Brasil	Paraguay	Uruguay
13	Cerusa, 1921	Ratificado 26/5/66	No Ratificado	No Ratificado	Ratificado 6/6/33
115	Protección de los trabajadores contra las radiaciones ionizantes, 1960	Ratificado 15/6/78	Ratificado 5/9/66	Ratificado 10/7/67	Ratificado 22/9/92
119	Protección de la maquinaria, 1963	No Ratificado	Ratificado 16/4/92	Ratificado 10/7/67	Ratificado 2/6/77
136	Benceno, 1971	No Ratificado	Ratificado 24/3/93	No Ratificado	Ratificado 2/6/77
139	Cáncer profesional, 1974	Ratificado 15/6/78	Ratificado 27/6/90	No Ratificado	Ratificado 31/7/80
155	Seguridad y salud de los trabajadores, 1981	No Ratificado	Ratificado 18/5/92	No Ratificado	Ratificado 5/9/88
162	Asbesto, 1986	No Ratificado	Ratificado 18/5/90	No Ratificado	Ratificado 6/9/95
167	Seguridad y salud en la construcción, 1988	No Ratificado	Ratificado 4/3/97	No Ratificado	No Ratificado

### 5.3.3 Luego de Ouro Preto

La Decisión 9/95 CMC de fecha 5 de agosto aprueba el “Programa de Acción del MERCOSUR hasta el año 2000”. El apartado II de su Anexo, bajo el título “II. La profundización del proceso de integración” contiene un punto 3 “La dimensión global de la integración” el cual aborda el tema de nuestro especial interés:

---

sindical y derecho de negociación colectiva; 2) la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; 3) la abolición del trabajo infantil y 4) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

<sup>38</sup> Luego se denominaría “Declaración Sociolaboral”

*3.2 Las relaciones laborales, el empleo y la seguridad social. Teniendo en cuenta la dimensión social del MERCOSUR, deberán elaborarse propuestas destinadas al mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo en la región. A tales efectos, y sin perjuicio del permanente estudio de esta vasta materia y del análisis de otros asuntos, la evolución del proceso de integración demanda el examen de acuerdos sobre derechos laborales y sociales. Asimismo, se estimulará una mayor cooperación en lo referente al cumplimiento y control de normas laborales, teniendo en cuenta, en lo pertinente, los compromisos internacionales asumidos por los Estados Partes.*

Mediante el dictado de la Resolución 38/95 GMC de fecha 4 de octubre, que aprueba las Pautas Negociadoras de los Subgrupos de Trabajo, Reuniones Especializadas y Grupos Ad-Hoc, las tareas prioritarias y plazos para el SGT10 fueron:

- *Normas sobre relaciones laborales: continuar el análisis del tema, teniendo en cuenta los Convenios Internacionales del Trabajo pertinentes, de la OIT. Las partes coinciden en que continúan dispuestos a discutir la propuesta de una Carta Social del MERCOSUR.*
- *Costos laborales: Recibir y analizar el trabajo realizado por el Consultor contratado por el BID. Se propone requerir, en forma inmediata, en un plazo de 30 días, el mencionado documento; analizarlo, redactar conclusiones con vistas a hacer propuestas de tareas futuras sobre el Tema.*
- *Seguridad social: Celebrar un acuerdo multilateral de Seguridad Social. Rever y perfeccionar la propuesta multilateral aprobada por la Comisión Nº 6 del SGT Nº 11 y su ajuste administrativo con vistas a finalizarlo e implantarlo por los 4 países del MERCOSUR (Plazo 12 meses).*
- *Higiene y seguridad en el trabajo: Perfeccionar y completar el cuadro comparativo efectuado en aquellas ramas de actividad de mayor influencia en el intercambio comercial. En una primera etapa, proponer normas para el Transporte de sustancias químicas peligrosas, equivalencia en los etiquetados.  
Fomentar un banco de datos comunes, de sustancias químicas, cancerígenas, radioactivas, etc.  
Coordinar la actividad con los demás grupos que estén vinculados con el Tema (Plazo 18 meses).*
- *Formación profesional: Estructurar un sistema de certificación ocupacional que permita el reconocimiento de competencias formales e informales, asociado o no a la escolaridad, para fines del ejercicio ocupacional (Plazo 2 años). Incrementar un sistema de Cooperación Técnica en los países miembros del MERCOSUR, en el campo de la educación profesional, comprendiendo la ejecución directa de cursos y entrenamientos, oferta de pasantías de estudios, formación de formadores, investigaciones, metodología de enseñanza, materiales didácticos, tecnología educacional en general (Plazo 6 meses). Continuar los trabajos tendientes a implantar un sistema de información común sobre Institutos de formación y cursos de calificación y recalificación laboral (Plazo 12 meses).*

- *Migraciones laborales: Recibir y analizar los trabajos realizados por los Consultores contratados por el BID. Se propone requerir, en forma inmediata, en el plazo de 30 días, los mencionados documentos; analizarlos y redactar conclusiones con vistas a hacer propuestas de tareas futuras sobre el Tema.*
- *Inspección del trabajo: Convocar a un Seminario Tripartito sobre la Inspección del Trabajo con el objetivo de lograr una cooperación mutua con vistas a aumentar la eficacia del control y promover el estricto cumplimiento de las Normas Laborales. Dicho Seminario se realizará en Brasilia en el 1er Semestre de 1996.*

Constituido el SGT10 (24 y 25 de octubre de 1995, Montevideo), por Acta 1/95 se resolvió no mantener el sistema de ocho comisiones permanentes, prefiriendo priorizar temas concretos para el tratamiento de los cuales se convocarían grupos de trabajo especiales.

Tiempo después, en la reunión del SGT10 realizada en Brasilia en setiembre 1996, se decidió la creación de las siguientes comisiones temáticas:

- 1.- Relaciones de trabajo.
- 2.- Empleo, migraciones, calificación y formación profesional.
- 3.- Salud, seguridad, inspección de trabajo y seguridad social.

En 1996, por Resolución 115/96 GMC se aprobó una nueva pauta negociadora prioritaria para el SGT10 cuyas tareas, justificación, acciones y plazos para higiene y seguridad en el trabajo fueron:

- 3.1. *Formulación de propuestas para aproximación de normas reglamentarias de salud y seguridad y medio ambiente de trabajo en la esfera del MERCOSUR, con vistas a mejorar los medios y mecanismos de prevención de los riesgos de accidentes ocupacionales y ofrecer una adecuada protección a los trabajadores.*  
*Justificación: la promoción de la salud y de la integridad física y mental de los trabajadores debe constituir un objetivo central de los esfuerzos comunes de los países del MERCOSUR.*

*Acciones:*

- a) *Continuación de los estudios comparativos de las normas de salud y seguridad y medio ambiente de trabajo en vigor de los países del Bloque, en los sectores de mayor intercambio comercial, mayor desarrollo nacional y mayor impacto social.*
- b) *Definición de los parámetros relativos a salud y seguridad y medio ambiente de trabajo y al manejo de los factores que afectan el medio ambiente externo.*
- c) *Propuestas de directivas comunes de salud y seguridad y medio ambiente de trabajo, así como de los servicios preventivos esenciales de la salud física y mental de los trabajadores.*

- d) *Establecimiento de mecanismos permanentes de intercambio de informaciones y de cooperación entre los países del Bloque en materia de salud y seguridad en el trabajo, incluyendo la realización de oficinas de trabajo, seminarios, entrenamientos y eventos análogos.*

*Plazo: 24 meses.*

- 3.2. *Organización de un banco de datos sobre sustancias químicas y otros agentes peligrosos y nocivos a la salud de los trabajadores y al medio ambiente, con el objetivo de establecer normas de manipulación y transporte de los referidos productos.*

*Justificación: el incremento de la circulación de cargas peligrosas es de alto riesgo entre los países del Bloque requiere la toma de medidas que preserven la salud y la integridad física y mental de los trabajadores y protejan el medio ambiente.*

*Acciones:*

- a) *Sugerir al GMC que presente al Instituto de las Naciones Unidas para el Entrenamiento y la Investigación (UNITAR) una solicitud de cooperación a los países del MERCOSUR para el establecimiento de políticas nacionales integradas y planes de acción para la gestión racional de sustancias químicas.*
- b) *Inventario y clasificación de las sustancias químicas y agentes de alto riesgo a la salud de los trabajadores y al medio ambiente.*
- c) *Definición de los medios adecuados de identificación, manipulación, transporte y almacenaje de esas sustancias y productos.*
- d) *Propuestas de las normas y de los parámetros relativos a los procedimientos mencionados en el ítem c.*
- e) *Realización de gestiones de coordinación para el cumplimiento de los literales c) y d) junto al SGT 3 (Reglamentos Técnicos), al SGT 5 (Transportes e Infraestructura), al SGT 6 (Medio Ambiente) y al Comité Técnico nº 1, de la Comisión de Comercio del MERCOSUR.*

*Plazo: 12 meses.*

- 3.3. *Padronización de comunicación sobre salud y seguridad ocupacional utilizada en rotulado, señalización y especificación técnica de los productos, máquinas y equipamientos, con vista a la reducción de los riesgos de accidentes de trabajo y la integridad física y mental de los trabajadores.*

*Justificación: el aumento de la circulación de insumos y productos en el MERCOSUR requiere la uniformización de las informaciones que concurren para la preservación de la salud y la seguridad de quien los manipula.*

*Acciones:*

- a) *Definición de las formas de empadronamiento de los signos utilizados en el rotulado, señalización y especificación técnica de los productos, máquinas e equipamientos.*

- b) *Elaboración de las normas y orientaciones relativas a los procedimientos mencionados, inclusive con el uso de comunicación trilingüe.*
- c) *Sugerir las medidas requeridas para la adopción de las normas y procedimientos a ser empleados en el rotulado, señalización y especificación técnica de los productos, máquinas e equipamientos.*
- d) *Realización de gestiones de coordinación para el cumplimiento de los literales a), b) y c) junto al SGT 3 (Reglamentos Técnicos), al SGT 5 (Transportes e Infraestructura), al SGT 9 (Energía) y al Comité Técnico nº 1, de la Comisión de Comercio del MERCOSUR.*

*Plazo: 12 meses.*

Como novedad la nueva pauta negociadora no incluyó la aprobación de los Convenios de la OIT ni la elaboración de la Carta Social.

Así las cosas, 1997 tiene al SGT10 ocupado en dos cuestiones concretas:

- 1) La Comisión Ad Hoc sobre dimensión social del MERCOSUR, que se ocupó de tratar lo concerniente a la naturaleza jurídica del instrumento a elaborar, acordando que sea un Protocolo, de carácter abierto y dinámico. Conteniendo dicho instrumento normas programáticas como autoejecutables, denominado Protocolo “*Socio – laboral*” (Mansueti 2002).
- 2) La aprobación del “Acuerdo Multilateral de Seguridad Social del Mercado Común del Sur” y su Reglamento Administrativo, mediante Decisión 19/97 CMC de fecha 15 de diciembre. Contiene disposiciones sobre la determinación de la legislación aplicable, prestaciones de salud, y aportes al sistema previsional.

#### 5.3.4 Armonías y asimetrías

En 1992, a la Comisión N° 5 “Salud y Seguridad en el Trabajo” se le encomendó (Decisiones CMC 1/92, 1/93 y 9/93): 1) Análisis comparativo de las legislaciones; 2) Identificación de asimetrías<sup>39</sup> y 3) Presentación de propuestas y remisión al GMC. Los plazos finales de ejecución previstos para dichas tareas fueron planificados entre junio 1994 y noviembre 1994.

Para el análisis comparativo de las legislaciones sobre salud y seguridad en el trabajo se llevaron a cabo diversas reuniones:

El 23 y 24 de marzo de 1993, en San Pablo, Brasil, se trataron los siguientes temas:

---

<sup>39</sup> “*debe entenderse como asimetría toda ventaja o desventaja que un país tenga respecto de los restantes socios del MERCOSUR que provenga de regulaciones, subsidios, impuestos u otra intervención del Estado y que afecte la competitividad de productos o de sectores. No se consideran asimetrías las diferencias de competitividad derivadas de la dotación de recursos o capacidades adquiridas*”, texto según párrafo 5.2.2 del Acta de la VI Reunión del GMC (Las Leñas, junio 1992).

- Programas de seguridad y salud en el trabajo.
- Edificios y Locales de Trabajo.
- Equipamientos y Maquinarias.
- Seguridad y salud en el trabajo frente a los riesgos físicos, químicos y biológicos.
- Ergonomía.
- Equipamientos y Protección.
- Actividades y organización de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Instalaciones.
- Sectores de Alto Riesgo y Área Rural.
- Protección Especial (mujeres, menores y discapacitados).
- Estudio comparado de las legislaciones en seguridad y salud en el trabajo.

El 10 y 11 de agosto de 1993 en Montevideo, Uruguay, se discutió el estudio comparado realizado.

En la misma ciudad con fecha 10 y 11 de mayo de 1994, la Central Unica de Trabajadores (CUT) de Brasil presentó una propuesta de “Directiva Marco” sobre seguridad y salud en el trabajo que fue elevada al Plenario del SGT11, pero no fue aprobada por los Coordinadores Gubernamentales.

Nuevamente en Montevideo, en la reunión de 29 y 30 de agosto de 1994 se debían definir las áreas de actividad con mayor intercambio para dar prioridad en el estudio de asimetrías, la cuál no fue materializada.

Un panorama de esa época acerca de la legislación básica vigente en materia de salud y seguridad en el trabajo se puede observar en el cuadro de la página siguiente:

Cuadro IV.3

## Estudio comparado de la normativa legal en salud y seguridad en el trabajo

TEMA	Argentina	Brasil	Paraguay	Uruguay
La salud y seguridad en el trabajo en las Constituciones Nacionales	Artículo 14 bis: El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial. (primer párrafo) <sup>40</sup> .	Art. 6: São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. * (Redação dada pela Emenda Constitucional 26/00.  Art.7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: ... XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; <sup>41</sup> .	Artículo 86.- Del derecho al trabajo: Todos los habitantes de la República tienen derecho a un trabajo lícito, libremente escogido y a realizarse en condiciones dignas y justas. La ley protegerá el trabajo en todas sus formas y los derechos que ella otorga al trabajador son irrenunciables.  Artículo 99.- Del cumplimiento de las normas laborales: El cumplimiento de las normas laborales y el de los de la seguridad e higiene en el trabajo quedará sujeto a la fiscalización de las autoridades creadas por la ley, la cual establecerá las sanciones en caso de su violación. <sup>42</sup>	Artículo 53: El trabajo está bajo la protección especial de la ley.  Artículo 54: La ley ha de reconocer a quien se hallare en una relación de trabajo o servicio, como obrero o empleado, la independencia de su conciencia moral y cívica; la justa remuneración; la limitación de la jornada; el descanso semanal y la higiene física y moral. <sup>43</sup>

<sup>40</sup> Reforma 1994. Antecedente: Constitución de 1949, capítulo III, artículo 37, inciso I, apartado 5: "Derecho a la preservación de la salud": El cuidado de la salud física y moral de los individuos debe ser una preocupación primordial y constante de la sociedad, a la que corresponde velar para que el régimen de trabajo reúna requisitos adecuados de higiene y seguridad, no exceda las posibilidades normales del esfuerzo y posibilite la debida oportunidad de recuperación por el reposo.

<sup>41</sup> Texto 1988 excepto art. 6

<sup>42</sup> Reforma 1992

<sup>43</sup> Constitución de la República de 1967 con las modificaciones plebiscitadas el 26 de noviembre de 1989, el 26 de noviembre de 1994, el 8 de diciembre de 1996 y el 31 de octubre de 2004.

TEMA	Argentina	Brasil	Paraguay	Uruguay
Legislación nacional marco de salud y seguridad en el trabajo	Decreto Ley 19.587/72 de Higiene y Seguridad en el Trabajo.	Ley 6514/77 que modifica el Capítulo V del Título II de la Consolidación de las Leyes de Trabajo, relativo a Seguridad y Medicina de Trabajo.	Ley 213/93 del Código del Trabajo – Libro II Título V: De la Seguridad, Higiene y Comodidad en el Trabajo.	Ley 5032/14: Prevención de accidentes de trabajo.
Reglamento/s general/es sobre salud y seguridad en el trabajo	Decreto 351/79: Reglamentación Ley 19.587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Derógase el Decreto 4160/73.	Portarias del Ministerio de Trabajo y de la Secretaría de Seguridad y Salud en el Trabajo que aprueban y modifican las Normas Reglamentarias (NR) dispuestas en la Ley 6514.	Decreto 14.390/92: Apruébase el Reglamento General Técnico de Seguridad, Higiene y Medicina en el Trabajo.	Decreto 406/88: Reglamentación de la Ley 5032.
Reglamento sobre salud y seguridad en la Construcción	Decreto 911/96: Reglamento de Higiene y Seguridad para la Industria de la Construcción.	NR 18: Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção.		Decreto 89/95: Normativa de seguridad e higiene para la Industria de la Construcción. Derógase el Decreto 111/90.
Otros Reglamentos sobre salud y seguridad en el trabajo	Decreto 617/97: Reglamento de Higiene y Seguridad para la Actividad Agraria. Decreto 249/08: Reglamento de Higiene y Seguridad para la Actividad Minera	Serie NRR: 1 Disposições Gerais: Estabelece os deveres dos empregados e empregadores rurais; 2 Serviço Especializado; 3 CIPA; 4 EPI; 5 Produtos Químicos		Decreto 372/99: Regulación de las Empresas Forestales.
Legislación sobre Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales	Ley 24.557/95 de Riesgos del Trabajo y Decretos Reglamentarios.	Leyes 8.080, 8.212 y 8.213 de Seguro Social	Ley 375/57 de creación del Instituto de Previsión Social.	Ley 16.074/89: Seguro obligatorio sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.



## Gestión de la prevención

TEMA	Argentina	Brasil	Paraguay	Uruguay
Servicios de Salud y Seguridad en el Trabajo	Decreto N° 1338/96, establece que los servicios de Higiene y Seguridad en el Trabajo, así como el servicio de Medicina del Trabajo deben implementar las políticas de seguridad de la empresa.	Los servicios de seguridad y medicina del trabajo, están divididos en dos sectores; en ambos requieren la presencia de Profesionales o Técnicos en función del riesgo de la Empresa y el número de trabajadores en el establecimiento. Los establecimientos con menos de cien empleados pueden instrumentar un servicio centralizado con otras empresas de las mismas características. No se permiten Servicios Externos (constituidos por personas que no son empleados por la empresa).	En Paraguay, todo establecimiento donde trabajen mas de 150 personas deben tener Servicios de Higiene y Servicios de Seguridad, por separado; de tener menos de ese número, los servicios podrán ser externos.	Uruguay solo exige servicios de Higiene y Seguridad y de Medicina del Trabajo para la actividad de la Construcción
Capacitación	Lo dispone mediante un capítulo específico de su reglamentación.	Mediante los Comités Internos de Prevención de Accidentes.	Mediante los Comités Internos de Prevención de Accidentes.	
Participación de los Trabajadores	Solo en algunas actividades: Minería, TV Cable.	Comités Internos de Prevención de Accidentes.	Comités Internos de Prevención de Accidentes.	En la actividad de la construcción y en otras que resulten de la internalización de los convenios OIT ratificados.

## Condiciones materiales

TEMA	Argentina	Brasil	Paraguay	Uruguay
Concentraciones Máximas Permisibles (CMP) de contaminantes químicos	Resolución 295/2003 MTESS; basada en los listados de la Conferencia Americana Gubernamental de Higienistas Industriales (ACGIH).	Listado de contaminantes, sólo se define la CMP, y el valor techo, se define que la concentración no debe pasar un valor máximo.	Se basa en los listados de la ACGIH y no tiene listados propios.	En el reglamento general basados en la ACGIH.
Sustancias Cancerígenas	Resolución 415/02 SRT: Listado de sustancias y Registro ante la SRT.	Ley un listado con cuatro sustancias.	En el reglamento general.	Ley 14.976, Decreto 183/82
Ruido	El limite es 85 dB(A).	Fija un limite de 85 dB pero con el criterio de igual energía (norma americana).	Fija un limite de 85 dB pero con el criterio de igual energía (norma americana).	Fija 85 dB pero no determina el criterio de la norma.
Trabajos en presión	Reglamentado y controlado por la Prefectura Naval.	Lo trata extensamente.	Reglamentado y controlado por la Prefectura Naval.	Lo trata brevemente.

## Restricciones y prohibiciones

Trabajos Insalubres	<p>Prohibición de trabajo subterráneo.</p> <p>Prohibición de emplear Mujeres en trabajos Penosos, Peligrosos o Insalubres.</p> <p>Prohibición de Ejecutar tareas a domicilio por Mujeres Ocupadas en las empresas.</p>	Exigencias y restricciones en prevención de accidentes y seguridad según tipo de trabajo, por ejemplo, manejo de combustibles y túneles subterráneos.	<p>El empleador deberá garantizar la higiene, seguridad y salud de los trabajadores.</p> <p>Sólo se mencionan los factores que el empleador debería planificar: material de protección, maquinaria y sustancias agresivas para la salud.</p>	<p>Se explicitan tareas prohibidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- limpieza o reparación de motores en marcha, etc.</li> <li>- pintura con cerusa.</li> <li>- manejo de sustancias que desprendan polvos tóxicos.</li> <li>- trabajos con benzol.</li> <li>- exposición a radiaciones ionizantes (menores de 18).</li> </ul>
---------------------	--	---	--	--

Hacia 1995 el cuadro de situación respecto a los convenios OIT en materia de salud y seguridad en el trabajo, consensuados a ratificar por los cuatro países fue detallado en el cuadro IV.2.

Respecto a la armonización normativa de los países del MERCOSUR, Pablo Lazo (1998) sostiene:

*Con relación a la armonización normativa, uno de los problemas importantes ha consistido en que Argentina tenía un sistema dualista de incorporación de normas internacionales dentro de su derecho interno, por lo que, independientemente de suscribir un Convenio OIT y de ratificarlo por acto interno, necesitaba un nuevo acto normativo interno para la que la norma entrase en vigor. En cambio, Brasil, Paraguay y Uruguay consagran el monismo en sus sistemas de Derecho Internacional, por lo que esa circunstancia podía acarrear dificultades y efectos diferentes entre los países de MERCOSUR, además que, con motivo de la discusión interna de los institutos, la legislación interna podía variar generando serias dificultades de comparación. Reciente jurisprudencia argentina indica que en ese país fue también adoptado el monismo con lo cual la dificultad anotada habría dejado de existir.*

La armonización en la práctica: El Acta de la III Reunión de la Comisión Temática III del SGT10, celebrada en Montevideo el 25 de noviembre de 1997, refiere la aprobación del Relatorio y Conclusiones del seminario realizado el día 24 de noviembre sobre "Armonización de la Notificación de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales". Dicho seminario se realizó con el apoyo de la OIT, un experto contratado por la Oficina presentó el trabajo sobre el cual se desarrolló el seminario. Dentro de las conclusiones del citado seminario nos interesa, a los fines de este manual, las definiciones que se consensuaron:

*Accidente de trabajo: es aquel suceso o hecho súbito y ocurrido por o a consecuencia del trabajo que cause lesión, incapacidad parcial o total o muerte.*

*Accidente de trayecto: es aquel que ocurre en el camino o trayecto habitual entre el trabajo y el domicilio del trabajador.*

*Enfermedad profesional: es la enfermedad y/o daño a la salud generada en la situación de trabajo, considerando las condiciones de exposición (aguda, subaguda y crónica); los agentes de riesgo y la actividad laboral (uso presencia. manipulación).*

Se consensuó también que "es necesario contar con un listado de enfermedades profesionales común a los países del bloque y comunicar las actualizaciones que cada país realice a los otros integrantes del mismo" (Conte Grand - Rodríguez: Anexo II).

### 5.3.5 De la Dimensión social a la Declaración sociolaboral

La Comisión sobre dimensión social del MERCOSUR, durante 1997 y 1998 trabajó en la confección de un documento en base a las propuestas de cada órgano de representación tripartito y se obtuvo consenso respecto del contenido del mismo: a) derechos individuales de las partes de la relación laboral; b) derechos colectivos de las partes de la relación laboral; c) empleo; d) formación profesional; e) certificación ocupacional; f) salud y seguridad en el trabajo; g) inspección en el trabajo; y h) inmigraciones laborales.

En cuanto a los mecanismos de aplicación y seguimiento del documento, se determinó que incluiría los siguientes ítems: a) órgano tripartito; b) ubicación institucional; c) funcionamiento regional y nacional; d) decisiones por consenso; e) atribuciones y competencias; y f) sin carácter sancionatorio.

En la reunión de la Comisión Ad Hoc sobre Dimensión Social del MERCOSUR, llevada a cabo en Buenos Aires, los días 22 y 23 de abril de 1998, las tres representaciones empresarias presentes (argentina, brasileña y uruguaya) manifestaron su disconformidad con seguir elaborando un proyecto de Protocolo hasta tanto no se llegue a un acuerdo total sobre los temas propuestos y se definiera por consulta al GMC la naturaleza jurídica del instrumento a aprobar.<sup>44</sup>

Ello no sin dificultades, teniendo en cuenta que en la reunión celebrada en Buenos Aires los días 18 y 19 de mayo de 1998, se dio a conocer el resultado de la consulta elevada por el SGT10 al GMC relativa al instrumento sociolaboral a aprobar en el proceso de integración.

No obstante, el GMC en su Acta N° 1/98 (6 y 8 de mayo de 1998) dejó constancia que:

*Dimensión Socio-Laboral del MERCOSUR. Las Delegaciones tomaron conocimiento del informe elaborado por el Grupo Ad-Hoc de Aspectos Institucionales e intercambiaron puntos de vista sobre las alternativas que el mismo contiene en cuanto a la naturaleza jurídica del instrumento. En una evaluación preliminar, el Grupo Mercado Común se inclina por que el instrumento referido a los asuntos laborales en el MERCOSUR no revista carácter vinculante y no esté sujeto a los mecanismos de solución de controversias existentes en el MERCOSUR, ya que no resulta conveniente vincular la materia socio-laboral con los instrumentos de política comercial.*

*Sin perjuicio de ello, y a fin de contar con mayores elementos de juicio, el Grupo*

---

<sup>44</sup> Acta 1/98 del SGT 10 citada en <http://200.16.86.50/digital/34/tesis/t0002000.pdf>

*Mercado Común estimó conveniente remitir este tema con todos sus antecedentes en consulta al Foro Consultivo Económico y Social.*

Finalmente, el GMC en su Acta N° 4/98 (7 y 8 de diciembre de 1998) expresó:

*3.10 Declaração Sócio-Laboral do MERCOSUL*

*O Grupo Mercado Comum registrou com satisfação a conclusão pelo SGT-10 (Assuntos Trabalhistas, Emprego e Seguridade Social) da “Declaração Sócio-Laboral do MERCOSUL” e elevou-a ao Conselho para sua adoção pelos Presidentes dos Estados Partes do MERCOSUL.*

*A respeito, expressou seu reconhecimento ao Foro Consultivo Econômico-Social pela resposta apresentada à consulta formulada pelo GMC em sua XXIX Reunião, que em muito contribuiu para orientar os trabalhos de elaboração da referida Declaração.*

Así entonces, el instrumento definitivo, bajo la denominación “*Declaración sociolaboral del MERCOSUR*” (DSL) fue aprobado con la firma de los cuatro jefes de Estado de los Estados Miembros del MERCOSUR el 10 de diciembre de 1998 en la ciudad de Río de Janeiro, con el objeto de adoptar principios y derechos en el área del trabajo, sin perjuicio de otros que la práctica nacional o internacional de los estados partes haya instaurado o vaya a instaurar, dando cuerpo a la dimensión social del proceso de integración.

La declaración consta de veinticinco artículos, según las siguientes materias:

1. no discriminación,
2. promoción de la igualdad,
3. igualdad de trato y oportunidades,
4. derechos de trabajadores migrantes y fronterizos,
5. eliminación del trabajo forzoso,
6. edad mínima de ingreso al trabajo,
7. derechos de los empleadores,
8. libertad de asociación,
9. libertad sindical,
10. negociación colectiva,
11. derecho de huelga,
12. procedimientos preventivos y alternativas de autocomposición de conflictos,
13. fomento del diálogo social nacional e internacional,
14. fomento del empleo,
15. protección de los desempleados,
16. formación profesional,
17. seguridad y salud en el trabajo,
18. inspección del trabajo,
19. seguridad social
20. aplicación y seguimiento
21. comisión sociolaboral: reuniones e informes al GMC

22. comisión sociolaboral: reglamento interno
23. memorias anuales
24. revisión de la Declaración Sociolaboral
25. compromiso de no invocar la Declaración Sociolaboral para otros fines.

Desde el punto de las fuentes normativas, la declaración recepta dos grandes grupos de normas internacionales:

- Los convenios Internacionales del Trabajo y las declaraciones de la OIT, en particular la "Declaración de la OIT relativa a principios y derechos fundamentales en el trabajo" (1998).
- Las declaraciones, pactos, protocolos y otros tratados sobre Derechos Humanos, entre ellos la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos (1966), el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (1948), la Carta Interamericana de Garantías Sociales (1948), la Carta de la Organización de los Estados Americanos - OEA (1948), la Convención Americana de Derechos Humanos sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1988).

Sin pretender profundizar en la naturaleza jurídica de la declaración, porque ya lo han hecho prestigiosos autores, cabe resaltar que la misma:

- Se trata de una enumeración que no aporta elementos novedosos a los que se hallan reconocidos en las constituciones e instrumentos internacionales (Rodríguez Mancini 2007:307).
- Está ligada a los proyectos que la precedieron acerca de la elaboración de una Carta Social (ver Resolución 38/95 GMC).
- Consideran irrelevante crear un nuevo instrumento regional y afirman que a clave sigue siendo crear el Mercado Común no normas que ya existen y no se cumplen, punto este último, sobre el cual insiste en la necesidad del perfeccionamiento de los órganos judiciales y administrativos de control y sanción. (Mantilla 1993)
- Este instrumento, dada su naturaleza no constituye fuente de derecho comunitario del MERCOSUR según la regulación contenida en el Protocolo de Ouro Preto. Su incumplimiento no puede dar lugar al impulso de mecanismos de solución de controversias.

No obstante, sostenemos que la DSL es un hito constructivista (Corres 2000) en el sentido que “evidencia su potencialidad, sobre todo a partir de la Comisión Sociolaboral del MERCOSUR, contenía una dinámica interna, a impulsar por los actores sociales, a partir de la operatividad de los derechos consagrados y el análisis de las memorias nacionales, que la constituye en *"un verdadero motor en la construcción del sistema con amplias facultades, tanto para los Estados como para los actores sociales, sin ningún tipo de restricciones en avanzar en el cumplimiento práctico de los compromisos asumidos"*;

En América Latina no importa tanto el compromiso normativo, sino la vigencia efectiva del ordenamiento jurídico. El fin perseguido por la Declaración, era lograr un grado de relación atípica en un acuerdo regional entre Estados en una problemática, donde los actores sociales también son parte, comprometiendo de esa forma los sistemas de relaciones laborales de los cuatro países. Concluye que del mayor o menor grado de compromiso para nosotros, deviene la eficacia y no de la norma que en sí misma pudo haber sido pactada aisladamente entre los Estados. En nuestros países, la vigencia efectiva del derecho del trabajo depende además de la norma de otros elementos (criterios sociológico – culturales) que hacen al componente de lo que se ha decidido en llamar Hecho Social Complejo, *"En este nuevo modelo, inspirado en la escuela del constructivismo, prevalece la valoración de la realidad para en función de ella fijar pautas, por sobre la abstracción absurda de la norma impuesta"*.

La dimensión social del MERCOSUR, a diferencia de la experiencia europea, no se hace a partir de una concepción normativa, sino que mediante una *"etapa previa a la norma"*, la eficacia no se resume en la norma, sino en la práctica social y en el aprendizaje. La norma, dice Corres, se construye sobre la base del consenso; o sea, es la realidad y el diálogo social los que proveen de eficacia al instrumento.

El consenso tripartito es el modelo del MERCOSUR: *"para ello, el desarrollo de su Pacto Social, de construcción paulatina y sólida, conforme a sus particularidades, aparece como una nueva forma de relacionarse entre los estados, y de buscar el fortalecimiento conjunto, necesario para enfrentar las consecuencias disvaliosas de la globalización económica"*.

Finalmente, cabe destacar que para cumplimentar lo recomendado por el art. 20 de la DSL por Res. 15/99 GMC de fecha 9 de marzo, se crea la Comisión Sociolaboral del MERCOSUR (CSL) como órgano tripartito, auxiliar del GMC, que tendrá carácter

promocional y no sancionatorio, dotado de instancias nacionales y regional, con el objetivo de fomentar y acompañar la aplicación de la DSL. Dicha CSL elevará al GMC una propuesta de su propio Reglamento Interno (Res. 12/00 GMC) y el de las Comisiones Nacionales (Res. 85/00 GMC). La CSL se integrará por un miembro titular y un alterno de cada uno de los tres sectores involucrados por cada Estado Parte del MERCOSUR.

Al presente se han desarrollado las siguientes memorias de aplicación de los artículos de la DSL, las cuales son elaboradas por los Estados Partes, por medio de sus Ministerios de Trabajo y en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores. Las memorias nacionales son examinadas por la respectiva Comisión Nacional, que las transmite a la Comisión Regional y a otras Comisiones Nacionales (art. 11 del Reglamento Interno de la Comisión Sociolaboral Regional)<sup>45</sup>:

- Igualdad de trato y oportunidades (Art. 3)
- Trabajo infantil (Art. 6)
- Diálogo social (Art. 13)
- Fomento del empleo (Art. 14)
- Formación profesional (Art. 16)
- Migraciones laborales (Art. 4)
- Listado de memorias en elaboración:
- Libertad de asociación (Art. 8)
- Libertad sindical (Art. 9)

#### 5.4 En la búsqueda de Directrices

Luego de la DSL, en la cual uno de sus artículos, el N° 17, está dedicado a la Salud y seguridad en el trabajo:

*“Todo trabajador tiene el derecho a ejercer sus actividades en un ambiente de trabajo sano y seguro, que preserve su salud física y mental y estimule su desarrollo y desempeño profesional.*

*Los Estados Partes se comprometen a formular, aplicar y actualizar, en forma permanente y en cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, políticas y programas en materia de salud y seguridad de los trabajadores y del medio ambiente del trabajo, con el fin de prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades*

---

<sup>45</sup> <http://www.observatorio.net/estudios/memorias.asp?tab=4>



*profesionales, promoviendo condiciones ambientales propicias para el desarrollo de las actividades de los trabajadores.”*

comenzó el largo camino hacia el consenso de los principios que debería contener un proyecto de documento MERCOSUR sobre salud y seguridad de los trabajadores (también conocido como proyecto de directrices o proyecto de resolución GMC). En el presente apartado veremos cómo fue evolucionando el tema, su tratamiento mediante la reseña de las actas del SGT10 durante el periodo 2000 – 2011, las distintas versiones y proyectos de documentos que fueron circulados y finalmente un estudio comparativo sobre la forma de incorporación de dichos principios en la legislación de los estados parte.

Cabe destacar que la cuestión de este proyecto de directrices de salud y seguridad en el trabajo es el problema que plantea la presente tesis como un asunto de política social en tanto que:

- 1) ¿es la salud y seguridad de los trabajadores un eje determinante de la dimensión sociolaboral de los procesos de integración regional? y
- 2) ¿resulta necesario un instrumento normativo sobre la salud y seguridad de los trabajadores en el marco institucional actual del MERCOSUR?.

A partir de octubre 2000<sup>46</sup> se inició el camino para desplegar en conjunto de principios basados en el artículo 17 de la DSL cuando “el plenario resolvió que la Comisión continuará trabajando los principios que deben regir el tema de salud y seguridad en el trabajo, al respecto las secciones nacionales presentarán sus propuestas en la próxima reunión”.

En mayo 2001<sup>47</sup> en el seno de la Comisión Temática III se acuerda:

*4.- Principios básicos de Salud y Seguridad en el Trabajo contenidos en la Declaración Sociolaboral: Brasil, a solicitud de sus delegados sindicales, propone que se discuta este tema en la próxima reunión. Los demás países no presentan objeciones. El delegado sindical uruguayo propone que dada la importancia del tema sea tratado prioritariamente en la próxima reunión como primer punto del orden del día lo que es compartido por todos los delegados gubernamentales y sindicales.*

Asimismo en esta reunión se aprueba el Plan de Trabajo del SGT10, cuyas tareas y acciones para la CTIII, entre otras son: 5. Elaboración de documento conteniendo propuesta de directrices y orientaciones sobre salud y seguridad en el trabajo, derivados de la DSL, 5.1. Presentación de la propuesta de trabajo para guiar el

---

<sup>46</sup> Fuente: XII reunión del SGT 10, Fs. 2 Acta 2/2000 punto 1.3 Comisión Temática III.

<sup>47</sup> Fuente: XIII reunión del SGT 10, Fs. 1 Acta 1/2001 punto 4.

tratamiento del tema (sección brasileña), 5.2. Análisis de la propuesta de trabajo por las secciones nacionales, 5.3. Consolidación del documento y 5.4. Discusión del recorrido posterior como producto que esta propuesta de directrices y orientaciones básicas quede consolidada en el año 2002.

En noviembre 2001<sup>48</sup> continuó el tratamiento del tema Documento sobre Salud y Seguridad en el Trabajo y se acordó que el documento presentado por Brasil no correspondía y debía ser modificado. El nuevo documento se dividiría en tres ítems: 1) objetivos, orientaciones y directrices tomando en cuenta la DSL en los que respecta a salud y seguridad en el trabajo y disposiciones generales; 2) Objetivo. El presente documento tendrá como finalidad elaborar un conjunto de directrices y orientaciones en materia de salud y seguridad en el trabajo tendiente a promover y desarrollar los principios contenidos en la DSL en esta temática; y 3) El documento a ser elaborado debería contener, en principio, directrices y orientaciones sobre los siguientes ítems:

- a) *participación de los trabajadores en la prevención de accidentes y enfermedades profesionales en las empresas,*
- b) *participación de los representantes de los trabajadores y empleadores en la formulación de políticas públicas en materia de seguridad y salud en el trabajo,*
- c) *derecho al saber y deber de informar sobre los riesgos presentes en los ambientes de trabajo,*
- d) *fabricación e importación de máquinas y equipamientos seguros,*
- e) *elaboración de estadísticas sobre accidentes y enfermedades profesionales,*
- f) *privilegiar las acciones de carácter preventivo,*
- g) *creación de servicios especializados en seguridad y salud en el trabajo,*
- f) *formación y capacitación de los trabajadores, empleadores y profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo.*
- i) *derecho de resistencia del trabajador ante un riesgo grave e inminente.*

Finalmente, también se acordó que cada país podría presentar un documento, en forma tripartita, para ser discutido en la próxima reunión.

En mayo 2002<sup>49</sup> se aprobó lo actuado en la CTIII y se elevó a consideración del GMC el documento sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.

En noviembre 2002<sup>50</sup> la delegación gubernamental brasileña informó que el documento Salud y Seguridad en el Trabajo en el MERCOSUR, aprobado en la XV

---

<sup>48</sup> Fuente: XIV reunión del SGT 10, Fs. 2 Acta 2/2001 punto 6.

<sup>49</sup> XV reunión del SGT 10, Fs. 3 Acta 1/2002

<sup>50</sup> XVI reunión del SGT 10, Fs. 4 Acta 2/2002

Reunión Ordinaria del SGT10, fue considerado por la OIT como una contribución de importancia trascendente para la elaboración y revisión de las normas internacionales en la materia. La delegación gubernamental argentina sometió al plenario la posibilidad de elevar al GMC proyecto de resolución sobre ese documento, propuesta que no logró consenso de los participantes. Después de un intenso debate, el plenario acordó iniciar un proceso de aplicación y seguimiento de ese documento en el ámbito de la CTIII. Al respecto de la nueva elevación al GMC, las delegaciones se comprometieron a ampliar las consultas internas y expresar sus posiciones en la próxima reunión, en Paraguay. La delegación gubernamental argentina solicitó que constase en acta su posición flexible con relación al encaminamiento dado por el plenario a su propuesta.

En mayo 2003<sup>51</sup> se decidió elevar como proyecto de Resolución del GMC el documento “Salud y Seguridad en el MERCOSUR. Argentina se encargará de adecuar el texto al formato de Resolución y lo remitirá a la Presidencia pro tempore hasta el 28 de mayo próximo. Asimismo, en el punto 4 del Acta 1/2003 de la CTIII consta que:

*Los representantes de la Comisión III que adoptaron por unanimidad en la Reunión del mes de Mayo de 2.002, resuelven elevar al SGT10 el documento de Seguridad y Salud en el Trabajo a los efectos de su posterior remisión al GMC a fin de que dicho órgano adopte resolución con respecto al documento en cuestión, en atención a que el GMC manifestó su beneplácito en cuanto a su contenido. Debe recordarse que el documento de salud y Seguridad en el trabajo adoptado en la comisión III se halla enmarcado en las tareas y acciones definidas en la Resolución 115/96 del GMC.*

En el largo camino que habrá de recorrer el proyecto de directrices aparece el primer obstáculo cuando en junio 2003<sup>52</sup> cuando el GMC advierte con relación al Proyecto de Resolución sobre “Seguridad y Salud en el Trabajo “se *instruye al SGT N° 10 a considerar en un único texto el mencionado proyecto, teniendo en cuenta que existen dos redacciones alternativas y examinar la forma de incorporación de dicho Proyecto*”.

La instrucción dada por el GMC presentaba dos cuestiones complejas:

- 1) Efectivamente se habían circulado dos versiones distintas con el mismo contenido: el texto aprobado en mayo 2002 (denominado documento) y el texto encomendado en mayo 2003 (con formato de resolución GMC) y

---

<sup>51</sup> XVII reunión del SGT 10, Fs. 3 Acta 1/2003

<sup>52</sup> L Reunión Ordinaria del GMC, Fs. 7 Acta 2/2003 punto 6.3.5

2) Si el proyecto debía ser incorporado al ordenamiento jurídico de los Estados Partes.

Así las cosas, en noviembre 2003<sup>53</sup> se resuelve elevar al GMC el proyecto de Resolución para su aprobación, cuyo texto receptaba el documento sobre Salud y Seguridad en el Trabajo bajo el formato de resolución GMC y se agregaba como Anexo VII del acta SGT10 N° 2/2003.

Sin embargo, en mayo 2004<sup>54</sup> se acuerda sobre el tratamiento del estado de situación de la legislación nacional en relación con el proyecto de Resolución sobre Salud y Seguridad en el Trabajo, dado que el GMC solicita “examinar la forma de incorporación de dicho Proyecto” al orden jurídico interno, y que cada país comunique en un plazo de sesenta días la forma en que éste será incorporado. Las delegaciones expusieron acerca de la situación de la legislación de sus respectivos países y los convenios internacionales suscriptos o a suscribir. Los representantes de las respectivas delegaciones acuerdan agregar al texto del Proyecto de Resolución sobre “Salud y Seguridad en el Trabajo” el siguiente:

*“Artículo 16º- Se establece un plazo de doce meses a partir de la fecha de su aprobación por el GMC, para incorporar el presente instrumento al ordenamiento jurídico de los Estados Parte”.*

Por otra parte, en cuanto al relevamiento de legislación, incluyendo convenios internacionales, relacionados al documento aprobado de Salud y Seguridad en el Trabajo: Se establece un plazo de sesenta días para el envío a la representación gubernamental argentina de una síntesis de cada legislación nacional en la que se especifique cada uno de los institutos contemplados en el referido documento y también una relación de los Convenios Internacionales ratificados relacionados con el tema. Con esta información la Superintendencia de Riesgos del Trabajo de la República Argentina elaborará un cuadro comparativo que presentará en la próxima reunión.

En setiembre 2004<sup>55</sup> el proyecto de resolución GMC sobre salud y seguridad en el trabajo empieza a perder visibilidad, el SGT10 aprueba el Plan de Trabajo para el bienio 2004 – 2005 bajo tres módulos operativos: 1) Empleo y Trabajo Decente.; 2) Libre circulación de trabajadores y 3) Fortalecimiento de la Dimensión Sociolaboral.

---

<sup>53</sup> XVIII reunión del SGT 10, Fs. 2 Acta 2/2003 y Anexo VII de la misma.

<sup>54</sup> XIX reunión del SGT 10, Acta 1/2004

<sup>55</sup> XX reunión del SGT 10, Acta 2/2004

No obstante prevé la aplicación del documento “Seguridad y Salud en el Trabajo”, aprobado por SGT10 y las políticas y programas relativos a esta materia:

1. Definición de las estrategias y procedimientos idóneos para aplicación del documento. (Estudio realizado al 28-10-04)
2. Difusión del documento en los diferentes ámbitos públicos y privados comprometidos con el tema en foco. (Documento difundido al 30-10-04)
3. Elaboración del sistema de seguimiento de evaluación de aplicación del documento de políticas y programas en materia salud y seguridad en el trabajo. (Sistemática elaborada al 31-12-04)

Luego de un año sin tratar el tema, en octubre 2005<sup>56</sup> Uruguay asume el compromiso de realizar las gestiones para posibilitar la presentación ante el GMC del proyecto de recomendación del documento sobre seguridad y salud en el trabajo. La acción normativa sobre salud y seguridad en el trabajo no solo había perdido visibilidad sino que fue desplazada por la acción inspectiva, ya que desde mayo 2005<sup>57</sup>, el SGT10 había elevado al GMC los proyectos sobre “Condiciones Mínimas del Procedimiento de Inspección en el MERCOSUR” y “Requisitos mínimos de perfil del inspector del trabajo en el MERCOSUR”, luego aprobados por las Decisiones CMC 32/06<sup>58</sup> y 33/06<sup>59</sup> respectivamente. Otros temas tratados en el SGT10 fueron los nomencladores, la dimensión sociolaboral, el estudio de convenios OIT, la Conferencia Hemisférica OIT y el proyecto UE – MERCOSUR.

En junio 2006<sup>60</sup> se sugiere que las recomendaciones de MERCOSUR se eleven como resoluciones y se solicita que los estados se comprometan a elevar las mismas al rango de resolución; acompañando la información jurídica que requiere la Decisión GMC 20/02, para elevar también el Proyecto de Resolución pendiente de aprobación de los 15 puntos de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

En noviembre 2006<sup>61</sup> se abre un impasse:

*Em continuação, foi esclarecido sobre o Documento Referencial de Segurança e Saúde no Trabalho que deveria ser elevado ao status de Resolução, sendo informado pelo representante governamental argentino que, tendo em vista discussão no Parlamento de seu país sobre Lei tratando do tema Segurança e Saúde no Trabalho, não possui*

---

<sup>56</sup> XXII reunión del SGT 10, Acta 2/2005

<sup>57</sup> XXI reunión del SGT 10, Acta 1/2005

<sup>58</sup> <http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/120000-124999/124969/norma.htm>

<sup>59</sup> <http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/120000-124999/124970/norma.htm>

<sup>60</sup> XXIII reunión del SGT 10, Acta 1/2006

<sup>61</sup> XXIV reunión del SGT 10, Acta 2/2006

*autorização política para encaminhar o documento referencial de salud y seguridad en el trabajo.*

Hasta volver a retomar la acción normativa sobre salud y seguridad en el trabajo el SGT10 continuó ocupado con la acción inspectiva: en mayo 2007<sup>62</sup> se aprobó el “Plan Regional de Inspección del Trabajo” cuyo objetivo es la coordinación de actividades conjuntas de inspección de los cuatro Estados Partes y la elaboración de un Plan Regional de Formación de Inspectores para la capacitación técnica de los inspectores de trabajo, a incorporar al Sistema de Capacitación para los Inspectores del Trabajo en el Ámbito del MERCOSUR.<sup>63</sup>

En mayo 2009<sup>64</sup> se aprobó la cartilla “Cómo trabajar en los países del MERCOSUR: Guía Dirigida a los Nacionales de los Estados Partes del MERCOSUR” la cual, entre otros temas, describe los derechos y deberes de los trabajadores en materia de cobertura de riesgos del trabajo.

Al tema Inspección del Trabajo, es justo resaltar, desde un inicio se le prestó especial atención, al establecer mecanismos de intercambio de información y cooperación en dicha área, de forma de asegurar el cumplimiento de las legislaciones laborales nacionales. Fue así que desde 1997 se realizaron operativos conjuntos de inspección del trabajo.

También como resultado del intercambio de experiencias y del trabajo realizado en la CTIII, se redactaron dos proyectos de normas que fueron aprobadas por las Decisiones CMC 32/06 y 33/06 ya mencionadas.

El proyecto de directrices sobre salud y seguridad en el trabajo recién fue vuelto a tratar en mayo de 2010<sup>65</sup> cuando se decide *“incorporar la temática de Salud, Seguridad y Medio Ambiente en el SGT 10. El sector sindical argentino solicita la elevación al GMC del Proyecto de Resolución de los 15 puntos aprobados tripartitamente en el marco de la CTIII”*.

En un próximo apartado volveremos a referirnos sobre el futuro cercano del proyecto de directrices sobre salud y seguridad en el trabajo.

#### 5.4.1 El movimiento obrero organizado y la salud y seguridad de los trabajadores

---

<sup>62</sup> XXV reunión del SGT 10, Acta 1/2007, luego aprobado por Resolución 22/09 GMC

<sup>63</sup> [http://www.puntofocal.gov.ar/doc/mcs\\_gmc\\_02-09.pdf](http://www.puntofocal.gov.ar/doc/mcs_gmc_02-09.pdf)

<sup>64</sup> XXIX reunión del SGT 10, Acta 1/2009

<sup>65</sup> XXXI reunión del SGT 10, Acta 1/2010, fs. 5

Hemos visto como parte de la dinámica de las cuestiones sociolaborales del MERCOSUR fue impulsada desde el inicio por el movimiento obrero, Robles (2002:9) apunta: *Como resultado de las gestiones sindicales el 12 de diciembre de 1991 se reunieron en Foz de Iguazú, la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur (CCSCS) con la reunión de Ministros de Trabajo, en lo que constituyó el primer encuentro formal del movimiento sindical con la estructura orgánica del MERCOSUR, en la cual aquella propuso "la sanción y puesta en marcha urgente del Subgrupo 11 que incorpore la problemática específica de las políticas sociales", con incorporación y participación plena de las organizaciones sindicales.*

En esa línea el sector sindical objetaba el Tratado de Asunción porque no contemplaba la dimensión sociolaboral de la integración y porque no incluía un enfoque democrático marginando de todos sus ámbitos al actor sindical, en tal sentido las centrales sindicales nucleadas en la CCSCS tuvieron como postulados básicos (Migliónico 2006:10):

- exigir ámbitos de participación (con el apoyo de OIT y en sintonía con los Ministerios de Trabajo, también excluidos);
- impulsar una “carta de derechos laborales y sociales fundamentales de los trabajadores”, que tuvo como antecedente la experiencia del proceso de integración de la comunidad europea
- plantear que la armonización de las legislaciones fuera hacia arriba y no hacia abajo, tomando como referencia los Convenios Internacionales del Trabajo de OIT, siendo una referencia ineludible la mejora de las condiciones de trabajo.

Lograda la composición tripartita del ex SGT11, en diciembre de 1993, la CCSCS presenta un Proyecto de Carta de Derechos Fundamentales del Mercosur, compuesta por ochenta artículos bajo la estructura siguiente:

- Preámbulo
- Primera parte
- Sección I: Alcance y dimensión social de la integración
- Sección II: Derecho a la libre circulación de los trabajadores
- Sección III: Derechos fundamentales de la persona y los trabajadores
- Sección IV: Derechos colectivos
- Sección IV: Derecho a la seguridad social
- Segunda parte
- Sección I: Aplicación de la carta

- Sección II: Control del cumplimiento de la carta
- Disposición Transitoria

Respecto al tema que nos ocupa, cabe resaltar el artículo 30 del proyecto de la carta social:

*Derecho a condiciones dignas de trabajo*

*Todos los trabajadores llenen derecho a desempeñar sus tareas en condiciones dignas y satisfactorias, que preserven su salud integridad física y dignidad personal contra cualquier abuso o trato denigrante, en particular los relacionados con el trabajo femenino.*

*Sin perjuicio del reconocimiento de la legitimidad de las medidas de autotutela sindical orientadas a mejorar las condiciones de trabajo, los Estados parte adoptarán las medidas indispensables para velar porque el régimen de trabajo reúna los requerimientos adecuados de higiene y seguridad, no exceda las posibilidades normales del esfuerzo, y oriente las innovaciones tecnológicas a fin de que sirvan a la humanización del trabajo, a la limitación de la fatiga física y mental de la carga horaria y de la intensidad y ritmo de trabajo, y posibilite las oportunidades necesarias de recuperación por el reposo.*

Continuando con los aportes normativos del sector sindical, en el año 1994, la CUT de Brasil, en oportunidad de la III reunión del ex SGT11 (10 y 11 de mayo, Montevideo), presentó su propuesta de Directiva Marco en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo, la cual fue elevada al Plenario, pero no fue aprobada por los Coordinadores Gubernamentales.<sup>66</sup>

En efecto, dicha propuesta fue elaborada por el Instituto Nacional de Saúde No Trabalho de la CUT de Brasil y denominado “*Proposta de minuta destinada a documento comum dos países integrantes do Mercosul, referente a saúde e segurança no trabalho*”, cuya estructura estaba basada en la Directiva Marco Europea sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores (*Directiva del Consejo 89/391, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de Medidas de Seguridad y Salud de los Trabajadores para promover la mejora en el trabajo*):

- Sección I: Disposiciones generales (Objeto, ámbito de aplicación, definiciones y adopción de disposiciones),
- Sección 2: Obligaciones de los empresarios,
- Sección 3: Obligaciones de los trabajadores y
- Sección 4: Disposiciones varias.<sup>67</sup>

<sup>66</sup> <http://br.groups.yahoo.com/group/segmanews/message/165>

<sup>67</sup> Ver en anexo n° 1 de la presente “Proposta documento Mercosul”.



Como ya señaláramos en otro apartado, el tema de las directrices se retomó en noviembre 2001, en la XIV reunión del SGT10, según Acta N° 2/2001 de la CTIII.

Para profundizar dicho tema, en el marco de la III Cumbre sindical del MERCOSUR (Argentina, diciembre 2001), en la reunión sectorial sobre salud y seguridad en el trabajo se analizaron los operativos conjuntos de inspección del trabajo realizados en los distintos países y se solicitó a los estados miembros un mayor impulso a las inspecciones de salud y seguridad en el trabajo, ya que se observó una falta de participación efectiva de los entes gubernamentales y empresariales en la materia.

Asimismo se trabajó punto por punto en el documento propuesto por la representación argentina a la CTIII (Acta 2/2001 punto 6.3) y se redactó un documento titulado “Directrices y orientaciones sobre salud y seguridad en el trabajo” en el cual se desagregaron las propuestas siguientes:

- Privilegiar las acciones de carácter preventivo.
- Participación de los trabajadores en la prevención de accidentes y enfermedades profesionales en las empresas.
- Participación de los representantes de los trabajadores y empleadores en la formulación de políticas públicas en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Formación y capacitación de los trabajadores, empleadores y profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Derecho al saber y deber de informar sobre los riesgos presentes en los ambientes de trabajo.
- Derecho de resistencia del trabajador ante un riesgo grave e inminente.
- Fabricación e importación de máquinas y equipamientos seguros.
- Elaboración de estadísticas sobre accidentes y enfermedades profesionales.
- Creación de servicios especializados en seguridad y salud en el trabajo.

Finalmente, en cuestiones formativas cabe destacar el “Seminario internacional de salud, trabajo y medio ambiente en el MERCOSUR”, realizado del 22 al 24 de setiembre de 2003, en Salvador, Bahía. Brasil, y su declaración final firmada por la CTA y CGT de Argentina, CUT de Brasil, PIT-CNT de Uruguay y la CGTP de Perú, de la cual transcribimos el siguiente extracto:

*1. Concepto amplio de salud del trabajador:*

*La conquista del estado de bienestar físico, mental y social, definido por la OMS – Organización Mundial de la Salud, depende, sobretudo, de condiciones sociales y políticas que, particularmente en el trabajo, determinan sus aspectos organizacionales,*

*técnicos y ambientales, que pueden promover la salud o la enfermedad. Más que una relación de causa-efecto entre factores de riesgo y enfermedades y / o accidentes, la salud de las trabajadoras y los trabajadores debe ser entendida a partir de sus múltiples determinantes y de las posibilidades reales de intervención de las trabajadoras y los trabajadores en las situaciones que imponen desgaste, incomodidad y sufrimiento.*

#### *2. Intersectorialidad de las acciones:*

*Las acciones de prevención y protección de la salud deben ser responsabilidad de todos los actores del trabajo, entendiendo como actores de trabajo, a los empleadores (principalmente), al poder público y a los trabajadores. A nivel del poder público, dadas las complejidades e interfaces de la salud con otros campos de las políticas públicas, las acciones en materia de salud de los trabajadores son necesariamente multidisciplinarias e intersectoriales debiendo involucrar como mínimo a los Ministerios y otras instituciones gubernamentales.*

#### *3. Universalidad de las acciones:*

*Las políticas públicas en el área de la salud del trabajador deberán tener como objetivo garantizar el ejercicio del derecho al trabajo saludable y el derecho a la salud indistintamente a todas las trabajadoras y trabajadores del sector privado y público, del mercado formal e informal de trabajo, independientemente de la naturaleza de la relación de trabajo y el área de actividad económica, ya que se entiende que la salud es un derecho fundamental y social del trabajador.*

#### *4. Control Social:*

*Considerando que, en las cuestiones relacionadas con la salud están en juego el cuerpo, la mente y la propia existencia de los trabajadores, lo cual confiere al derecho a la salud un carácter soberano e indelegable, deberá ser garantizado a los trabajadores el acceso a la información y la participación en la organización de los procesos de trabajo y en los programas de prevención de enfermedades y accidentes, así como en la elaboración, planeamiento y control de las acciones y políticas públicas desarrolladas en el campo de la Salud, Trabajo y Medio Ambiente.*

### 5.4.2 MERCOSUR Sociolaboral Siglo XXI

*Todavía subyacen las discusiones sobre cual es el verdadero punto de partida y el principio del siglo XXI, y peor aún, se sigue discutiendo el significado de la sentencia pronunciada por el coronel Juan Domingo Perón “El año 2000 nos encontrará unidos o dominados”.<sup>68</sup>*

Caracterizamos a la falta de tratamiento y aprobación del proyecto de directrices sobre salud y seguridad en el trabajo, durante el extenso intervalo que va desde

---

<sup>68</sup> San Juan (2002:32)

2006 hasta 2010, como una asignatura pendiente de la política social del MERCOSUR.

Ello no impide poder señalar los logros alcanzados en materia sociolaboral durante el periodo de refundación del MERCOSUR (2003 a la fecha).

El siglo XXI encontró a Latinoamérica en el sentido inverso del vaticinio de Perón, primero dominados, hasta que feneció el ALCA y luego unidos en la senda que empezó a transitarse con la UNASUR.

Los logros del MERCOSUR Siglo XXI que debemos mencionar son aquellas políticas destinadas al crecimiento y al mejoramiento de la calidad del empleo.

En primer lugar cabe destacar el relevamiento efectuado de los indicadores y difusión de información sobre el comportamiento de los mercados laborales, utilizando descripciones precisas de las metodologías adoptadas. El objetivo fue realizar comparaciones de los perfiles de los mencionados mercados y armonizar las estadísticas laborales. Así entonces, mediante Res. 45/08 GMC se estableció el "Observatorio del Mercado de Trabajo del MERCOSUR" con funciones de órgano auxiliar del GMC.<sup>69</sup>

La Decisión 46/04 CMC<sup>70</sup> creó un Grupo de Alto Nivel para elaborar una "Estrategia MERCOSUR de Crecimiento del Empleo", teniendo como referencia la Declaración de Ministros de Trabajo del MERCOSUR, emanada de la Conferencia Regional del Empleo. A posteriori mediante la Decisión 35/05 el CMC tomó nota con satisfacción del informe del GANEMPLE y prorrogó el plazo originalmente establecido por la Dec. 46/04 CMC para la elaboración de una "Estrategia MERCOSUR de Crecimiento de Empleo", la cual será presentada, a través del GMC, a la XXX Reunión del CMC.

Luego se dictaron las Decisiones 4/06 CMC que aprobó la propuesta sobre Estrategia MERCOSUR para el Crecimiento del Empleo y la 19/07 CMC que aprobó las Directrices Regionales para el crecimiento del empleo y recomendó a los Estados Partes que, considerando la Estrategia Regional para el Crecimiento del Empleo, promuevan la elaboración de Planes Nacionales de Empleo acordes a las orientaciones y objetivos establecidos en las Directrices Regionales aprobadas. Al respecto destacamos el punto 1 de estas directrices:

*Promover el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMEs, de cooperativas, de agricultura familiar y la integración de redes productivas, incentivando la*

---

<sup>69</sup> <http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/154955/norma.htm>

<sup>70</sup> <http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/verVinculos.do?modo=1&id=154955>

*complementariedad productiva en el contexto de la economía regional) tiene por objetivo “Generar mas puestos de trabajo formalizados y decentes, con la articulación de diversas políticas públicas en las áreas de crédito, incentivos fiscales temporarios, calificación profesional, innovación y transferencia tecnológica, apoyo a la comercialización en los mercados internos y regional, salud y seguridad en el trabajo, atendiendo a las cuestiones de género, raza, etnia y otros grupos discriminados en el mercado de trabajo. Buscar la integración, con apoyo de políticas públicas, de los variados agentes productivos en red para el incremento de la economía local, promoviendo economías de escala en el contexto regional.*

Asimismo formula como Tareas iniciales para la elaboración de Metas:

*(i) Relevar políticas públicas y programas de incentivos fiscales, crédito, educación, calificación profesional, innovación tecnológica, salud y seguridad del trabajo, con indicadores de promoción de la igualdad de género, raza y etnia y de inclusión de los grupos discriminados en los Planes Nacionales de Empleo, estableciendo su vinculación con el Sistema Público de Empleo.<sup>71</sup>*

### 5.4.3 La Agenda Sociolaboral MERCOSUR del Bicentenario

#### 5.4.3.1 Proceso de revisión de la DSL

En Buenos Aires, el 2 de agosto de 2010, los Ministros de Trabajo de los Estados Partes del MERCOSUR emitieron una declaración cuyo punto 12 reza:

*Reafirmamos el valor de la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR para conseguir el goce efectivo de la ciudadanía laboral y como herramienta para la generación de políticas activas de trabajo decente, ratificamos la importancia del respeto de las condiciones dignas y equitativas de labor de todos los trabajadores y trabajadoras de la región y la protección del empleo para la mejora permanente de la vida de sus habitantes. Destacamos los avances realizados en la revisión del instrumento regional en la reunión de la Comisión Sociolaboral celebrada en Buenos Aires y confirmamos nuestro compromiso de lograr una revisión de la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR que constituya un avance en el reconocimiento y protección de los derechos del trabajo.*

En dicho proceso de revisión de la DSL, que trae aparejado la actualización de los principios sobre salud y seguridad en el trabajo, se vislumbran dos propuestas:<sup>72</sup>

- 1) texto conceptual basado en el artículo 17 original de la DSL;
- 2) texto extenso basado en la propuesta de Brasil y en el proyecto de directrices sobre salud y seguridad en el trabajo.

---

<sup>71</sup> En ambas citas el subrayado es nuestro.

<sup>72</sup> XXX reunión de la CSL, Acta 1/2011

En el primer caso, en términos del convenio 187 de OIT, sin perjuicio de retomar el enfoque de género y de verificar vocablos repetitivos, el texto propuesto es:

*“Salud y Seguridad en el Trabajo*

*ARTICULO ...º Todo trabajador tiene el derecho a ejercer sus actividades en un medio ambiente de trabajo seguro y saludable, que preserve su salud física y mental y posibilite el ejercicio pleno y el desarrollo de sus facultades personales y estimule su desempeño profesional. Los Estados Partes se comprometen a desarrollar una política, un sistema y un programa nacionales, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, con el fin de prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, promoviendo la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo para el desarrollo de las actividades de los trabajadores”.*

Esta propuesta pretende ajustar la terminología al convenio 187 de OIT (cabe reconocer que en la actualidad solo Argentina se encuentra en trámite de ratificar este convenio)<sup>73</sup>, resalta como mas adecuado hablar de medio ambiente de trabajo saludable en lugar de sano, porque este adjetivo se atribuye más bien a la persona que al ambiente, por otra parte, al incluir “posibilitar el ejercicio pleno y el desarrollo de sus facultades personales” en lugar de “estimular el desarrollo” se otorga mayor amplitud y calidad en la protección para el trabajador. Finalmente, se incorpora una directiva a los Estados Partes en cuanto al compromiso de formular políticas para prevenir enfermedades y accidentes del trabajo al señalar *“promoviendo la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo para el desarrollo de las actividades de los trabajadores”*.

En el segundo caso, el texto queda subdividido en cinco partes bajo la siguiente propuesta:

*“Salud y Seguridad en el Trabajo*

*ARTICULO ...*

- 1- Las instituciones gubernamentales responsables por el sistema de salud y seguridad en el trabajo deberán crear canales permanentes de consulta a las representaciones de trabajadores y de empleadores que permitan la participación efectiva de los mismos en la elaboración, planificación, implementación y evaluación de políticas nacionales de salud y seguridad en el trabajo.*
- 2- El sistema de salud y seguridad en el trabajo deberá:*
  - a) disponer de mecanismos de notificación obligatoria de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que permitan la elaboración de estadísticas anuales sobre la materia, debiendo estar disponibles para el conocimiento del público interesado;*

---

<sup>73</sup> Argentina aprobó dicho convenio mediante Ley 26.694.

- b) *prever medidas de orientación, educación, formación e información en materia de salud y seguridad en el trabajo, disponibles para trabajadores, empleadores y especialistas del área, así como a sus representados, incluyendo los riesgos presentes en los locales de trabajo y las medidas preventivas adecuadas;*
  - c) *promover la participación de trabajadores y empleadores, en el ámbito de las empresas, con el objetivo de prevenir accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, de manera de hacer compatible permanentemente el trabajo con la preservación de la vida y la promoción de la salud del trabajador;*
  - d) *crear mecanismos de prohibición, sustitución o de controles adecuados siempre que fueran utilizadas sustancias cancerígenas;*
  - e) *desarrollar deberes y derechos que mantengan informados a los trabajadores sobre los riesgos presentes en los diversos procesos de trabajo y las medidas adoptadas para su control o eliminación.*
- 3- *La legislación y las prácticas nacionales deberán:*
- a) *establecer mecanismos que garanticen a los trabajadores la utilización de máquinas y equipamientos seguros.*
  - b) *desarrollar procedimientos para que las empresas no utilicen operaciones y procesos de trabajo que generen accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; y.*
  - c) *garantizar que los trabajadores puedan rehusarse a desarrollar sus actividades laborales siempre que haya condición de riesgo grave e inminente.*
- 4- *En la adopción de medidas de protección contra los riesgos ocupacionales, el sistema de salud y seguridad en el trabajo deberá crear condiciones que privilegien las acciones de carácter colectivo. Cuando las medidas colectivas no fueran suficientes para la eliminación de los riesgos, o en cuanto estuvieren siendo implementadas o en situaciones de emergencia, las empresas deberán suministrar a los trabajadores, gratuitamente, equipamientos de protección individual adecuados a los riesgos y en perfecto estado de conservación y funcionamiento, e instruirlos para su uso.*
- 5- *Las empresas instaladas diversos países del MERCOSUR deberán cumplir las mismas condiciones de salud y seguridad para sus trabajadores previstas en este Protocolo”.*

A modo de colofón podemos señalar que ambos textos propuestos resultan viables de adoptar según cuáles sean las circunstancias propicias y el contexto del proceso de revisión de la DSL:

- Si estuviese encaminada la aprobación del proyecto de resolución GMC sobre salud y seguridad en el trabajo, el texto conceptual basado en el artículo 17 original de la DSL sería suficiente.
- Si se promueve que la DSL tenga un status superior al actual (Protocolo u otro

instrumento) el texto extenso basado en la propuesta de Brasil y en el proyecto de resolución GMC sobre salud y seguridad en el trabajo, sería adecuado.

- Si tomamos como norte la Decisión N° 64/10 CMC, que establece un plan de acción para la conformación progresiva de un Estatuto de la Ciudadanía del MERCOSUR, deberíamos pensar en mejorar de forma sustantiva los contenidos de la DSL, en particular la incorporación de nuevos derechos para los trabajadores argentinos, que no tienen acceso, por ejemplo, a la participación en asuntos de salud y seguridad en el trabajo, como sí lo tienen los trabajadores de los otros Estados Partes.
- Para poder avanzar al respecto, el texto que reconoce el derecho de los trabajadores a la participación en asuntos de salud y seguridad en el trabajo, debería posibilitar que su implementación será mediante la negociación colectiva u otro procedimiento que determine la legislación nacional.<sup>74</sup>

Finalmente y retomando el tema de la naturaleza jurídica de la DSL, cabe destacar que en el "Segundo Informe sobre la aplicación del Derecho del MERCOSUR por los Tribunales Nacionales -2004- (Secretaría del MERCOSUR 2006:16)" se da cuenta que sobre un relevamiento de 103 causas judiciales, tramitadas en distintos tribunales de los Estados Partes, 31 corresponden a la DSL (versus 11 del informe 2003). En algunos de los fallos, la DSL fue reconocida como de jerarquía superior a las leyes internas, en atención a su derivación del Tratado de Asunción y a lo dispuesto en el art. 75, inc. 24, de la Constitución Argentina.

#### 5.4.3.2 Estatuto de la Ciudadanía del MERCOSUR

La Decisión 64/10 CMC establece un plan de acción (a diez años) para la conformación progresiva de un Estatuto de la Ciudadanía del MERCOSUR, el cual estará integrado por un conjunto de derechos fundamentales y beneficios para los nacionales de los Estados Partes del MERCOSUR y se conformará en base, entre otros, a los siguientes objetivos oportunamente trazados en los Tratados Fundacionales del MERCOSUR y en la normativa derivada:

- Implementación de una política de libre circulación de personas en la región.
- Igualdad de derechos y libertades civiles, sociales, culturales y económicas para los nacionales de los Estados Partes del MERCOSUR.

---

<sup>74</sup> Para el caso argentino ver el incipiente consenso alcanzado con el sector empleador en la formulación de la "Estrategia Argentina de Salud y Seguridad en el Trabajo 2011-2015".

- Igualdad de condiciones de acceso al trabajo, a la salud y a la educación.

Su artículo 3º, con miras a alcanzar los objetivos generales indicados anteriormente, prevé que el plan de acción se integrará con distintos elementos, los cuales serán tratados en los ámbitos correspondientes, para el caso “Trabajo y Empleo” (punto 5): Reunión de Ministros de Trabajo, GMC y SGT10 “Asuntos Laborales, Empleo y Seguridad Social”, el cual contempla los ítems siguientes:

1. Revisión de la DSL.
2. Fortalecimiento del funcionamiento de la CSL.
3. Fortalecimiento del Observatorio del Mercado de Trabajo.
4. Desarrollo de directrices sobre empleo.
5. Desarrollo de planes regionales en materia de trabajo infantil.
6. Desarrollo de planes regionales en materia de inspección de trabajo.
7. Desarrollo de planes regionales en materia de facilitación de la circulación de trabajadores.

El Consejo del Mercado Común, según dispone el artículo 4º, podrá actualizar y/o ampliar el Plan de Acción en base a las recomendaciones de los ámbitos mencionados en el artículo 3º y del Alto Representante General del MERCOSUR. (por caso, el tema salud y seguridad en el trabajo)

Este artículo también indica que la primera revisión de la implementación del Plan de Acción se efectuará en la LVI Reunión Ordinaria del CMC.

El artículo 5º establece que el Alto Representante General del MERCOSUR hará el seguimiento del Plan de Acción y presentará un informe sobre los avances en las reuniones ordinarias del CMC. Para ello, el Alto Representante General del MERCOSUR podrá solicitar información y/o hacer sugerencias a los foros del MERCOSUR mencionados en el artículo 3.

Mediante el artículo 6º indica que los foros del MERCOSUR mencionados en el artículo 3 elaborarán un cronograma de trabajo, de hasta 10 años, para la implementación progresiva de los elementos que integran el Plan de Acción, teniendo en cuenta los objetivos indicados en el artículo 2.

Finalmente, el artículo 7º dispone que el Plan de Acción deberá estar íntegramente implementado en el 30º aniversario del MERCOSUR. El Estatuto de la Ciudadanía del MERCOSUR podrá ser instrumentado mediante la firma de un protocolo internacional que incorpore el concepto de “Ciudadano del MERCOSUR” y forme parte del Tratado de Asunción.



Como ya señaláramos en el proceso de revisión de la DSL, promoviendo un vínculo más sólido con la salud y seguridad de los trabajadores, el plan de acción para la conformación de un Estatuto de la Ciudadanía del MERCOSUR nos facilita un marco para dar mayor visibilidad a aquellos derechos que hoy no pueden efectivizar los trabajadores argentinos, como en el caso de la participación en asuntos de salud y seguridad en el trabajo.

Resulta imperativo incluir la salud y seguridad de los trabajadores en el plan de acción, por lo cual los actores deberán presentar una propuesta en el ámbito del SGT10.

#### 5.4.3.3 Plan Estratégico de Acción Social del MERCOSUR

La Decisión 67/10 CMC mediante su artículo 1º remite a las Reuniones de Ministros y Reuniones Especializadas responsables por los temas sociales el documento “Ejes, Directrices y Objetivos Prioritarios del Plan Estratégico de Acción Social del MERCOSUR (PEAS), elaborado por la Comisión de Coordinación de Ministros de Asuntos Sociales del MERCOSUR.

Asimismo el artículo 3º encomienda a las referidas Reuniones que efectúen los aportes adicionales al PEAS que estimen pertinentes, antes de la próxima Reunión Ordinaria del CMC.

Vinculado a nuestra materia, encontramos que el eje VII se ocupa de “Asegurar el acceso al Trabajo decente y a los Derechos Provisionales” y las siguientes directrices:

- 18: Incorporar a perspectiva de género en la elaboración de políticas públicas laborales.
- 19: Promover la generación de empleo productivo y trabajo decente en la formulación de programas de integración productiva en el MERCOSUR; cuyos objetivos prioritarios, entre otros, son proseguir con la implementación del plan regional de inspección del trabajo y la formación conjunta de inspectores y fiscales; y analizar conjuntamente los convenios de OIT y los Tratados internacionales sobre la materia:
- 20: Fortalecer el Diálogo Social y la Negociación Colectiva, cuyos objetivos prioritarios son: proseguir con la revisión y perfeccionamiento de la DSL, dotar a la Comisión Sociolaboral de mecanismos ágiles para asegurar la aplicación de

los derechos y compromisos inscritos en la DSL y fortalecer el Observatorio de Mercado de Trabajo

Los comentarios sobre este plan, desde nuestra óptica, son los mismos que para el plan anterior.

#### 5.4.3.4 El futuro del proyecto de directrices sobre salud y seguridad en el trabajo

Acta tras acta del SGT10 descriptas en el apartado 4.2.2.6 nos permitió ver los avances y retrocesos del proyecto de directrices sobre salud y seguridad en el trabajo, en ellas subyacen un sinnúmero de propuestas anónimas y silenciosas, mayoritariamente del campo sindical, para encaminar dicha cuestión y otros temas vinculados a la salud y seguridad de los trabajadores.

En el marco de la agenda del bicentenario antes expuesta y de la última acta disponible del SGT10<sup>75</sup>, podemos inferir los siguientes cursos de acción:<sup>76</sup>

En abril 2011<sup>77</sup> los países acordaron elevar un informe para la próxima reunión sobre la incorporación de los 16 puntos establecidos en el acta de la reunión anterior,<sup>78</sup> específicamente en el punto 3.

Se cuenta con los informes de Brasil (2004), de Uruguay (2006) y de Argentina (2004 y 2011). Se facilitaron los antecedentes a la Dirección de Higiene y Salubridad del Ministerio de Justicia y Trabajo de Paraguay para que elabore su informe.

El gobierno de Brasil propuso agregar dos párrafos más al proyecto de directrices:

- 1) Respecto de la solidaridad en materia de subcontratación o tercerización para tema de seguridad y salud laboral. Argentina propone el siguiente texto:

*“Cuando la prestación de trabajo se ejecute por terceros, en establecimientos, centros o puestos de trabajo del dador principal o con maquinarias, elementos o dispositivos por él suministrados, éste será solidariamente responsable del cumplimiento de las disposiciones de la presente resolución”.*

- 2) Respecto del derecho de todo trabajador/a, del sector público o privado, autónomo o dependiente, a la aplicación de la presente resolución. Argentina propone el siguiente texto.

---

<sup>75</sup> XXXIII reunión del SGT 10, Acta 1/2011

<sup>76</sup> Ver Dec. 36/10 CMC: Los Programas de trabajo y las actividades propuestas se deben remitir para análisis y aprobación del órgano decisorio, conforme las pautas de los anexos I y II.

<sup>77</sup> XXXIII reunión del SGT 10, Acta 1/2011

<sup>78</sup> XXXII reunión del SGT 10, Acta 2/2010

*“Las disposiciones y los derechos de la presente resolución se aplicarán a todos los trabajadores y trabajadoras, sean éstos/as del sector público o privado, presten servicios en relación de dependencia o con carácter autónomo”.*

Un estudio comparado (preliminar) sobre la compatibilidad del proyecto de directrices sobre salud y seguridad en el trabajo con la legislación interna de los Estados Partes se elaboró tomando como base los siguientes elementos:

- Documento sobre salud y seguridad en el trabajo (versión elevada al GMC como proyecto de Resolución para su aprobación: Anexo VII Acta 2/2003 del SGT10).
- Nota técnica Nº 108/TMCAC/SIT/MTE (Síntese da legislação brasileira de segurança e saúde no trabalho considerando o disposto no documento Salud y Seguridad en el Trabajo, do Mercosul)
- Nota técnica Nº 001/SP/GG/SRT (Síntesis de la legislación argentina de salud y seguridad en el trabajo considerando lo dispuesto en el documento salud y seguridad en el trabajo del Mercosur)
- Informe de Uruguay (noviembre 2006) sobre la forma de incorporación de Normas MERCOSUR al ordenamiento jurídico interno: Proyecto de Resolución presentado al GMC sobre salud y seguridad en el trabajo.
- Informe de Paraguay: Elaboración propia en base al Decreto Nº 14.390/92: Reglamento General Técnico de Seguridad, Higiene y Medicina en el Trabajo.

El estudio comparado se puede observar en el cuadro de la página siguiente.

Cuadro IV.4

Estudio comparado (preliminar) sobre la compatibilidad del proyecto de directrices sobre salud y seguridad en el trabajo con la legislación interna de los Estados Partes

ARTICULO	Argentina	Brasil	Paraguay	Uruguay
1° - Todos los Estados Partes deben velar para que este documento sea aplicado en sus territorios.	La compatibilidad con la legislación interna en todos los Estados Partes es informar los resultados de la aplicación y asimilable a la presentación periódica de memorias ante la OIT, la Comisión Sociolaboral del Mercosur u otros organismos. Velar por la aplicación del presente documento implica ejecutar tres acciones básicas de los sistemas nacionales de salud y seguridad en el trabajo: acción normativa, acción formativa y acción inspectiva.			
2° - Todos los Países Miembros deberán, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, formular, planificar, implementar, controlar y evaluar periódicamente, un sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo, que garantice una mejora continua de las condiciones y medio ambiente de trabajo.	El sistema y política nacional de salud y seguridad en el trabajo aún no está formulado en los términos de los Convenios OIT 155 y 187, dado que Argentina todavía no ratificó los mismos.  Se encuentra vigente la "Estrategia Argentina de Salud y Seguridad en el Trabajo 2011-2015", la cual contempla los de una política nacional de salud y seguridad en el trabajo.	La Portaria nº 393/96, modificada por la Portaria nº 1.127/2003, constituye una Comisión Tripartita Paritaria Permanente, con representantes del gobierno y de las principales entidades de ámbito nacional representativas de trabajadores y empleadores. Esta Comisión acompaña y opina sobre todas las cuestiones atinentes a salud y seguridad en el trabajo en el país.	El Decreto N° 10.836/91 crea el Consejo Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional y el Reglamento General Técnico de Seguridad, Higiene y Medicina en el Trabajo (aprobado por Decreto N° 14.390/92), conforme al Acta de fecha 29 de mayo de 1991 y en cumplimiento del Artículo 280 inc. "c" del Código del Trabajo, fue puesto en consideración de los empleadores y trabajadores a través de las centrales sindicales reconocidas y de las organizaciones empresariales.	Se cumple estos artículos mediante la aplicación del Convenio Internacional OIT Nro. 155 ratificado por la Ley 15.965, del Decreto 89/95 (Comisión Tripartita de la Construcción), del Decreto 306/05 (Comisión Tripartita de la Industria Química), del Decreto 114/05 (Comité Nacional Consultivo Asesor en Políticas de Inspección) y del Decreto 291/07 (disposiciones mínimas obligatorias para la gestión de la prevención y protección contra los riesgos derivados o que puedan derivarse de cualquier actividad), entre otros.
3° - Las instituciones gubernamentales responsables por el sistema de seguridad y salud en el país deberán crear canales permanentes de consulta a las representaciones de trabajadores y de empleadores que permitan su participación efectiva en la elaboración e implementación de políticas nacionales de condiciones y medio ambiente de trabajo.	Como canal de participación funciona el Comité Consultivo Permanente aprobado por el artículo 40 de la LRT. Este órgano tripartito no posee facultad vinculante.			

ARTICULO	Argentina	Brasil	Paraguay	Uruguay
4º - El sistema de seguridad y de salud deberá disponer de mecanismos de notificación obligatoria de los accidentes y enfermedades del trabajo que permitan la elaboración de estadísticas anuales sobre la materia, debiendo estar disponibles para el conocimiento del público interesado.	La LRT obliga a todos los empleadores a comunicar los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales (ATEP) a las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART) y a estas a comunicarlas a la SRT. La SRT divulga los números sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, por medio de un Anuario Estadístico de ATEP, el cual está disponible en internet ( <a href="http://www.srt.gov.ar">www.srt.gov.ar</a> ).	La legislación previsional brasileña obliga todos los empleadores a comunicar los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo. El Gobierno Brasileño divulga los números sobre accidentes y enfermedades, por medio del Anuario Estadístico de Accidentes de Trabajo, y sus datos están disponibles en Internet.	El Decreto N° 14.390/92 en su Art. 298 establece que las estadísticas deben ser enviadas a la Dirección de Higiene y Seguridad Ocupacional.	La Ley 16.074 declara obligatorio el seguro sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y los decretos 64/04 y 169/04 disponen la notificación obligatoria de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales a la Inspección del Trabajo, al Banco de Seguros del Estado y al Ministerio de Salud Pública.
5º - Los Estados Partes deberán instituir, mantener y fortalecer los servicios de inspección del trabajo, dotándolos de los recursos materiales y legales necesarios que posibiliten un desempeño efectivo de los cometidos de contralor de las condiciones y medioambiente de trabajo; para una protección adecuada de la salud física y síquica de las trabajadoras y trabajadores.	Leyes N° 25.212 del Pacto Federal del Trabajo y N° 25.877 de Ordenamiento Laboral, Título III “Administración del Trabajo”, Art. 28: Sistema Integrado de Inspección de Trabajo y la Seguridad Social. Competencia de las autoridades administrativas jurisdiccionales del trabajo, quiénes deben cumplir con las exigencias de los Convenios 81 y 129 de la OIT.	Ratificó el Convenio Internacional OIT Nro. 81 de Inspección del Trabajo con fecha 11 de octubre de 1989. La Ley 6514 que modifica el Capítulo V del Título II de las Normas Especiales de Tutela del Trabajo) de la CLT, relativo a salud y seguridad en el trabajo contiene una Sección II sobre inspección. (Ver Nota Técnica N° 94/TMCAC/SIT/MTE).	Mediante la Ley 1235/67 se ratificó el Convenio Internacional OIT Nro. 81 de Inspección del Trabajo.	Se cumple este artículo mediante la aplicación del Convenio Internacional OIT Nro. 81 y su Decreto Reglamentario 680/77 (Inspección del Trabajo – Procedimiento Inspectivo)

ARTICULO	Argentina	Brasil	Paraguay	Uruguay
6º - El sistema de seguridad y de salud en el trabajo deberá prever el acceso a la orientación, educación, formación e información en materia de salud y seguridad en el trabajo, disponibles para trabajadores, empleadores y especialistas del área.	<p>La SRT ha suscripto convenios y acuerdos con los Sindicatos en materia de capacitación, cuyo financiamiento es atendido con los excedentes del Fondo de Garantía del artículo 33, inciso 4 de la LRT.</p> <p>Esta colaboración mediante subsidios a los Sindicatos es complementaria de las actividades de capacitación, que de manera obligatoria deben realizar los empleadores y las ART.</p> <p>También existe el “Programa de Promoción de la Investigación, Formación y Divulgación sobre Riesgos del Trabajo” creado por Resolución 512/01 SRT.</p> <p>Asimismo, el Departamento de Atención al Público de la SRT realizan una amplia gama de actividades que receptan el mandato del documento.</p>	<p>El Ministerio de Trabajo y Empleo, a través del Departamento de Salud y Seguridad en el Trabajo y de Fundacentro, es responsable de promover el acceso de los trabajadores, empleadores y especialistas del área en la orientación, educación, formación e información sobre salud y seguridad en el trabajo.</p>	<p>El Viceministerio de Trabajo y Seguridad Social posee un subprograma sobre “Formación y Capacitación para el Trabajo”. Asimismo la Dirección General de Trabajo realiza actividades de asesoramiento técnico.</p> <p>En 2008 el Ministerio de Educación y Cultura aprobó los contenidos de la asignatura “Seguridad e Higiene” para nivel secundario.<sup>79</sup></p>	<p>Se cumple este artículo mediante la aplicación del Convenio Internacional OIT Nro. 81 y su Decreto Reglamentario 680/77 (Inspección del Trabajo – Procedimiento Inspectivo)</p>

<sup>79</sup> [http://www.mec.gov.py/cmsmec/wp-content/uploads/2008/11/pogra\\_seguridad.pdf](http://www.mec.gov.py/cmsmec/wp-content/uploads/2008/11/pogra_seguridad.pdf)

ARTICULO	Argentina	Brasil	Paraguay	Uruguay
7° - El sistema de seguridad y de salud en el trabajo debería prever la participación de trabajadores y empleadores, en el ámbito de las empresas, con el objetivo de prevenir accidentes y enfermedades originarias del trabajo, de manera de hacer compatible, permanentemente, al trabajo con la preservación de la vida y la promoción de la salud de las trabajadoras y trabajadores.	La participación de trabajadores en el ámbito de las empresas no se encuentra estipulada por normas generales de fondo, pero si se encuentra establecida para determinadas actividades económicas (minería y TV por cable, obligación de constituir comités mixtos de higiene y seguridad) y en establecimientos con alta "siniestralidad" y mortalidad (suscripción por parte de los representantes de los trabajadores de programas específicos de prevención).	Los trabajadores y empleadores participan de la prevención de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo, en el ámbito de las empresas, por medio de las Comisiones Internas de Prevención de Accidentes, constituidas por representantes designados por el empleador y electos por los trabajadores. Las Comisiones están previstas en los arts. 163 a 165 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT) y en la Norma Reglamentaria nº 5, texto de la Portaria nº 8/99.	El Decreto N° 14.390/92 en su Capítulo XIV establece que las empresas que posean cien (100) o más trabajadores a su cargo, están obligadas a organizar y poner en funcionamiento Comisiones Internas de Prevención de Accidentes con la finalidad de atender la prevención de accidentes, enfermedades profesionales y la seguridad del trabajo. Dichas Comisiones se constituyen en número igual de representantes de empleadores y trabajadores.	Está contemplado en los Decretos N° 406/88 (salud y seguridad en la industria y el comercio), N° 89/95 (salud y seguridad en la construcción: delegados de obra) y N° 392/99 (seguridad en la forestación). El Decreto 291/07, en su Capítulo VII, artículo 17° establece: "En aquellos sectores donde ya existan ámbitos de participación tripartitos como Construcción y Química, los mismos seguirán autorregulándose como hasta el presente".
8° - La legislación y las prácticas nacionales deberán garantizar que la fabricación, uso, cesión a título oneroso o gratuito de máquinas, equipos y tecnologías sean seguras.	En el año 1999 se dictó la Resolución S.I.C.M. N° 896/99 que establece la certificación previa de dichos productos con la participación de este Organismo. Dicha norma fue suspendida temporariamente y en la actualidad tiene vigencia para un conjunto reducido de productos.	Los artículos 184 a 186 de la CLT y la Norma Reglamentaria nº 12, con la redacción de la Portaria nº 12/83, establecen las condiciones mínimas de seguridad en máquinas y equipamientos y prohíben la fabricación, importación, venta, locación y uso de máquinas que no atiendan esas condiciones.	El Decreto N° 14.390/92 en sus arts. 109 al 122 establecen las condiciones generales de las instalaciones de las máquinas y otros requisitos conexos.	Está contemplado en los Decretos N° 406/88 (salud y seguridad en la industria y el comercio), N° 89/95 (salud y seguridad en la construcción) y N° 392/99 (seguridad en la forestación).

ARTICULO	Argentina	Brasil	Paraguay	Uruguay
<p>9º - En la adopción de medidas de protección contra los riesgos ocupacionales, el sistema de seguridad y salud en el trabajo deberá crear condiciones que privilegien las acciones de carácter colectivo.</p> <p>Cuando las medidas colectivas no sean suficientes para el control de los riesgos, o mientras estén siendo implantadas o en situaciones de emergencia, las empresas deberán suministrar a las trabajadoras y trabajadores, gratuitamente, equipamientos de protección individual adecuados a los riesgos y en perfecto estado de conservación y funcionamiento, e instruirlos para su uso.</p>	<p>En la legislación vigente existen mecanismos que obligan a que cuando las medidas colectivas no sean suficientes para el control de los riesgos, o mientras estén siendo implantadas o en situaciones de emergencia, las empresas deberán suministrar a las trabajadoras y trabajadores, gratuitamente equipamientos de protección individual adecuados a los riesgos y en perfecto estado de conservación y funcionamiento, e instruirlos para su uso.</p>	<p>La NR 9 y Portaria 25/94, establece que el estudio, desarrollo e implantación de medidas de protección contra los riesgos deben privilegiar las de carácter colectivo. Cuando esas medidas fueran inviables o insuficientes, o se encontraran en fase de estudio, planeamiento o implantación, o aún en carácter complementario, es permitida la adopción de medidas de carácter administrativo, de organización del trabajo, o la utilización de equipos de protección individual. El art. 166 de la CLT y NR 6 según Portaria 25/01, determinan la obligatoriedad de provisión gratuita a trabajadores de equipos de protección adecuados al riesgo y en perfecto estado de conservación y funcionamiento. La obligación de entrenar trabajadores sobre la correcta utilización de los equipos de protección y orientación en cuanto a sus limitaciones se establece en las NR 6 y 9.</p>	<p>El Decreto N° 14.390/92 en su capítulo 12 sobre Protección personal dispone 4 secciones al respecto: I: normas comunes, II: medios parciales de protección, III: medios integrales de protección y IV: de los exámenes médicos.</p>	<p>Está contemplado en los Decretos N° 406/88 (salud y seguridad en la industria y el comercio), N° 89/95 (salud y seguridad en la construcción) y N° 392/99 (seguridad en la forestación).</p>



ARTICULO	Argentina	Brasil	Paraguay	Uruguay
10° - El sistema de seguridad y de salud deberá crear controles adecuados de sustancias, procedimientos y tecnologías que en base a la evidencia científica puedan producir efectos graves sobre la salud de las trabajadoras y trabajadores.	Deben destacarse diversos dispositivos de la legislación argentina que contienen la previsión de medidas de controles de sustancias, procedimientos y tecnologías que puedan producir efectos perjudiciales para la salud de los trabajadores. Dentro de ellas, destacamos las Resoluciones SRT 415/02 (cancerígenos), 497/03 (PCBs) y 743/03 (Accidentes Industriales Mayores).	Diversas disposiciones de la legislación brasileña de salud y seguridad en el trabajo contienen medidas de controles de sustancias, procedimientos y tecnologías que puedan producir efectos perjudiciales a la salud de los trabajadores. Dentro de ellas, se destacan las Normas Reglamentarias 9 (Portaria 25/94), 10 (Portaria 12/83), 15 (Portaria 3.214/78) y 17 (Portaria 3.751/90).	El Decreto N° 14.390/92 en su capítulo 11 sobre Medio ambiente de trabajo e higiene industrial dispone la sección III: Sustancias químicas en ambientes industriales.	Está contemplado en los Decretos N° 406/88 (salud y seguridad en la industria y el comercio), N° 89/95 (salud y seguridad en la construcción) y N° 392/99 (seguridad en la forestación).
11° - Las legislaciones nacionales deberán prever que las empresas extranjeras instaladas en los países del MERCOSUR deben cumplir, las mismas condiciones de salud y seguridad que las empresas del MERCOSUR. Los estados partes procurarán que cuando estas empresas dispongan de estándares superiores en sus casas matrices o filiales estos sean aplicados en los países del MERCOSUR.	Sobre el primer párrafo del artículo 11°, cabe destacar que la Ley N° 24.557 no diferencia el tratamiento sobre empresas de capitales argentinos o extranjeros o de países del MERCOSUR, sino que su ámbito de aplicación está delimitado por los trabajadores y no por las empresas.	La legislación brasileña de salud y seguridad en el trabajo se aplica a todas empresas que mantengan empleados en el país, independientemente de su país de origen. Las empresas extranjeras instaladas en Brasil son obligadas a cumplir, por tanto, las mismas exigencias de salud y seguridad en el trabajo que las empresas brasileñas.	Las disposiciones del Reglamento General Técnico de Seguridad, Higiene y Medicina en el Trabajo son obligatorias en todo el territorio de la República, independientemente de su país de origen de las empresas instaladas.	Está contemplado en los Decretos N° 406/88 (salud y seguridad en la industria y el comercio), N° 89/95 (salud y seguridad en la construcción) y N° 392/99 (seguridad en la forestación).

ARTICULO	Argentina	Brasil	Paraguay	Uruguay
12º - La legislación y las prácticas nacionales deberán garantizar que las trabajadoras y los trabajadores puedan rehusarse a desarrollar sus actividades laborales siempre que haya condición de riesgo grave e inminente, sin perjuicio para ellos, conforme con la legislación y usos nacionales.	Sobre el artículo 12º, es importante destacar que este artículo no reconoce similar en nuestra legislación interna y establece que "La legislación y las prácticas nacionales deberán garantizar que las trabajadoras y los trabajadores puedan rehusarse a desarrollar sus actividades laborales siempre que haya condición de riesgo grave e inminente, sin perjuicio para ellos, conforme con la legislación y usos nacionales". Al respecto existe un proyecto de Ley del diputado Basteiro.	El ítem 9.6.3 de la Norma Reglamentaria nº 9, texto según Portaria nº 25/94, establece el derecho de los trabajadores de interrumpir de inmediato las actividades en ocurrencia de riesgos ambientales de los locales de trabajo que los coloquen en situación de grave e inminente riesgo.	El artículo 272 del Código de Trabajo prevé que "El trabajador, en la prestación de sus servicios profesionales, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de salud, seguridad e higiene en el trabajo". Además, el Código de Trabajo contiene también disposiciones que autorizan al trabajador a rescindir el contrato de trabajo por culpa del empleador, a saber: "Art. 84..inc."i") El peligro grave para la seguridad, la integridad orgánica o la salud del trabajador o su familia, resultante del incumplimiento por el empleador de las medidas higiénicas y de seguridad que las leyes o los reglamentos o la autoridad competente establecen"	Está contemplado mediante la aplicación del Convenio Internacional OIT Nro. 155 ratificado por la Ley 15.965, el que además se está reglamentando en el seno del Consejo Consultivo Asesor en Políticas de Inspección), con carácter general. Ver Decreto 291/07.

ARTICULO	Argentina	Brasil	Paraguay	Uruguay
13º - Los estados parte reconocerán el derecho a la información de las trabajadoras y trabajadores sobre los riesgos presentes en los diversos procesos de trabajo y las medidas adoptadas para su control o eliminación.	<p>El derecho de los trabajadores de ser informados sobre los riesgos ocupacionales a que están expuestos y sobre las medidas adoptadas para el control de estos riesgos está previsto en los Artículos Nº 208 y 213 del Anexo I del Decreto 351/79.</p> <p>Idem Título XI del Anexo I del Decreto 617/97 y Artículos Nº 10 y 12 del Anexo I del Decreto 911/96.</p>	<p>El derecho de los trabajadores de ser informados sobre los riesgos ocupacionales a que están expuestos y sobre las medidas adoptadas para controlar estos riesgos está previsto en la Norma Reglamentaria ° 1, texto según Portaria nº 6/93, y en la NR-9 (Portaria nº 25/94).</p>	<p>El Decreto N° 14.390/92 en su artículo 15 dispone “Deberá facilitarse a los trabajadores, de manera suficiente y adecuada: a) Información sobre los riesgos para su seguridad y su salud a que puedan estar expuestos en el lugar de trabajo y, b) Instrucción y formación sobre los medios disponibles para prevenir y controlar tales riesgos y para protegerse de ellos”.</p>	<p>Está contemplado mediante la aplicación del Convenio Internacional OIT Nro. 155 ratificado por la Ley 15.965, el que además se está reglamentando en el seno del Consejo Consultivo Asesor en Políticas de Inspección), con carácter general. Ver Decreto 291/07.</p>
14º - La legislación y las prácticas nacionales deberían prever los Servicios Competentes en Seguridad y salud en el Trabajo, con el objetivo de asesorar a empleadores y trabajadoras y trabajadores en la prevención de los accidentes y enfermedades profesionales.	<p>Al respecto, el inciso a) del artículo 5º de la Ley 19.587 crea los servicios de higiene y seguridad en el trabajo, y de medicina del trabajo de carácter preventivo y asistencial. Los Decretos 911/96, 1338/96 y 249/07 reglamentan la obligatoriedad.</p>	<p>El art. 162 da CLT y la Norma Reglamentaria nº 4, texto según Portaria nº 33/83, determinan la obligatoriedad de constituir Servicios Especializados en Ingeniería de Seguridad y Medicina del Trabajo, con la finalidad de promover la salud y proteger la integridad del trabajador en el local de trabajo.</p>	<p>El Decreto N° 14.390/92 en su capítulo XIII: De la organización de la salud ocupacional, dispone la implementación de Servicios de Seguridad en el Trabajo, de Higiene Industrial y de Medicina del Trabajo.</p>	<p>Se cumple a través del Decreto 89/95 (servicios de seguridad en la construcción), Decreto 306/05 (servicios de seguridad en la industria química) y se está reglamentando el CIT 155 a nivel general para el resto de las actividades.</p>

ARTICULO	Argentina	Brasil	Paraguay	Uruguay
15º - Los Estados Partes acuerdan que éste documento, teniendo en cuenta su carácter dinámico y el avance del proceso de integración subregional será objeto de su revisión transcurridos 2 (dos) años de su adopción, en base a la experiencia acumulada en el curso de su aplicación o en las propuestas o insumos formulados por la Comisión Temática III u otros organismos.	Este artículo no requiere de compatibilidad con la legislación interna, requiere de un mecanismo similar al utilizado para el proceso de actualización de la “Declaración Sociolaboral del Mercosur”.			
16º - Se establece un plazo de 12 (doce) meses a partir de la fecha de su aprobación por el GMC, para incorporar el presente instrumento al ordenamiento jurídico de los Estados Partes.	El “Documento MERCOSUR sobre Salud y Seguridad en el Trabajo” se puede incorporar al ordenamiento jurídico mediante Resolución SRT, según lo establecido en el Decreto 1057/2003 que faculta a dicho organismo para actualizar las especificaciones técnicas de los Reglamentos de Higiene y Seguridad en el Trabajo, aprobados por el Poder Ejecutivo Nacional en virtud de la Ley N° 19.587.	El “Documento MERCOSUR sobre Salud y Seguridad en el Trabajo” se encuentra incorporado al ordenamiento jurídico según lo informado en la Nota Técnica N° 108/TMCAC/SIT/MTE.	El “Documento MERCOSUR sobre Salud y Seguridad en el Trabajo” se encuentra incorporado al ordenamiento jurídico según lo descripto en las normas analizadas: El Decreto N° 14.390/92 y el Código del Trabajo.	El “Documento MERCOSUR sobre Salud y Seguridad en el Trabajo” se encuentra incorporado al ordenamiento jurídico según lo reseñado en el Informe sobre la forma de incorporación de Normas MERCOSUR al ordenamiento jurídico interno: Proyecto de Resolución presentado al GMC sobre Salud y Seguridad en el Trabajo.

De una primera lectura surge que Argentina cumple con las disposiciones del proyecto o los tiene en vía de implementación, hay acciones que pueden mejorarse, como asimismo elaborar propuestas para retomar actividades efectuadas en su momento que no tuvieron continuidad en el tiempo.

La implementación de las disposiciones del proyecto, decididamente debe responder en metodología y contenidos a las necesidades actuales y futuras, que como es sabido, se encuentran atravesadas por los fallos de la CSJN sobre la LRT.

Se concluye la conveniencia de adoptar sus disposiciones, teniendo en cuenta que no se oponen a las de nuestro derecho vigente y que, por lo tanto, no deberían existir reparos jurídicos, a la vez de fundamentar dicha conveniencia en que recientemente la “Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo 2010-2013” ha sido incorporada como pauta de la política de Estado en la materia, a través de la firma de un Acuerdo con la CGT, CTA, CSA y OISS (Convenio MTESS N° 36 de fecha 27 de abril de 2010).

#### 5.4.3.5 Inspección en materia de salud y seguridad en el trabajo

1) La Comisión Operativa acordó verificar en los operativos que se realicen en adelante, el cumplimiento de las condiciones mínimas en materia de higiene y seguridad en el trabajo, detalladas en la Decisión N° 32/06 CMC de MERCOSUR.<sup>80</sup>

Para una 2ª. Etapa se propone incluir el resto de los contenidos del proyecto de directrices sobre salud y seguridad en el trabajo, que están vinculados a la documentación laboral exigible y gestión de la salud y seguridad en el trabajo:

- Notificación de los accidentes y enfermedades del trabajo (cobertura del seguro social).
- Mecanismos de participación de trabajadoras/es en el ámbito de la empresa.
- Aplicación de estándares de casas matrices.
- Garantías que las trabajadoras/es puedan rehusarse a desarrollar sus actividades laborales siempre que haya condición de riesgo grave e inminente.
- Información y formación a las trabajadoras/es sobre los riesgos presentes en los procesos de trabajo y las medidas adoptadas para su control o eliminación.
- Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo.

---

<sup>80</sup> Ver Anexo N° 2 de la presente Tesis.

- 2) Protocolo común de inspección del trabajo en transporte de cargas peligrosas (como ser productos químicos, combustibles, etc.). Lineamientos generales.

Se propuso comenzar a trabajar en un borrador. Este protocolo se deberá nutrir de la realización de los operativos planificados.

#### 5.4.3.6 Glosario de salud y seguridad en el trabajo

El SGT10 tomó conocimiento del Acuerdo N° 03/10 de “Aprobación Glosario de Salud del Trabajador para los Estados Parte y Asociados del MERCOSUR” aprobado en la XXVIII Reunión de Ministros de Salud del MERCOSUR realizada en Buenos Aires el 9 de junio de 2010. Paraguay, debido a su presidencia pro tempore, informará el alcance del contenido del glosario, ya que aborda temas vinculados a relaciones laborales.

Se propone analizar dicho contenido en correspondencia con otros glosarios (MTESS de Argentina<sup>81</sup>, OIT, etc.).

#### 5.4.3.7 Dos propuestas concretas

Sin perjuicio de la aprobación por parte del GMC del proyecto de directrices sobre salud y seguridad en el trabajo y del proceso de revisión de la DSL, se proponen desde esta tesis dos acciones para el programa de trabajo del año 2012, tendientes a promover la salud y seguridad en el trabajo como una cuestión de estado en el proceso de integración regional:

- 1) Diseño de una Estrategia MERCOSUR de salud y seguridad en el trabajo

Se fundamenta esta propuesta en que transcurridos 20 años de la creación del MERCOSUR, no se concretaron mecanismos para promover la salud y seguridad en el trabajo en la región y no se consolidaron directrices en la materia, como así requerir y obtener del Observatorio del Mercado de Trabajo del MERCOSUR datos e indicadores sobre estadísticas de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Retomando la propuesta, debemos destacar que tanto la Declaración Sociolaboral (1998) en su artículo 17, como las Directrices Regionales para el crecimiento del

---

<sup>81</sup> <http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/glosario/index.asp>

empleo (2007) y el Plan Regional de Inspección del Trabajo (2009) constituyen una preocupación en la materia pero no resultan abarcativos para definir políticas en la materia.

El diseño la Estrategia MERCOSUR de salud y seguridad en el trabajo debería abarcar los aspectos siguientes:

a) Principales desafíos en materia de salud y seguridad en el trabajo

- Disponer de datos para la medición de la tasa de accidentes de trabajo mortales, de los accidentes de trabajo con jornadas perdidas y de otros indicadores estadísticos.
- Conocer el nivel de aplicación concreto de las legislaciones nacionales.
- Establecer una agenda de reunión con las Autoridades Nacionales de salud y seguridad en el trabajo.

b) Objetivos de la estrategia MERCOSUR

Los objetivos de la estrategia deberían estar alineados con los desafíos antes enunciados, y con otros temas a consensuar en el ámbito del SGT10.

En la formulación de objetivos, también se deberían considerar aquellos antecedentes vinculados al tema en los que estuvieron involucrados los países de la región y que no tuvieron tratamiento particular en el SGT10, a saber:

- “Estrategia Global en materia de Seguridad y Salud” OIT, 2003
- “Estrategia Iberoamericana de Salud y Seguridad en el Trabajo 2010-2013”, OISS, 2009
- Estrategias nacionales de salud y seguridad en el trabajo.

Finalmente, el diseño de la estrategia MERCOSUR debería quedar inserto y plasmado en las acciones encomendadas, tanto por el Estatuto de la Ciudadanía del MERCOSUR como en el “Plan Estratégico de Acción Social del MERCOSUR”

2) Reunión de Autoridades de salud y seguridad en el trabajo

Se propone un ámbito específico para promover el diálogo en materia de salud y la seguridad en el trabajo entre las autoridades nacionales, las centrales sindicales y empresariales.

Se fundamenta esta propuesta en la necesidad de constituir un espacio que medie entre la construcción técnica y la decisión política.

La celebración de reuniones periódicas entre las Autoridades de salud y seguridad en el trabajo, coadyuvarán al seguimiento de una agenda común de la región, como

asimismo para promover el diálogo con los cuadros técnicos de las centrales sindicales y empresariales. La realización de las reuniones se puede fijar mediante la modalidad presencial o vía teleconferencia, dada la disponibilidad de las tecnologías de información y comunicaciones. Su rol no se superpone con el SGT10, en tanto que resulta complementario desde que se desmanteló la Comisión Temática III “Salud y Seguridad en el Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad Social”.

Consideramos que las propuestas elevadas son un aporte a la política de salud y seguridad en el trabajo en la región, en tanto que dicha cuestión no ha sido considerada en toda su dimensión social.

La temática abordada en las propuestas resulta vigente y factible de implementar debido a que no crean más burocracia y son autosustentables en el sentido que ya existen recursos para afrontar estas actividades.

Tal como hemos desarrollado la cuestión de la salud y seguridad en el trabajo en el presente trabajo, afirmamos que la misma presenta lagunas y áreas de vacancia que merecen ser cubiertas, dado que está en juego ni más ni menos que la preservación de la salud y la vida de los ciudadanos en su lugar de trabajo.

Lo expuesto, en línea con los postulados del Tratado de Asunción, debe ser considerado como un eje de la dimensión sociolaboral de los procesos de integración regional, entendiendo como desarrollo sustentable el desarrollo económico con justicia social.

## 5.5 Conclusiones

De la primera etapa o fase del MERCOSUR (1991 – 1994), respecto de los objetivos planteados, los logros alcanzados y los asuntos pendientes, cabe señalar:

### 1) Análisis comparativo de las legislaciones e identificación de asimetrías:

Esta tarea quedó inconclusa si bien se realizó un estudio comparado, las asimetrías no quedaron del todo identificadas. Un panorama acerca de la legislación básica vigente refleja lo siguiente:



- La salud y seguridad en el trabajo tiene jerarquía constitucional en todos los estados del MERCOSUR, al igual que poseen legislación nacional marco y reglamentos generales sobre salud y seguridad en el trabajo. Como también reglamentos sobre salud y seguridad en actividades específicas (Construcción, agricultura y otros).
  - En cuanto a las asimetrías, Argentina da la nota en dos aspectos: la falta de mecanismos para la participación de los trabajadores y la gestión privada del seguro sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales
- 2) Ratificación, por los cuatro Estados miembros, de un mismo elenco mínimo de convenios internacionales de salud y seguridad en el trabajo: A la fecha no se concretó.
  - 3) Formulación de propuestas para aproximación de normas reglamentarias de salud y seguridad y medio ambiente de trabajo en la esfera del MERCOSUR: Concreción parcial, ver proyecto de Directrices.
  - 4) Organización de un banco de datos sobre sustancias químicas y otros agentes peligrosos y nocivos a la salud de los trabajadores y al medio ambiente: A la fecha no se concretó.
  - 5) Empadronamiento de la comunicación sobre salud y seguridad utilizada en rotulado, señalización y especificación técnica de productos, máquinas y equipos: A la fecha no se concretó.

De la segunda fase del MERCOSUR (1995 a la fecha), el proyecto de documento MERCOSUR sobre salud y seguridad de los trabajadores (también conocido como proyecto de directrices o proyecto de resolución GMC) ocupa un lugar central.

En la práctica, solo se materializó la vinculación de la prevención y protección de la salud y seguridad en el lugar de trabajo, mediante el literal b) del anexo de la Decisión CMC 32/06, que establece que en las inspecciones de trabajo se deberán verificar las condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

De una primera lectura surge que Argentina cumple con las disposiciones del proyecto de directrices o las tiene en vía de implementación a partir de la aprobación de los convenios OIT núm. 155 y 187.

Su implementación debe responder en metodología y contenidos a las necesidades actuales y futuras, que como es sabido, se encuentran atravesadas por los fallos de la CSJN sobre la LRT.

El proyecto de directrices requiere de una aplicación armónica con la “Estrategia Argentina de Salud y Seguridad en el Trabajo 2011-2015”, incorporada como pilar y pauta de la política de Estado en la materia, a través de la firma de un Acuerdo con la CGT, CTA, y las centrales empresarias (Convenio MTESS N° 69 de fecha 27 de abril de 2011)

## CONCLUSIONES

Hoy la salud laboral, desde un marco transdisciplinar se nutre desde las ciencias médicas hasta de las ciencias sociales, contemplando un vasto arco de proto ciencias y técnicas (ingeniería, higiene, ergonomía, psicología) con el objeto de promover la salud de los trabajadores, mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo y prevenir los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.

Del panorama y reseña de algunos procesos de integración con foco en la salud y seguridad de los trabajadores, dos tipos de indicadores resultan orientativos:

- Un primer tipo de indicador proactivo, mediante el cual podemos medir el esfuerzo y compromiso de los estados, por lo menos en la faz normativa y que da cuenta de los convenios relevantes de OIT en materia de salud y seguridad en el trabajo ratificados por los mismos.
- Un segundo tipo de indicador es el de los denominados “reactivos”, los cuales se construyen en base a las estadísticas de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Por caso en el gráfico citado por la OIT se observa la evolución de los accidentes laborales mortales en América Latina y en China.

El contexto y análisis de los procesos de integración regional en la Unión Europea (UE) y en la Comunidad Andina (CAN), muestran una serie de diferencias propias de la historia de dos subcontinentes: La UE es el proceso de integración más desarrollado de la historia, en el sentido de haber logrado los objetivos más ambiciosos que un régimen de este tipo puede suponer: no sólo aspectos económicos, sino profundos lazos políticos, sociales y culturales; la CAN tiene el permanente desafío de consolidar la institucionalidad democrática por un lado y la justicia social por otro, desafíos que aún cuestan atravesar con éxito.

Se garantiza a los trabajadores del territorio de la UE y la CAN, entre otros derechos, el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. En tal sentido, estas normas supranacionales no son incompatibles con las respectivas legislaciones nacionales cuando éstas establezcan obligaciones y derechos superiores, en tanto que prevalecen sobre las disposiciones comunitarias.

Referente a la internalización pueden existir grandes distancias, tanto en el seno de la UE como de la CAN, ello obedece, en parte, a las prácticas sociales de cada uno de los estados miembros.

Respecto al MERCOSUR, en estos primeros 20 años, la salud y seguridad de los trabajadores no fue abordada como un eje determinante de la dimensión sociolaboral del proceso de integración regional.

Si bien ocupó tangencialmente un lugar en la agenda sociolaboral, los objetivos planteados en la materia no fueron cumplidos en su totalidad.

A partir de la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR, un instrumento normativo sobre la salud y seguridad de los trabajadores resulta necesario en el marco institucional actual del MERCOSUR.

Este instrumento normativo, aunque no tenga rango de legislación supranacional, debería ser incorporado al derecho interno, mediante el procedimiento de aprobación que disponga cada estado parte.

El proyecto de directrices sobre salud y seguridad en el trabajo resultará una piedra angular para diversas acciones de promoción y protección de la salud de los trabajadores del MERCOSUR, a la par del conjunto de propuestas formuladas en la presente tesis.

Las labores del SGT10 no guardaron un equilibrio entre la construcción técnica y la decisión política, prueba de ello es el rol de las centrales sindicales y empresariales y la necesidad de un ámbito específico en materia de salud y seguridad en el trabajo.

## **ANEXOS**

### Listado de anexos

Nº 1: Proposta de minuta destinada a documento comum dos países integrantes do MERCOSUL, referente a saúde e segurança no trabalho.

Nº 2: Acta de la III Reunión de la Comisión Operativa Coordinadora del Plan Regional Inspección del Trabajo del Mercosur, Asunción 27 de abril de 2011.

Nº 3: Siglas y abreviaturas.

## **Anexo nº 1**

### **Proposta de minuta destinada a documento comum dos países integrantes do MERCOSUL, referente a saúde e segurança no trabalho**

Os países integrantes do Mercosul

Considerando a necessidade de adoção de preceitos mínimos destinados a promover a melhoria das condições de trabalho, objetivando assegurar melhor nível de proteção a segurança e a saúde dos trabalhadores.

Considerando que a adoção de normas comuns em matéria de segurança e medicina no trabalho pôr parte dos países-membros não deve justificar uma eventual redução dos níveis de proteção já atingidos em cada Estado-membro.

Considerando a necessidade de aperfeiçoamento e harmonização das legislações dos Estados-membros do Mercosul no que toca a proteção a saúde no trabalho.

Considerando que os desníveis das legislações dos Estados-membros podem conduzir a diferentes níveis de proteção aos trabalhadores e permitir uma concorrência que se efetua em detrimento da segurança e da saúde no trabalho.

Considerando a necessidade de reduzir o número excessivo de acidentes no trabalho e doenças profissionais que ocorrem nos Estados-membros.

Considerando a necessidade fundamental de informações aos trabalhadores e seus representantes dos riscos a saúde no trabalho, bem como das medidas necessárias à redução ou eliminação destes riscos.

Considerando que a melhoria da segurança e saúde no trabalho não podem ficar subordinadas às considerações de ordem puramente econômica.

Considerando que as entidades patronais devem manter-se permanentemente atualizadas do ponto de vista técnico científico em matéria da concepção dos postos de trabalho, tendo em conta os riscos inerentes da sua empresa, repassando estas informações aos trabalhadores.

**ADOA-SE A PRESENTE NORMA**

### **NORMA COMUM DOS PAÍSES INTEGRANTES DO MERCOSUL, REFERENTE A SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO**

#### **Seção I DISPOSIÇÕES GERAIS**

##### **ARTIGO 1º**

1. A presente norma inclui princípios gerais relativos à prevenção dos riscos profissionais e à proteção da segurança e da saúde, à eliminação dos fatores de risco e de acidente, à informações, à consulta, à participação, de acordo com as legislações e/ou práticas nacionais, à formação dos trabalhadores e seus representantes, assim como linhas gerais para a aplicação dos referidos princípios.
2. A presente norma não prejudica as disposições nacionais e comunitárias, existentes ou futuras, mais favoráveis à proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho.

#### ARTIGO 2º

##### **Âmbito de Aplicação**

A presente norma aplica-se a todos os setores de atividade, privados ou públicos (atividades industriais, agrícolas, comerciais, administrativas, de serviços, educativas, culturais, etc.).

#### ARTIGO 3º

##### **Definições**

Para efeitos da presente norma entende-se pôr:

- a) Trabalhador, qualquer pessoa; à serviço de uma entidade patronal e bem assim os estagiários os aprendizes, e os empregados domésticos;
- b) Entidade patronal, qualquer pessoa singular ou coletiva que seja titular da relação de trabalho com o trabalhador e responsável pela empresa e/ou pelo estabelecimento;
- c) Representante dos trabalhadores, desempenhando uma função específica em matéria de proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores, qualquer pessoa eleita, escolhida ou designada, de acordo com as legislações e/ou práticas nacionais, para ser o delegado dos trabalhadores no que respeita aos problemas da proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho, na fábrica ou estabelecimento e a direção sindical.
- d) Prevenção, o conjunto das disposições ou medidas tomadas ou previstas em todas as fases da atividade da empresa, tendo em vista evitar ou diminuir os riscos profissionais.

#### ARTIGO 4º

1. Os Estados-membros adaptarão as disposições necessárias para garantir que as entidades patronais, os trabalhadores e os representantes dos trabalhadores sejam submetidos às disposições jurídicas necessárias a aplicação da presente norma.
2. Os Estados-membros garantirão, designadamente um controle e uma fiscalização adequados.

#### **Seção II**

##### **OBRIGAÇÕES DAS ENTIDADES PATRONAIS**

#### ARTIGO 5º

##### **Disposição geral**

1. A entidade patronal é obrigada a assegurar a segurança e a saúde dos trabalhadores em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2. Se, a entidade patronal recorrer a entidades (pessoas ou serviços) exteriores à empresa e/ou ao estabelecimento, isto não a isenta da sua responsabilidade neste domínio.
3. As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança social e da saúde no local de trabalho não afetam o princípio da responsabilidade da entidade patronal.

## ARTIGO 6º

### **Obrigações gerais das entidades patronais**

1. No âmbito das suas responsabilidades, a entidade patronal tomará as medidas necessárias à defesa da segurança e da saúde dos trabalhadores, incluindo as atividades de prevenção dos riscos profissionais, de informações e de formação, bem como à criação de um sistema organizado e de meios necessários, sempre em consulta com os sindicatos e representantes dos trabalhadores.
2. A entidade patronal aplicará as medidas previstas no primeiro parágrafo do número anterior com base nos seguintes princípios gerais de prevenção:
  - a) Evitar os riscos;
  - b) Avaliar os riscos que não possam ser evitados;
  - c) Combater os riscos na origem;
  - d) Adaptar o trabalho ao homem, especialmente no que se refere à concepção dos postos de trabalho, bem como à escolha de equipamentos de trabalhos e dos métodos de trabalho e de produção, tendo em vista, nomeadamente atenuar o trabalho monótono e o trabalho cadenciado e reduzir os efeitos destes sobre a saúde;
  - e) Ter em conta o estágio de evolução da técnica;
  - f) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
  - g) Planificar a prevenção com um sistema coerente que integre a técnica, a organização do trabalho, as condições de trabalho, as relações sociais e a influência dos fatores ambientais no trabalho;
  - h) Dar prioridade às medidas de proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual;
  - i) Dar instruções adequadas aos trabalhadores e seus representantes na fábrica e sindicato
3. Sem prejuízo das restantes disposições da presente norma, a entidade patronal deve, de acordo com a natureza das atividades da empresa e/ou do estabelecimento, com consulta aos trabalhadores e sindicatos:
  - a) Avaliar os riscos para a segurança e a saúde dos trabalhadores na escolha dos equipamentos de trabalho e das substâncias ou preparados químicos e na concepção dos locais de trabalho.Na sequência desta avaliação, e na medida do necessário, as atividades de prevenção e os métodos de trabalho e de produção postos em prática pela entidade patronal devem:
  - assegurar um nível mais eficaz de proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores;
  - ser integrados no conjunto das atividades da empresa e/ou estabelecimento e a todos os níveis da hierarquia;
  - b) Sempre que confiar tarefas a um trabalhador, tomar em consideração as suas capacidades em matéria de segurança e de saúde;
  - c) Proceder de forma a que a planificação e a introdução de novas tecnologias sejam objeto de consulta aos trabalhadores e/ou aos seus representantes, no que diz respeito às consequências sobre a segurança e a saúde dos trabalhadores, em



matéria de escolha dos equipamentos, de organização das condições de trabalho e de impacto dos fatores ambientais no trabalho;

d) Tomar as medidas adequadas para que só os trabalhadores que tenham recebido uma instrução adequada possam ter acesso às zonas de risco grave e específico.

4) Sem prejuízo das restantes disposições da presente norma, quando estiverem presentes no mesmo local de trabalho trabalhadores de várias empresas, as entidades patronais devem cooperar na aplicação das disposições relativas à segurança, à higiene e à saúde e tendo em conta a natureza das atividades, coordena-las no sentido da proteção e da prevenção dos riscos profissionais, informa-se reciprocamente e comunicá-los aos trabalhadores e/ou aos seus representantes e sindicatos.

5) As medidas relativas à segurança, à higiene e à saúde no local de trabalho não devem em caso algum implicar encargos financeiros para os trabalhadores.

## ARTIGO 7º

### **Serviços de proteção e de prevenção**

1. Sem prejuízo das obrigações previstas nos artigos 5º e 6º, a entidade patronal designará um ou mais profissionais para se ocuparem das atividades e proteção e de prevenção dos riscos profissionais na empresa e/ou no estabelecimento, com aval dos sindicatos e seus representantes.

2. Os profissionais não podem ser prejudicados pelas suas atividades de proteção e de prevenção dos riscos dos profissionais.

A fim de poderem dar cumprimento às obrigações decorrentes da presente norma, devem dispor de tempo integral para estas atividades.

3. Em todos os casos:

- os profissionais designados devem possuir a capacidade necessárias e dispor dos meios requeridos,

- as pessoas ou serviços exteriores consultados deverão possuir as aptidões necessárias e dispor dos meios pessoais e profissionais requeridos, e;

4. - os profissionais designados e as pessoas ou serviços exteriores consultados devem ser em um número suficiente, para se encarregarem das atividades de proteção e de prevenção, tendo em conta a dimensão da empresa e/ou do estabelecimento e/ou os riscos a que os trabalhadores estão expostos, bem como a sua repartição no conjunto da empresa e/ou do estabelecimento.

5. A proteção e a prevenção dos riscos para a segurança, a saúde que são objeto do presente artigo serão garantidas pôr um ou mais profissionais, pôr um único serviço ou pôr serviços distintos, quer se trate de serviço(s) interno(s) ou externo(s) à empresa e/ou ao estabelecimento.

Nota: Os Estados-membros definirão as capacidades e aptidões necessárias referidas no nº 3

## ARTIGO 8º

### **Primeiros socorros, luta contra incêndios, evacuação dos trabalhadores, perigo grave e imediato**

1. A entidade patronal deve:

- tomar as medidas necessárias, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores, devidamente adaptadas à natureza das atividades e à dimensão da empresa e/ou do estabelecimento e tendo em conta as restantes pessoas presentes, e;

- estabelecer os contatos necessários com serviços exteriores, nomeadamente em matéria de primeiros socorros, de assistência médica de urgência, de salvamento e de combate a incêndios.

2. Em aplicação do disposto no nº 1, a entidade patronal deve, nomeadamente, designar os profissionais encarregados de pôr em prática as medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores.

A entidade patronal deve:

a) Informar o mais cedo possível todos os trabalhadores que estão ou podem vir a estar expostos a um perigo grave e imediato sobre esse perigo e sobre as disposições tomadas ou a tomar em matéria de proteção;

b) Tomar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave, imediato e que não possa ser evitado, cessar a sua atividade e/ou abandonar imediatamente o local de trabalho e dirigir-se a um local seguro;

3. Os trabalhadores em caso de perigo grave, imediatamente e que não possa ser evitado, tem o direito de se afastar, do seu posto de trabalho e/ou de uma área perigosa, não podendo ser prejudicado pôr esse fato e devendo ser protegido contra todas as consequências prejudiciais e injustificadas, de acordo com as legislações e/ou práticas nacionais.

4. A entidade patronal deve tomar providências para que, em caso de perigo grave e imediato para sua própria segurança e/ou de outrem, qualquer trabalhador, que se encontre impossibilitado de contactar com o superior hierárquico competente e tendo em conta os seus conhecimentos e meios técnicos, possa tomar as medidas necessárias para evitar as consequências de um tal perigo.

A sua ação não implicará em qualquer hipótese prejuízo para o trabalhador.

## ARTIGO 9º

### **Obrigações diversas das entidades patronais**

1. A entidade patronal deve:

a) Dispor de uma avaliação dos riscos para a segurança e a saúde no trabalho, incluindo os relativos aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais. Esta avaliação deve ser feita com participação dos trabalhadores e sindicatos;

b) Determinar as medidas de proteção a tomar e, se necessário, o material de proteção a utilizar;

c) Informar todos os acidentes de trabalho aos, representantes dos trabalhadores e seus sindicatos;

d) Elaborar, à atenção da autoridade competente e de acordo com as legislações e/ou práticas nacionais, relatórios sobre os acidentes de trabalho de que os seus trabalhadores sejam vítimas.

2) Tendo em conta a natureza das atividades e a dimensão das empresas, os Estados-membros determinarão as obrigações a cumprir pelas diferentes categorias de empresas no que se refere à elaboração dos documentos previstos no nº 1, alíneas a) e b) e aquando da elaboração dos documentos previstos no nº 1, alíneas c) e d).

## ARTIGO 10º

### **Informações dos trabalhadores**

1. A entidade patronal tomará as medidas adequadas para que os trabalhadores e/ou seus representantes e sindicatos na empresa e/ou no estabelecimento recebam, de acordo com as legislações e/ou práticas nacionais, que podem ter

nomeadamente em conta a dimensão da empresa e/ou estabelecimento, todas as informações necessárias em matéria de:

- a. Riscos para a segurança e a saúde, bem como de medidas e atividades de proteção e de prevenção relativas quer à empresa e/ou ao estabelecimento em geral quer a cada tipo de posto de trabalho e/ou função;
- b. Medidas tomadas ao abrigo do No. 2 do artigo 8o.

2. A entidade patronal tomará as medidas adequadas para que as entidades patronais dos trabalhadores das empresas e/ou dos estabelecimentos exteriores intervenientes na sua empresa ou estabelecimento recebam, de acordo com as legislações e/ou práticas nacionais, informações adequadas quanto aos aspectos referidos nas alíneas a) e b) do nº 1, destinadas aos trabalhadores em questão.

3. A entidade patronal tomará as medidas adequadas para que os trabalhadores desempenhando uma função específica em matéria de proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores, ou os representantes dos trabalhadores e seus sindicatos desempenhando uma função específica em matéria de proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores, tenham acesso, para o cumprimento das suas funções e de acordo com as legislações e/ou práticas nacionais:

- a) avaliação dos riscos profissionais e medidas de proteção previstos no nº 1, alíneas a) e b), do artigo 9º;
- b) lista e aos relatórios previstos no nº 1, alíneas c) e d), do artigo 9º;
- c) informações proveniente tanto das atividades de proteção e de prevenção como dos serviços de inspeção e organismos competentes no domínio da segurança e da saúde.

## ARTIGO 11º

### **Consulta e Participação dos Trabalhadores**

1. As entidades patronais consultarão os trabalhadores e/ou os seus representantes e possibilitarão a sua participação em todas as questões relativas à segurança e à saúde no local de trabalho.

Esta obrigação implica:

- a consulta aos trabalhadores,
- o direito de os trabalhadores e/ou seus representantes apresentarem propostas,
- a participação de acordo com as legislações e/ou práticas nacionais.

2. Os trabalhadores ou os seus representantes, com funções específicas em matéria de proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores, participarão de acordo com as legislações e/ou práticas nacionais, ou serão consultados previamente e em tempo útil pela entidade patronal, sobre:

- a) Qualquer ação que possa ter efeitos substanciais sobre a segurança e a saúde;
- b) a designação dos trabalhadores prevista no nº1 do artigo 7º e no nº 2 do artigo 8º, bem como sobre as atividades previstas no nº 1 do artigo 7º;
- c) As informações previstas no nº 1 do artigo 9º e no artigo 10º;
- d) A concepção e organização da formação prevista no artigo 12º

3 Os representantes dos trabalhadores com funções específicas em matéria de proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores têm o direito de pedir à entidade patronal que tome as medidas adequadas e lhes apresente propostas nesse sentido, de modo a minimizar qualquer risco para os trabalhadores e/ou a eliminar as fontes de perigo.

4. Os trabalhadores referidos no nº 2 e os representantes dos trabalhadores referidos no nºs 2 e 3 não podem ser prejudicados por desempenharem as atividades referidas nesses números.

5. A entidade patronal deve conceder aos representantes dos trabalhadores desempenhando funções específicas em matéria de proteção de segurança e da saúde dos trabalhadores uma dispensa do trabalho suficiente, sem perda de salário e pôr a sua disposição os meios necessários que lhes permitam exercer os direitos e funções decorrentes da presente norma.

6. Os trabalhadores e/ou os seus representantes têm o direito de apelar de acordo com as legislações e/ou práticas nacionais, para a autoridade competente em matéria e/ou práticas nacionais, para a autoridade competente em matéria de segurança e de saúde no local de trabalho se considerarem que as medidas tomadas e os meios fornecidos pela entidade patronal não são suficientes para garantir a segurança e a saúde no local de trabalho.

Os representantes dos trabalhadores devem acompanhar as fiscalizações efetuadas pela autoridade competente.

## **ARTIGO 12º**

### **Formação dos trabalhadores**

1. A entidade patronal deve garantir que cada trabalhador receba uma formação simultaneamente suficiente e adequada em matéria de segurança e de saúde, nomeadamente sob a forma de informações e instruções, pôr ocasião:

2. A entidade patronal deve assegurar-se de que os trabalhadores das empresas e/ou estabelecimentos exteriores intervenientes na sua empresa ou estabelecimento receberam instruções adequadas a respeito dos riscos para a segurança a sua atividade na empresa ou no estabelecimento.

3. Os representantes dos trabalhadores desempenhando funções específicas em matéria de proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores terão direito a uma formação adequada.

4. O custo da formação prevista nos nºs 1 e 3 não pode ser suportado pelos representantes destes.

- A formação prevista no nº 1 deve decorrer do horário de trabalho.

- A formação prevista no número anterior deve decorrer dentro do horário de trabalho ou, de acordo com as práticas nacionais, quer no interior quer no exterior da empresa e/ou do estabelecimento, contando com a participação sindical.

## **Seção III**

### **OBRIGAÇÕES DOS TRABALHADORES**

1. Cada trabalhador deve, na medida das suas possibilidades, cuidar da sua segurança e saúde como da segurança e saúde das outras pessoas afetadas pelas suas tarefas ou omissões no trabalho, de acordo com a sua formação e as instruções dadas pela sua entidade patronal.

2. Para realizar aqueles objetivos, os trabalhadores devem, em especial, de acordo com a sua formação e as instruções dadas pela sua entidade patronal:

a) Comunicar imediatamente à entidade patronal e/ou aos trabalhadores desempenhando uma função específica em matéria de proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores qualquer situação de trabalho relativamente à qual um motivo plausível para pensar que apresenta em perigo grave e imediato para a segurança e a saúde, bem como qualquer defeito registrado nos sistemas de proteção;

b) Contribuir, de acordo com as práticas nacionais, juntamente com a entidade patronal e/ou com os trabalhadores desempenhando uma função específica em matéria de proteção de segurança e da saúde dos trabalhadores, pelo período de

tempo necessário, para possibilitar o cumprimento de todas as tarefas ou exigências impostas pela autoridade competente, a fim de proteger a segurança e a saúde dos trabalhadores no local de trabalho.

c) Contribuir, de acordo com as práticas nacionais, juntamente com a entidade patronal e/ou com os trabalhadores desempenhando uma função específica em matéria de proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores, pelo período que for necessário para permitir que a entidade patronal assegure que o posto de trabalho e as condições de trabalho sejam seguros e isentos de riscos e a saúde dentro do seu campo de atividade.

#### **Seção IV**

#### **Disposições diversas**

##### **ARTIGO 14º**

##### **Controle de saúde**

1. Serão tomadas medidas destinadas a assegurar a vigilância adequada da saúde do trabalhador em função dos riscos para a sua segurança e saúde no local de trabalho, de acordo com as legislações e/ou práticas nacionais.
2. As medidas referidas no número anterior serão de molde a permitir que caso o deseje, cada trabalhador possa submeter-se a um controle de saúde a intervalos regulares.
3. O controle de saúde pode estar incluído num sistema público de saúde.

##### **ARTIGO 15º**

##### **Grupos de risco**

Os grupos de risco especialmente sensíveis devem ser protegidos contra os perigos que os afetam especialmente.

##### **ARTIGO 16º**

##### **Comitê**

1. Tendo em vista as adaptações de natureza estritamente técnica das normas previstas coloca-se a necessidade de formação de um comitê dos países membros para viabilização de normas comuns de proteção e saúde no trabalho.

## **Anexo nº 2**

### **Acta de la III Reunión de la Comisión Operativa Coordinadora del Plan Regional Inspección del Trabajo del Mercosur, Asunción 27 de abril de 2011**

La Comisión Operativa acordó verificar en los operativos que se realicen en adelante, el cumplimiento de las condiciones mínimas en materia de higiene y seguridad en el trabajo, detalladas en la Decisión N° 32/06 CMC de MERCOSUR, a saber:

- Máquinas y Herramientas: existencia de protecciones adecuadas para evitar riesgos a los trabajadores;
- Provisión de elementos de trabajo y equipamientos de protección personal;
- Provisión de agua potable;
- Provisión de protecciones contra incendios y medios de escape adecuados;
- Uso adecuado, protecciones e información sobre las sustancias peligrosas que se manipulen;
- Protección que evite o minimice los riesgos eléctricos;
- Provisión de baños y vestuarios;
- Protección adecuada en aparatos para elevar, elevadores de carga y ascensores;
- Existencia de cajas de primeros auxilios conforme los riesgos existentes;
- Control de la contaminación ambiental: existencia de gases y/o polvos en el ambiente de trabajo;
- Riesgo de caída de personas: existencia de protección y resguardo adecuados de andamios, escaleras y otros.

## **Anexo nº 3**

### **Siglas y abreviaturas**

ACLAN: Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte  
ASEAN: Asociación de Naciones del Sudeste Asiático,  
ANZCERTA: Acuerdo Comercial entre Australia y Nueva Zelandia  
CAN: Comunidad Andina  
CARICOM: Comunidad del Caribe  
CCSCS: Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur  
CECA: Comunidad Económica del Carbón y del Acero  
CEE: Comunidad Económica Europea  
CEFTA: Acuerdo Centroeuropeo de Libre Comercio  
CEMAC: Comunidad Económica y Monetaria de Africa Central  
CERSSO: Centro Regional de Seguridad y Salud Ocupacional  
CLT: Consolidación de Leyes del Trabajo  
CGT: Confederación General del Trabajo  
CINT: Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo  
COMESA: Mercado Común del Africa Austral y Oriental  
CSL: Comisión Sociolaboral del MERCOSUR  
CTA: Central de los Trabajadores de la Argentina  
CTIII: Comisión Temática III “Salud y Seguridad en el Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad Social” del SGT10.  
CUT: Central Unica de Trabajadores de Brasil  
CYMAT: Condiciones y medio ambiente de trabajo  
DSL: Declaración Sociolaboral del MERCOSUR  
EAC: Comunidad del Africa del Este  
EFTA: Asociación Europea de Libre Comercio  
ECOWAS: Comunidad Económica de Estados de África Occidental  
EURASEC o EEC: Comunidad Económica de Eurasia  
EURATOM: Comunidad Europea de la Energía Atómica  
GATT: Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio  
GCC: Consejo de Cooperación para los Estados Árabes del Golfo

GMC: Grupo Mercado Común  
LRT: Ley de Riesgos del Trabajo  
MERCOSUR: Mercado Común del Sur  
MTESS: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación  
NAFTA: Tratado de Libre Comercio de América del Norte  
NR: Norma Regulamentadora  
OEA: Organización de los Estados Americanos  
OIT: Organización Internacional del Trabajo  
OMS: Organización Mundial de la Salud  
OMC: Organización Mundial del Comercio  
OPS: Organización Panamericana de la Salud  
PARTA: Acuerdo de Comercio Regional del Pacífico  
PIACT: Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo  
RD-CAFTA: Tratado de Libre Comercio entre los Estados Unidos de América, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras Nicaragua y República Dominicana  
SAARC: Asociación Sudasiática para la Cooperación Regional  
SACU: Unión Aduanera de Africa Austral  
SADC: Comunidad de Desarrollo de Africa Austral  
SGT10: Subgrupo de trabajo N° 10 "Relaciones Laborales, Empleo y Seguridad Social del GMC (ex SGT 11)  
SICA (CACM): Sistema de la Integración Centroamericana  
SRT: Superintendencia de Riesgos del Trabajo  
UE: Unión Europea  
UMA: Unión del Magreb Arabe  
UNASUR: Unión de Naciones Suramericanas  
USA: Estados Unidos de América  
USDOL: Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América  
UIA: Unión Industrial Argentina



## BIBLIOGRAFIA

- ACLAN (1994), Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte.
- Acuerdo de Cartagena, (1969), Acuerdo de Integración Subregional Andino, adoptado el 26 de mayo de 1969.
- Al-Wahaibi y Al-Shuaili (2009), National strategy for occupational health and safety in the Sultanate of Oman 2009–2012, Department of Environmental and Occupational Health, Ministry of Health, Oman.
- Botto, Mercedes (2006), La integración regional en América Latina ¿es el MERCOSUR una alternativa para el crecimiento?, FLACSO Argentina.
- Cárcoba Alonso, Angel, (2007), Tened encendidas las luces. Cuadernos de Relaciones Laborales, 25, núm. 1, 151-157
- CEFTA (2006), Agreement on Amendment of and Accession to the Central European Free Trade Agreement.
- Christensen, Ingrid (2009), ILO Global Strategy for Occupational Safety and Health within the Decent Work Agenda, ILO Subregional Office for South Asia.
- Clerc, Jean Marc (1987), Introducción a las Condiciones y el Medio Ambiente de Trabajo, OIT, Ginebra.
- Conte Grand, Alfredo H y Rodríguez, Carlos A., OIT, 1999, Cobertura de los Riesgos del Trabajo: Manual con experiencias actuales y alternativas.
- Corres, Gerardo (2000), La razón de la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR y su fundamento en el constructivismo, Revista Pistas para el Mundo del Trabajo Nº 1, noviembre 2000.
- Cortina, Rubén (2003), El sistema interamericano de trabajo y la integración hemisférica, Fundación Friedrich Ebert en la Argentina, Buenos Aires.
- Directiva 89/391 CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, texto consolidado en <http://eur-lex.europa.eu>.
- DR-CAFTA (2004), Dominican Republic - Central America Free Trade Agreement, Tratado de Libre Comercio entre República Dominicana, Centroamérica y Estados Unidos de América.
- EEA (2011) EEA Agreement - Annex XVIII: Health and safety at work, labour law, and equal treatment for men and women.

- EFTA (1960) Convention establishing the European Free Trade Association. Consolidated version, last amended on 20 September 2010.
- Ermida Uriarte, Oscar (1997), Instituciones y relaciones laborales del Mercosur en "El Mercado Común del Sur: MERCOSUR Estudio de caso sobre una experiencia de integración económica", OIT, Educación Obrera Número 109.
- Espinal Betanzo, José Antonio (2008), Armonización de estándares laborales y comercio internacional, implicaciones de la alternancia política en los países del MERCOSUR 1991-2007, FLACSO México en [http://conocimientoabierto.flacso.edu.mx/medios/tesis/espinal\\_ja.pdf](http://conocimientoabierto.flacso.edu.mx/medios/tesis/espinal_ja.pdf)
- Khoja, Tawfik (2009), GCC Update on Occupational Health and Safety Occupational, Conference General Organization for Social Insurance.
- Lazo, Pablo (1998), Dimensión social de la integración, Boletín Oficial Dirección de Trabajo Gobierno de Chile, en <http://www.dt.gob.cl>
- Lazo, Pablo (1998), La integración económica, el derecho del trabajo y la seguridad social en las Americas Viña del Mar, Chile, 14 y 15 Abril 1998 "Espacio social de la integración. Perspectiva desde Chile" en [http://laboris.uqam.ca/conference/textes/lazo\\_esp.htm](http://laboris.uqam.ca/conference/textes/lazo_esp.htm)
- Mansueti, Hugo Roberto, (2002), La Declaración Sociolaboral del Mercosur. Su importancia jurídica y práctica, en Equipo Federal del Trabajo: [http://www.eft.com.ar/doctrina/articulos/mansueti\\_declaracion\\_sl\\_mercosur.htm](http://www.eft.com.ar/doctrina/articulos/mansueti_declaracion_sl_mercosur.htm)
- Mantilla, Enrique S. (1993), ¿Que puede ser la Carta de Derechos Fundamentales del Mercosur?, Costos laborales en el MERCOSUR, FCU.
- MERCOSUR, (2006), Normas del MERCOSUR relativas a cuestiones laborales y de la seguridad social, Relevamiento nº 15/05, en <http://www.mercosur.org.uy>
- MERCOSUR, (2006), Segundo Informe sobre la aplicación del Derecho del MERCOSUR por los Tribunales Nacionales, en <http://www.mercosur.org.uy>
- Miglioni, Walter (2006), MERCOSUR (Mercado Común del Sur), Salud Laboral y Sindicalismo en II Seminario Regional de Salud Laboral y Medio Ambiente, Caracas-Venezuela.
- Neffa, Julio César (1988), ¿Qué son las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo? Propuesta desde una perspectiva, Editorial Humanitas, Buenos Aires.
- Neffa, Julio César (1995), Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CYMAT). Presentación de la concepción dominante y de una visión alternativa, CEIL – PIETTE, Buenos Aires.

- OEA (2004), México: La experiencia del ACLAN, Guillermo Valdés García, Unidad de Asuntos Internacionales, Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- OEA (2004), Informe de salud y seguridad en el trabajo en las subregiones, representante del Consejo de Ministros de Trabajo de la CARICOM.
- OISS MTESS, Convenio 69 “Estrategia Argentina de Salud y Seguridad en el Trabajo 2011-2015” en [www.srt.gov.ar](http://www.srt.gov.ar)
- OIT (1996), CARICOM Model law on occupational safety and health and the working environment, ILO Decent Work Team and Office for the Caribbean.
- OIT, (2003), Actividades normativas de la OIT en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo, Informe VI, Ginebra.
- OIT, (2006), Trabajo Decente en las Américas: una agenda hemisférica 2006-2015, Informe del Director General, XVI Reunión Regional Americana, Brasilia.
- OIT, (2011), Documento informativo sobre ratificaciones y actividades normativas, Conferencia Internacional del Trabajo, Informe III (parte 2), Ginebra.
- OIT / Oficina Regional para América latina y el Caribe, (2003), Panorama Laboral 2003, Lima, Aspectos laborales en los procesos de integración y los tratados de libre comercio en la región.
- OIT (2007), Overview of the Occupational Safety and Health Situation In the Arab Region. A study prepared for discussion at the Inter-Regional Tripartite Meeting on Occupational Safety and Health Damascus, November 18-20, 2007.
- OIT (2007), Conclusions of the 11th African Regional Meeting, The Decent Work Agenda in Africa 2007–15.
- OIT (2008), Albania decent work country programme document 2008 – 2010, ILO Decent Work Technical Support Team for Central and Eastern Europe.
- OIT, (2009), ILO Subregional Office for East Asia, The ASEAN Occupational Safety and Health Network: good occupational safety and health practices 2008/2009.
- OIT, (2010) Promoting Decent Work in Eastern Europe and Central Asia ILO Subregional Office – Areas of Work.
- OIT (2010), Decent Work Country Agenda between Croatia and the International Labour Organization 2010-2011.

- RCC - Regional Cooperation Council, (2008), Strategic outlook at the priority areas of cooperation in South East Europe. Supporting document to the strategic work programme, Pomorie, 20 may.
- OPS, (2004), La Salud y Seguridad en el trabajo en la región de las Américas: Alianza estratégica entre los Ministros del Trabajo y de Salud.
- Robles, Alberto José (2002), Balance y perspectivas de los organismos sociolaborales del MERCOSUR, FES, en <http://www.fes.org.ar>
- Rodríguez, Carlos A (1990), Salud y Trabajo, CEAL, Buenos Aires.
- Rodríguez Mancini, Jorge (2007), Derechos Fundamentales y Relaciones Laborales, Editorial Astrea
- Sánchez M., Hilda (2007), Acuerdos de Libre Comercio en la Región de Asia Pacífico, ITUC Asia Pacific Labour Network, APLN Meeting Sydney.
- San Juan, Claudio (2002) A 30 años de la Ley 19.587. Retrospectiva de la prevención de riesgos del trabajo en la República Argentina.
- SCML (1995), CARICOM, Declaration of Labour and Industrial Relations Principles, Standing Committee of Ministers responsible for Labour.
- TA (1991), Tratado de Asunción suscrito para la constitución de un Mercado Común entre Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay, 26 de marzo de 1991.
- TLCAN – NAFTA (1992), Tratado de Libre Comercio de América del Norte entre Canadá, Estados Unidos de América y México, 17 de diciembre de 1992.
- Trejos, María Eugenia, (2005), La salud laboral y el ambiente en el Tratado de Libre Comercio Estados Unidos – Centroamérica - República Dominicana, en <http://alainet.org/active/7919>
- TUE (1957), Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea, firmado en Roma en 1957, texto ordenado, en <http://europa.eu>
- UNASUR (2008), Tratado Constitutivo de la Unión de Naciones Suramericanas suscrito en Brasilia, República Federativa del Brasil, el 23 de mayo de 2008.
- Vogel, Laurent (2007), Nuevas perspectivas para la estrategia comunitaria de salud en el trabajo 2007-2012, Confederación Europea de Sindicatos, Bruselas.