

**PRIMER ENCUENTRO DE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE
DE TRABAJO DE SINDICATOS DE COMERCIO Y SERVICIOS DEL MERCOSUR**

13 y 14

de Noviembre de 1997

"Dossier Oficial del Encuentro"

Organizado por:

Secretaría de Higiene, Medicina y Seguridad en el trabajo

Secretaría de Asuntos Internacionales

Secretaría de Prensa y Difusión

m i s i o n e s

FEDERACIÓN ARGENTINA DE EMPLEADOS DE COMERCIO Y SERVICIOS (FAECYS)

FUNDADA EL 24 DE MARZO DE 1932, EN ÉPOCA MUY DIFÍCIL PARA LOS TRABAJADORES, BAJO LA VIOLENCIA DE GOBIERNOS ANTI OBREROS, MERCED AL ESFUERZO DE LOS TRABAJADORES MERCANTILES, Y A LA CAPACIDAD Y DETERMINACIÓN DE SUS DIRIGENTES, LOGRO CONVERTIRSE EN UNA DE LAS MAS BRILLANTES EXPRESIONES DEL MOVIMIENTO OBRERO ARGENTINO.

LA FAECYS, QUE HASTA EL 1 DE DICIEMBRE DE 1989 SE DENOMINABA CONFEDERACIÓN GENERAL DE EMPLEADOS DE COMERCIO, DETENTA LA PERSONERÍA GREMIAL N°. 1

SU ACCIÓN MONITORA EN LA ACTIVIDAD SINDICAL ARGENTINA HA SEÑALADO Y SEÑALA RUMBOS EN MATERIA DE ORGANIZACIÓN Y TÁCTICA GREMIAL, ABRIENDO NUEVOS CAMINOS PARA LA LUCHA OBRERA PROPICIANDO Y PARTICIPANDO ACTIVAMENTE EN EL DICTADO DE LEYES, QUE CRITICADAS AL PRINCIPIO, FUERON DESPUÉS EL MODELO SOBRE EL CUAL SE ELABORÓ BUENA PARTE DE LA LEGISLACION LABORAL Y DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL DE NUESTRO PAÍS.

POR ELLO, ESTA LABOR FECUNDA BENEFICIO NO SOLO A LOS EMPLEADOS DE COMERCIO SINO AL TOTAL DE LOS TRABAJADORES ARGENTINOS, PRUEBA DE ESTO LO CONSTITUYEN: LA LEY 11640 QUE ESTABLECE EL SABADO INGLES, LA LEY 11729 INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO. EL CIERRE UNIFORME DE COMERCIOS, LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD (LEY 11.932), PROTECCIÓN AL DESPIDO POR MATRIMONIO, LA LEY DE CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO, JUBILACIÓN PARA LOS EMPLEADOS DE COMERCIO, LA CONFORMACIÓN DE LA CAJA DE ASIGNACIONES FAMILIARES PARA EMPLEADOS DE COMERCIO Y ACTIVIDADES CIVILES (CASFEC), EL INSTITUTO ASEGURADOR MERCANTIL (IAM), LA OBRA SOCIAL PARA EMPLEADOS DE COMERCIO (HOY OSECAC), FEDERACION NACIONAL MERCANTIL MUTUALISTA DE FAECYS.

LA FEDERACION ARGENTINA DE EMPLEADOS DE COMERCIO Y SERVICIOS CUMPLE UNA FUNCIÓN DE INMENSA TRASCENDENCIA DENTRO DEL MOVIMIENTO OBRERO ARGENTINO, ASUMIENDO UNA TREMENDA RESPONSABILIDAD FRENTE A UN FUTURO, QUE EN CIERTA MEDIDA, DEPENDERÁ DE LO QUE CADA UNO DE SUS DIRIGENTES SEAN CAPACES DE REALIZAR.

PARA ELLO SU COMPROMISO ES SEGUIR TRANSITANDO EL CAMINO SEÑALADO, QUE ES DURO Y LLENO DE DIFICULTADES, CONSCIENTES QUE NO VAMOS A LOGRAR UNA PLENA REALIZACIÓN SINO ES CON EL APORTE VIGOROSO DE TODOS LOS EMPLEADOS DE COMERCIO, CON NUESTRA CAPACIDAD, IMAGINACIÓN Y FUNDAMENTALMENTE DE TODA NUESTRA AUTENTICIDAD Y DESINTERÉS.



Armando O. Cavalieri
Secretario General
de la F.A.E.C.Y.S.

**PRIMER ENCUENTRO DE CONDICIONES
Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO
DE SINDICATOS DE COMERCIO Y SERVICIOS
DEL MERCOSUR**

13 y 14 de Noviembre de 1997.

CIUDAD DE PUERTO IGUAZU / PROVINCIA DE MISIONES

ORGANIZADO POR:

SECRETARIA DE HIGIENE , MEDICINA Y SEGURIDAD EN
EL TRABAJO.
SECRETARIA DE ASUNTOS INTERNACIONALES.
SECRETARIA DE PRENSA Y DIFUSION

**FEDERACION ARGENTINA DE EMPLEADOS DE COMERCIO Y
SERVICIOS DE LA REPUBLICA
ARGENTINA**

Cronograma de Actividades

Día Jueves 13 de Noviembre

09:00 hs. **Inscripción y Acreditaciones.**

10:00 hs. **Apertura** a cargo del Cro. Claudio H. Velazquez
Secretario de Higiene, Medicina y Seguridad en el Trabajo de FAECYS.

Marco Político a cargo del Cro. Jorge Bence
Secretario de Asuntos Laborales de FAECYS.

Cro. Víctor Báez

Coordinador de la oficina Cono Sur de ORIT.

11:00 hs. **Corte para café.**

11:15 hs. **1° BLOQUE TEMATICO**

I. La legislación brasileña en Seguridad Higiene y Medicina en el Trabajo, perspectivas y propuesta de isonomía en el MERCOSUR.

Salvador Camargo Beltrán

II. Secretaría de Higiene, Medicina y Seguridad en el Trabajo, La experiencia de la FAECYS inspirada en el PIACT de la OIT.

Eduardo Choren

III. El enfoque de la psicopatología del trabajo sobre las actuales condiciones de trabajo.

Zulma Ruiz

12:30 hs. **Debate.**

13:15 hs. **Cuarto Intermedio.**

15:00 hs. **2° BLOQUE TEMATICO**

IV. **Alocución.**

Rubens Romano

V. **Posición jurídica de los tratados internacionales en la normativa argentina pos reforma constitucional de 1.994.**

Víctor Bazán

VI. **La salud y la seguridad de los trabajadores en los procesos de integración regional. La experiencia de la unión europea vista como un aporte al MERCOSUR.**

Fernando Camino Maculet

17:00 hs. **Corte para Café.**

17:15 hs. **Debate.**

18:30 hs. **Cierre del primer día.**

21:00 hs. **Cena.**

Día Viernes 14 de Noviembre

09:00 hs. 3º BLOQUE TEMATICO

VII. Régimen de Riesgos del Trabajo.
Alberto Tomassone

VIII. Evaluación el primer año de vigencia de la Ley de Riesgos del Trabajo.
Oswaldo Giordano

IX. Condiciones de Trabajo y OIT. Resumen de normas.
Rodolfo Capón Filas

10:15 hs. **Debate.**

10:45 hs. **Corte para café.**

11:00 hs. **Lectura del documento final.**

11:15 hs. **Conclusiones.**

11:45 hs. **Acto de cierre**
a cargo del CRO. ARMANDO CAVALIERI.

12:30 hs. **Entrega de certificados.**

13:00 hs. **Almuerzo de despedida.**

**PRIMER ENCUENTRO DE CONDICIONES
Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO
DE SINDICATOS DE COMERCIO Y SERVICIOS
DEL MERCOSUR**

**Resúmenes
de
Alocuciones**

Contenido:

- I. LA LEGISLACION BRASILEÑA EN SEGURIDAD HIGIENE Y MEDICINA EN EL TRABAJO.
PERSPECTIVAS Y PROPUESTA DE ISONOMIA EN EL MERCOSUR
Salvador Camargo Beltrán
- II. SECRETARIA DE HIGIENE, MEDICINA Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.
LA EXPERIENCIA DE FAECYS INSPIRADA EN EL PIACT DE LA OIT.
Eduardo Choren
- III. EL ENFOQUE DE LA PSICOPATOLOGIA DEL TRABAJO SOBRE LAS ACTUALES CONDICIONES DE TRABAJO.
Zulma Ruiz
- IV. POSICION JURIDICA DE LOS TRATADOS INTERNACIONALES EN LA NORMATIVA ARGENTINA POSTREFORMA CONSTITUCIONAL DE 1.994.
BREVE REFERENCIA A LOS CONVENIOS DE LA OIT.
Victor Bazan
- V. LA SALUD Y LA SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES EN LOS PROCESOS DE INTEGRACION REGIONAL.
LA EXPERIENCIA COMUNITARIA EUROPEA VISTA COMO UN APORTE AL MERCOSUR.
Fernando Camino Maculet
- VI. REGIMEN DE RIESGOS DEL TRABAJO
Alberto Tomassone
- VII. EVALUACION DEL PRIMER AÑO DE VIGENCIA DE LA LEY DE RIESGOS DEL TRABAJO.
Osvaldo Giordano
- VIII. CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO Y OIT
RESUMEN DE NORMAS.
Rodolfo Capón Filas

La legislación Brasileña en Seguridad e Higiene y Medicina en el Trabajo, sus perspectivas y una Propuesta de Isonomía en el Mercosur para los Sindicatos de Comercio y Servicios.

I Parte

- Reseña Histórica
- La Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT – Cap.V Título II)
- La Complementación de la Ley Federal: Estaduales, Municipales, Internacionales, Técnicas y la OIT

II Parte

- El tripartismo (Gobierno, Empleadores y empleados) para ecuacionar los problemas y definir sus soluciones.
 - La actuación del Gobierno.
 - La actuación de los Empresarios.
 - La actuación de los Sindicatos de Trabajadores.

III Parte

- Propuesta para una Isonomía en el MERCOSUR para los Sindicatos de Comercio y Servicios.
 - ISO serie 9000, 14001 y BS 8800 (Futura ISO 18000?)
 - Calidad Total de Productos e Servicios y del Medio Ambiente.
 - Calidad de Vida.
 - Mutuas y Seguros contra accidentes del Trabajo y Condiciones de Trabajo en el Medio Ambiente.

Dr. Salvador Camargo Beltran

SECRETARÍA DE HIGIENE, MEDICINA Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

La experiencia de FAECYS, inspirada en el PIACT de la OIT

por Eduardo Choren
Asesor Técnico de la Secretaría

El hombre es el factor más importante del proceso productivo y su trabajo no puede comportar riesgos ni constituir un factor de degradación ni alienación de éste; ya que los hombres y mujeres en situación de trabajo o sea los trabajadores, no merecen tanto respeto por lo que producen sino por lo que son: expresión creadora y participativa del hombre en sí.

Así también adherimos a la idea de que no se puede aceptar que la reducción de los costos empresariales de la mano de la globalización de la salud en el trabajo, ni nuevos riesgos, ni la degradación de las ya deficientes condiciones de trabajo, puesto que es indigno que los trabajadores pierdan su dignidad, su salud y hasta su vida, en el preciso lugar a donde fueron en busca de sustento para sí y para sus familias.

Con estas premisas y basados en los principios rectores del PIACT de la OIT, (Programa Para el Mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo) que en la expresión "Humanizar el Trabajo" resume magníficamente su idea central; esta Secretaría de Higiene, Medicina y Seguridad en el Trabajo de la FAECYS, desde su creación viene desarrollando una intensa labor.

La misma, en pos de la defensa del derecho a la salud en el trabajo, diseñó su estrategia con base en cinco esferas de acción a saber:

- Divulgación de temas científicos, legales y técnicos.
- Realización de encuentros formativos e informativos con trabajadores.
- Asesoría para la formación de grupos permanentes de trabajo en salud y seguridad.
- Relevamiento de riesgos ocupacionales en centros de trabajo.
- Consultoría legal y técnica.

Las tres primeras áreas tienden a revalorizar el concepto de que nadie mejor que el trabajador conoce los problemas de su ámbito laboral y a su vez facilitar la participación activa de éstos en aspectos preventivos dentro de su ámbito laboral desde una posición más igualitaria.

Promovemos dicha participación facilitando el desarrollo de su capacidad crítica y analítica a través de la valoración de su pensamiento, no buscando tanto el develar la realidad sobre los riesgos a que pueden estar expuestos por sus malas condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT), sino más bien tendiendo a que sus conocimientos den pie para la transformación de esas CYMAT.

Naturalmente, tenemos claro que las declaraciones de principios, los marcos ideológicos y el diseño de programas, con sus respectivas líneas de acción, son elementos necesarios, pero validados solamente a partir del momento en que "toda" la organización problematice, se comprometa e involucre profundamente, en la defensa de la salud ocupacional y la seguridad en el trabajo.

Esto último debe darse en el orden descrito ya que, en tanto la salud no sea objeto de análisis y se convierta en "el problema" que requiere solución, no habrá legítimo compromiso para su defensa y consecuentemente faltará la convicción para involucrarse.

Sabemos que nuestra experiencia es basta, pero no lo suficiente y también que es buena aunque perfectible, pero asimismo entendemos que es una producción que nos habilita a presentarla como un aporte a la integración, compartiéndola con nuestros hermanos del MERCOSUR.

El enfoque de la Psicopatología del Trabajo sobre el impacto de las actuales condiciones de trabajo

*Lic. Zulma Ruiz
Investigadora en
Psicopatología del Trabajo*

Antes que nada vamos a tratar de definir el término “trabajo” tomando en cuenta los distintos elementos que lo componen, si tal definición requiere de un atento estudio, es por que merece ser considerado como un rasgo específico de la especie humana.

El trabajo es esencialmente , a través de la técnica, la transformación que hace el hombre de la naturaleza que a su vez reacciona sobre éste modificándolo.

Conviene, de todos modos, reflexionar sobre esta definición, teniendo en cuenta la historia, la sociología y los procesos psíquicos implicados en el ejercicio concreto del trabajo en las diferentes sociedades, culturas y civilizaciones, considerando la manera en que es vivido por quienes lo realizan.

Recordemos que junto a la valorización positiva del trabajo como generador de identidad social, identidad personal y posibilidad de realización, se encuentra en relación de tensión con las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CYMAT) en que este se realiza. Que si no se logra balancear pueden constituirse estados de insatisfacción, depresión, estrés laboral, neurosis, etc.

Todo trabajo experimentado como ajeno por quien lo realiza, es en el sentido propio del término, vivido como enajenado. Las tareas donde es mayor la distancia y la escisión entre el trabajador y su tarea son aquellas donde éste siente que no participa con su creatividad, donde no pone en juego sus capacidades y aptitudes.

La consideración del medio físico, las CYMAT y el medio psico-social, producen determinadas formas de organización del trabajo.

Si la preeminencia está puesta en el factor tecnológico, este produce indefectiblemente condiciones de trabajo desfavorables para el desarrollo del hombre.

Si consideramos el proceso de trabajo como un sistema conformado por su subsistencia tecnológica y un subsistema psico-social que interactúan entre sí, tendremos

que tener en cuenta a ambos y las relaciones entre ellos para optimizar el sistema en su conjunto.

Las posibles formas de avanzar en este sentido deben contemplar una forma de conciencia por parte de las empresas, una legislación guiadora, orientadora y normativa y una amplia participación de los trabajadores y los sindicatos en la discusión y decisión de estos temas.

La integración regional deberá avanzar también en este sentido, ya que la globalización de las relaciones laborales y de la economía, obliga a dar respuestas cada vez más creativas.

Desde nuestra perspectiva consideramos necesario tener en cuenta el impacto que dicha integración supone desde la representación psíquica del trabajo para el imaginario social y el sentido de pertenencia que supone y que puede ser vivida como hostil.

El concepto de narcisismo que Freud trabaja en el libro "Psicología de las Masas", nos acerca un punto de vista estructural y un aporte para comprender los sentimientos ambivalentes que se generan en relación al semejante y que podríamos denominar "la necesaria distancia con el vecino" y que en el complejo tema de la integración no debe ser eludido para comprender y superar las diferencias; lo cual no significa perder identidad.

**POSICIÓN JURÍDICA DE LOS TRATADOS INTERNACIONALES EN LA
NORMATIVA ARGENTINA POSTREFORMA CONSTITUCIONAL DE 1994.
BREVE REFERENCIA A LOS CONVENIOS DE LA O.I.T.**

Por Víctor Bazán (*)

La reciente reforma constitucional argentina, que entrara en vigor el 24 de agosto de 1994, ha producido –dentro de un cúmulo de importantes modificaciones– un rediseño de la posición jurídica de los tratados internacionales en su relación con la normativa estatal interna.

Desde tal óptica, conviene recordar que –a modo de principio axial– ha establecido que **los tratados internacionales y concordatos con la Santa Sede, tienen jerarquía superior a las leyes** (señalamiento realizado en el párrafo que abre el art. 75 inc. 22° C.N.).

No se quedó allí la previsión constitucional, sino que avanzó aún más, estableciendo que los tratados internacionales sobre derechos humanos enumerados en el art. 75 inc. 22° (2° párrafo) y los que se incorporen en el futuro (respetando el procedimiento fijado en el párrafo 3° *ibid.*), **tienen jerarquía constitucional**, lo que implica –conforme con nuestro criterio– que, si bien no están incorporados literalmente al texto de la Constitución formal¹, hacen parte del «bloque de constitucionalidad federal»² y, por ende, son de inexcusable aplicación debiendo ser hermenéuticamente considerados como complementarios de los principios, declaraciones, derechos y garantías contenidos en la parte dogmática de la Constitución, en el bien entendido de que tal parte dogmática se nutre no sólo de los principios, derechos y garantías «enumerados o explícitos», sino también, de los «implícitos» (art. 33° C.N.), es decir, de aquellos que fluyen de la forma republicana de gobierno y del principio de soberanía popular.

(*) Profesor de Derecho Constitucional y de Derecho Internacional Público de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Católica de Cuyo, San Juan, Rep. Argentina. Miembro Titular de la Asociación Argentina de Derecho Constitucional.

¹ Al respecto, coincidimos con el criterio expuesto por BIDART CAMPOS, Germán: Tratado elemental de Derecho Constitucional argentino, T° III: «El Derecho Internacional de los Derechos Humanos y la reforma constitucional de 1994», Ediar, Buenos Aires, Rep. Argentina, 1995, págs. 276/277.

² Cfr. BIDART CAMPOS, Germán: Tratado elemental de Derecho Constitucional argentino, T° VI: «La reforma constitucional de 1994», Ediar, Buenos Aires, Rep. Argentina, 1995, págs. 583 y ss.

Utilizando como base de sustentación las afirmaciones precedentes, entendemos que los convenios de la O.I.T. –Organización Internacional del Trabajo–, aprobados y ratificados por nuestro país, quedan englobados en la categorización de *tratados internacionales* en sentido lato³ y, por ende, serán de **aplicación preferente** para el supuesto de que colisionen con alguna normativa interna infraconstitucional (ley del Congreso, decreto reglamentario del Poder Ejecutivo, etc.).

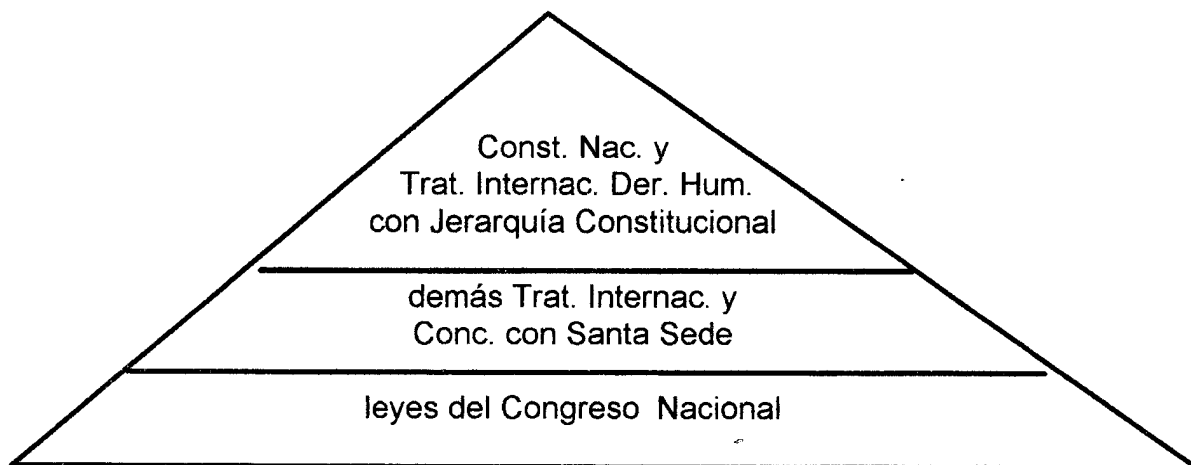
Por lo expuesto, y a modo de síntesis conclusiva, juzgamos de trascendencia resaltar la relevante misión que encarnarán los jueces al momento de realizar el análisis de adecuación de la legislación interna argentina subconstitucional a los compromisos asumidos internacionalmente y, además, el examen de compatibilidad de la normativa interna (preexistente o sobreviniente) con la Constitución Nacional recientemente enmendada; ello, en el marco de la intransferible misión que se les ha dispensado de efectuar el control jurisdiccional de constitucionalidad, contexto en el que no podrán soslayar el sesgo que –al menos desde la teoría– se ha pretendido transfundir al texto de la Ley Fundamental. Nos referimos –en lo interno– a la inoculación de una importante dosis de justicia social (reflejo del constitucionalismo social) y, en lo externo, a la asunción del principio interpretativo y aplicativo *pro hominem* como posición axiológica del Estado argentino de cara a sus obligaciones internacionales.

Para finalizar, ofrecemos un esquema de la posición jurídica de los tratados internacionales en el marco de la supremacía normativa federal (postreforma constitucional de 1994):

- **1° lugar (vértice de la pirámide):** Constitución federal y tratados internacionales sobre derechos humanos con jerarquía constitucional (los once instrumentos incorporados por conducto del art. 75° inc. 22 C.N. y los que –sobre derechos humanos– en un futuro pudieran agregarse respetando el procedimiento establecido por la aludida norma –aprobación por el Congreso y requisito adicional del voto de las dos terceras partes de los miembros de cada Cámara para gozar de jerarquía constitucional–): **JERARQUÍA CONSTITUCIONAL.**
- **2° lugar (posicionamiento intermedio):** Demás tratados internacionales (incluidos los de integración y las normas dictadas en su consecuencia) y los concordatos con la Santa Sede: **JERARQUÍA SUPRALEGAL PERO INFRACONSTITUCIONAL.**

³ De acuerdo con la conceptualización brindada por la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados (concluida el 23/05/69, habiendo la Rep. Argentina depositado el instrumento ratificatorio el 05/12/72).

- **3° lugar (posicionamiento en el extremo inferior):** Leyes dictadas por el Congreso de la Nación: **JERARQUÍA INFRACONSTITUCIONAL Y SUBTRATADOS INTERNACIONALES DE TODA ÍNDOLE.**



Víctor Bazán

LA SEGURIDAD Y LA SALUD DE LOS TRABAJADORES EN LOS PROCESOS DE INTEGRACIÓN REGIONAL:

La experiencia de la Unión Europea vista como un aporte al MerCoSur

*por Fernando Camino Maculet
Mutua La Fraternidad - España
ASOCIART ART - Argentina*

De lo actuado por la Unión Europea en el campo de la prevención la 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 - conocida genéricamente como DIRECTIVA MARCO- es la piedra angular que nos permite realizar una serie de aportes y recomendaciones a la problemática de la salud y seguridad en el trabajo en los procesos de integración regional.

El punto a desarrollar in extenso es de la consulta y participación de los trabajadores, y en un caso concreto ver como desde la directiva marco se ha bajado a una norma nacional -en este ejemplo la española- la implementación de los delegados de prevención.

Se considera oportuno antes de abordar el tema, ver una reseña de la directiva marco a modo de introducción.

En la Sección I de citada directiva se establecen las Disposiciones generales (Arts. 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- que dispone los Servicios de protección y de prevención, las acciones de Primeros auxilios, lucha contra incendios, evacuación de los trabajadores ante riesgo grave e inminente, 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 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.

Consideraciones generales

Tenemos que destacar que las nuevas legislaciones sobre Riesgos del Trabajo tienen un carácter netamente social, es decir, se pasa de un sistema privado indemnizatorio a un subsistema de la seguridad social en el que lo que prevalece es la protección social del trabajador a través una garantía en cuanto a las prestaciones tanto dinerarias como en especie (médicas, farmacéuticas, ortopedia) y en cuanto a las mejoras de las condiciones de trabajo.

Pero realmente aunque se desarrollan muchas normas sobre Prevención y las obligaciones de empresarios y trabajadores, realmente está todavía poco incentivada la participación de los trabajadores en la mejora de las condiciones de trabajo, a veces incluso por los mismos trabajadores los cuales se muestran conformistas con la falta de seguridad en sus áreas de trabajo debido a una serie de problemas socio-económicos como la desocupación, el empleo precario, la educación, etc.

Prevención

Dentro del contexto de la prevención hay que decir que una de las piezas clave de un programa de prevención es el Liderazgo; todos sabemos que si no existe un fuerte apoyo de los directivos de una empresa hacia la prevención, este concepto no tendrá ningún éxito en su desarrollo. Pero no debemos olvidar, y aquí es donde todavía adolecen las últimas legislaciones, que sin la participación activa de todos los trabajadores tampoco podrá tener éxito ningún programa de prevención que se quiera desarrollar.

Y por supuesto esta contribución de todos los integrantes de la empresa tiene que ser incentivada a través de la participación de los trabajadores.

El concepto de participación de los trabajadores incluye la consulta y la participación en la empresa a través de sus representantes.

Este apartado constituye la piedra angular que ha de ayudar y facilitar toda la actividad preventiva en la empresa, por eso es conveniente que se le dé vital importancia.

El derecho de participación de los trabajadores en relación con las cuestiones que afectan a la seguridad y salud de los trabajadores comprende:

- a) La consulta por parte del empresario a los trabajadores sobre la adopción de decisiones que puedan tener efectos sustanciales sobre su seguridad y salud.
- b) El sistema de representación colectiva de los trabajadores, que incluye la representación general (Delegados de personal, Comité de Empresa y Delegados Sindicales) y la representación especializada (Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud).

En el caso de España, la Ley 31/95 de Prevención en su artículo 35 apartados 1 y 2, establece que los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo 34, con arreglo a la siguiente escala.

- De 50 a 100 trabajadores 2 Delegados de Prevención.
- De 101 a 500 trabajadores 3 Delegados de Prevención.
- De 501 a 1000 trabajadores 4 Delegados de Prevención.
- De 1001 a 2000 trabajadores 5 Delegados de Prevención.
- De 2001 a 3000 trabajadores 6 Delegados de Prevención.
- De 3001 a 4000 trabajadores 7 Delegados de Prevención.

De 4001 en adelante 8 Delegados de Prevención.

Comité de Seguridad y Salud (Artículos 38, 39 y 40 de la Ley 31/95)

En empresas de hasta 30 trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores, habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Puntos sobresalientes que recomiendan su implementación:

Participación de los trabajadores

El derecho de participación, en su concepto claro incluye la consulta y la participación en la empresa a través de sus representantes.

Consulta a los trabajadores

- a) El empresario debe consultar con los trabajadores cualquier acción que deba desarrollar y que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los mismos.
- b) La consulta se efectuará directamente a los trabajadores o sus representantes, en las empresas que cuenten con ellos.
- c) La consulta debe efectuarse con la suficiente antelación. Los Delegados de Prevención deben responder en un plazo máximo de 15 días y la respuesta no es vinculante para el empresario, aunque su no aceptación debe ser motivada.

Participación y representación

- a) La representación (general) de los trabajadores, formada por los Delegados de Personal, Comités de Empresa, Juntas de Personal y Delegados Sindicales, siguen teniendo competencias en materia de prevención de riesgos laborales.
- b) La ley crea una representación especializada: Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.

Delegados de Prevención

- a) La designación de Delegados de Prevención es un derecho de los trabajadores (que como tal derecho pueden ejercerlo o no) y no una obligación del empresario.
- b) Se eligen por y entre los representantes del personal.
- c) Se puede pactar en Convenio Colectivo otro sistema de designación de los Delegados de Prevención.
- d) Los Delegados de Prevención tienen competencias, facultades, garantías y deben guardar sigilo profesional.
- e) El crédito de horas mensuales retribuidas de los Delegados de Prevención para ejercer sus funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, es el que les corresponde como representantes de los trabajadores, no existiendo un crédito de horas adicionales, aunque si hay una serie de horas que no se computan dentro del crédito horario general.
- f) Los Delegados de Prevención deben recibir la formación necesaria -a cargo del empleador- para el ejercicio de sus funciones.

Comité de Seguridad y Salud

- a) Es un órgano colegiado y paritario, compuesto por todos los Delegados de Prevención y en número igual por representantes de la empresa.
- b) Debe constituirse en todas las empresas o centros de trabajo con 50 o más trabajadores.
- c) se reunirá como mínimo cada tres meses.
- d) Adoptará sus propias normas de funcionamiento.
- e) No se establece ninguna obligación documental o de notificación.
- f) Sus competencias y facultades configuran al Comité como órgano de encuentro entre los representantes de los trabajadores y el empresario para el desarrollo de una participación equilibrada en materia de prevención de riesgos laborales.

Apéndice: Reseña de Legislación española transpuesta como consecuencia de la Directiva Marco.

Real Decreto 39/1997 de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Real Decreto 485/1997 de 14 de abril, sobre señalización de seguridad y salud en el trabajo.

Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

Real Decreto 48/97 de 14 de abril, establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores.

Real Decreto 488/97 de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.

Real Decreto 664/1997 de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.

Real Decreto 665/1997 de 12 de mayo, referente a la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.

Real Decreto 773/1997 de 30 de mayo, sobre utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.

REGIMEN DE RIESGOS DE TRABAJO

La normativa de riesgo del trabajo debe procurar esencialmente evitar tanto el accidente como la enfermedad profesional, pero cuando el siniestro, a pesar de ello, se produce, el trabajador debe tener garantizado cobertura médico-asistencial, rehabilitación, capacitación y, en su caso, reparación económica.

El objetivo es priorizar las necesidades y carencias del trabajador y de ninguna manera puede convertirse, dicha normativa, en la regulación de un contrato privado, entre asegurador-empleador, en el cual áquel es totalmente ajeno.

El sector trabajador centró su esfuerzo en lograr la implementación de un régimen de cobertura integral y obligatorio; con medidas concretas de prevención, y la aplicación de prestaciones médicas adecuadas, las cuales no estuvieran sujetas a las contingencias económicas del empleador.

No obstante ello, frente a la normativa legislativa y reglamentaria, es necesario resaltar que el principio general de responsabilidad objetiva del empleador no cede por la circunstancia de afiliarse a una Administradora de Riesgo de Trabajo, ya que esa responsabilidad emerge del propio contrato de trabajo.

El empleador nunca deja de ser responsable por la salud y la vida del trabajador. Entenderlo de otra manera o pretender insertar otros conceptos por vía reglamentaria sería vulnerar la Ley 24.557 y la voluntad de los actores sociales, generando un sistema inequitativo y agravante para el trabajador.

Este principio general, no impide que el empleador transfiera esa responsabilidad a una Administradora, sin perjuicio de lo cual queda siempre comprometido con su empleado, en el supuesto de incumplimiento de su aseguradora.

Debe presumirse la vinculación entre el trabajo y el accidente sufrido por el trabajador o la enfermedad profesional (en atención ello a que sólo será considerado tal, aquella que figure en la lista respectiva).

Podemos decir que sin participación activa de la autoridad de aplicación, de la asociación sindical correspondiente, el trabajador queda a expensas de las condiciones de un contrato de seguro, en el cual primarán las alícuotas a percibir antes que los principios de seguridad e higiene.

La rehabilitación del trabajador para su inserción en el mercado laboral no debe tener, como límite, un plazo preestablecido. Las Comisiones Médicas deben ser quienes dictaminen si el paciente puede mejorar o no. En el primer caso el tratamiento termina cuando se logra la menor incapacidad residual. En el segundo caso las Comisiones Médicas consolidarán la incapacidad y recibirá las prestaciones dinerarias correspondientes.

Las prestaciones en especie, la acreditación y categorización de los establecimientos asistenciales que la brinden, compete a la Autoridad Sanitaria, quien debe dar a conocer dicha categorización. Por su parte las Aseguradoras adecuarán su nómina de prestadores a esa categorización. Estando a cargo de las Comisiones Médicas controlar la calidad de la prestación y su adecuación a la afección del trabajador.

La CGT oportunamente puso en conocimiento del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que consideraba indispensable regular las condiciones mínimas que debían existir en toda unidad de explotación para poder aplicar en forma escalonada el plan de mejoramiento, para lo cual propuso los principios reconocidos por la OIT y aceptados en todos los países civilizados. Si al sistema lo regulan las Aseguradoras y sus clientes sin participación activa de las autoridades de aplicación y de las asociaciones sindicales correspondientes, el trabajador quedará a expensas de las condiciones de un contrato de seguro donde va a primar las alicuotas a percibir que los principios de seguridad e higiene en el trabajo.

El principio de limitación de la responsabilidad en función de las sumas indemnizables, así como la existencia de un listado de enfermedades y un baremo de incapacidades exige coherencia, máxime si se deja en manos del empleador y la aseguradora la evaluación del grado de cumplimiento de la normativa de higiene y seguridad.

DR. ALBERTO L. TOMASSONE

Primer Encuentro de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo
Sindicato de Comercio y Servicios del MERCOSUR
1997

Condiciones de Trabajo y Organización Internacional del Trabajo
Resumen de normas

Rodolfo Capón Filas

Síntesis.

La Organización Internacional del Trabajo mantiene dos programas mundiales: el PIACT (Programa Internacional para mejorar las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo) y el PME (Programa Mundial del Empleo).

Para captar su importancia conviene repasar brevemente los convenios y recomendaciones relacionados con las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Se comprende de inmediato que ambos programas funcionan juntos, siendo imposible disminuir el nivel de empleo para mejorar las CyMAT o disminuir éstas para aumentar el nivel de empleo. El ejemplo más contundente a nivel mundial ha sido el caso argentino en que, pese a disminuir los niveles protectores de las CyMAT, no sólo no se aumentó el nivel de empleo sino que creció el desempleo y el subempleo.

. **Reseña normativa de la OIT relacionada con las condiciones y medio ambiente de trabajo.**

Advertencia. Se transcribe la estructura normativa. El texto completo puede consultarse en la documentación oficial de la OIT. 56.

Convenios.

COD 1. Clasificación ocupacional.

Convenio 142 sobre desarrollo de los recursos humanos (1975).

Las políticas y programas de orientación y formación profesional deberán establecerse e implementarse en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, teniendo en cuenta el nivel de empleo, el grado de desarrollo, la relación entre el desarrollo de los recursos humanos y otros objetivos económicos, sociales y culturales.

Convenio 159 sobre re/adaptación profesional y empleo de inválidos (1983).

La política dirigida a concretar medidas adecuadas de re/adaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas in/válidas y propiciar para ellas oportunidades de empleo se basa en el principio de igualdad de trato con los restantes trabajadores. Deben cuidarse especialmente que llegue a las zonas rurales y los lugares apartados.

COD 2. Carga del trabajo.

Convenio 121 sobre prestaciones en caso de accidentes y enfermedades profesionales (1964).

Cada legislación ha de precisar el concepto de accidente de trabajo, incluso en el camino, así como precisar una nómina de enfermedades profesionales en la que, al menos, figuren las detalladas en el convenio. Enumera las prestaciones a brindar desde la asistencia médica hasta la farmacéutica y la provisión de prótesis.

Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores (1981).

Definición de salud.

El término, en referencia al trabajo, comprende no solamente la ausencia de afecciones o enfermedad sino también los elementos físicos y mentales que la afectan y se hallan directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo.

Política nacional.

Los gobiernos deben, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, poner en práctica y reformular periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores para prevenir los accidentes y daños a la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo. Tal política ha de reducir al mínimo las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.

Líneas de acción.

Son las siguientes: 1. diseño, ensayo, elección, instalación, mantenimiento de los componentes materiales del trabajo: lugares de trabajo, medio ambiente de trabajo, maquinaria y equipo, substancias y agentes químicos, biológicos, físicos, operaciones y procesos, 2. adaptación de la maquinaria, del equipo, del tiempo de trabajo, de la organización del trabajo, de las operaciones y procesos, a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores, relacionando así los componentes materiales del trabajo y las personas que lo realizan o supervisan, 3. formación de los trabajadores e incentivos del caso para lograr niveles adecuados de seguridad e higiene, 4. acciones concretas en la

empresa para lograr un medio ambiente de trabajo adecuado y la necesaria cooperación de los trabajadores y sus representantes.
Convenio 161 sobre servicios de salud en el trabajo (1985).

Funciones.

Son esencialmente preventivas y de asesoramiento al empleador y a los trabajadores para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano, que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo y permita adaptarlo a las capacidades de los trabajadores.

Objetivos.

Sin perjuicio de la responsabilidad de cada empleador respecto de la salud y seguridad de los trabajadores y teniendo en cuenta la necesidad de que éstos participen al respecto, los servicios de salud tienen los siguientes cometidos: 1. identificar y evaluar los riesgos que puedan afectar la salud en el lugar de trabajo, 2. vigilar los factores del medio ambiente de trabajo y las prácticas laborales en la medida que influyen en la salud de los trabajadores. Atender especialmente a las instalaciones sanitarias, comedores y alojamientos, 3. asesorar sobre la planificación y organización del trabajo, incluido el diseño de los lugares de trabajo, la selección y el mantenimiento de la maquinaria, las sustancias utilizadas, 4. asesorar en materia de salud, seguridad e higiene en el trabajo, ergonomía, equipos protectores individuales y colectivos, medidas rehabilitadoras, 5. participar en el desarrollo de programas para mejorar las prácticas de trabajo, 6. participar en las pruebas y evaluación de nuevos equipos de trabajo, relacionados con la salud, 7. participar en el análisis de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, 8. fomentar la adaptación del trabajo a los trabajadores, 9. colaborar en la difusión de informaciones y en la formación sobre salud e higiene del trabajo, 10. organización de los primeros auxilios y atención de urgencia.

Estructura.

Pueden organizarse por empresa o grupos de empresas, servicios oficiales, instituciones de seguridad social, o por combinaciones de varias posibilidades.

COD 3. Ambiente de trabajo.

Convenio 148 sobre el medio ambiente de trabajo (1977).

Los empleadores son responsables del ruido, contaminación y vibraciones en el lugar de trabajo. Los trabajadores han de observar las normas de seguridad y tienen derecho a elevar propuestas y a recibir los elementos protectores.

Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores (1981).

(ver arriba, 3.1.4.).

COD 4. Higiene y seguridad laboral.

Convenio 119 sobre protección de la maquinaria (1963).

La legislación nacional debe prohibir la utilización de la maquinaria cuyos elementos peligrosos se hallen sin los necesarios mecanismos de protección. El empleador debe informar a los trabajadores la peligrosidad de la maquinaria y colocar los necesarios elementos de protección. Los trabajadores no deben utilizar maquinarias desprovistas de los necesarios elementos protectores.

Convenio 171 sobre el trabajo nocturno (1990).

Antes de implementar el trabajo nocturno, el empleador debe consultar a los representantes de los trabajadores interesados la organización del mismo así como los servicios y medidas de salud que sean necesarios.

Convenio 174 sobre prevención de accidentes industriales mayores (1993).

Definición.

Accidente mayor es un acontecimiento repentino en el curso de una actividad en que estén implicadas una o varias substancias peligrosas y que exponga a los trabajadores, a la población o al medio ambiente a un peligro grave, inmediato o diferido.

Deberes de los empresarios.

Son los siguientes: 1. identificar toda instalación sujeta a accidente mayor, 2. mantener un sistema documentado de prevención de accidentes mayores, 3. revisar y actualizar el informe de seguridad, 4. informar sobre los accidentes mayores acontecidos, 5. por propia iniciativa o por directiva de la inspección estatal, suspender cualquier actividad que presente una amenaza inminente de accidente mayor.

Derechos de los trabajadores.

Para garantizar un sistema seguro de trabajo en una instalación expuesta a riesgo de accidentes mayores, los trabajadores y sus representantes deben ser consultados mediante mecanismos apropiados de cooperación.

Especialmente tienen derecho a: 1. ser suficientemente informados sobre los riesgos del trabajo y cualquier instrucción o recomendación efectuada por la autoridad competente, 2. ser consultados para redactar el informe de seguridad, los planes y procedimientos de emergencia, el informe sobre accidentes, 3. recibir instrucciones y formación respecto de la prevención de accidentes mayores, el control de los acontecimientos que pudiesen causarlos, los procedimientos de emergencia, 4. sin consecuencias negativas para sus intereses, corregir el procedimiento de trabajo o interrumpirlo en caso necesario, cuando basándose en su formación y experiencia, tengan razones válidas para creer que existe un peligro inminente de accidente mayor y, según corresponda, informar al supervisor o dar la alarma antes o tan pronto como sea posible después de haber tomado las medidas correctivas, 5. discutir con el empleador cualquier peligro potencial de accidente mayor, 6. informar a la autoridad competente respecto de tal peligro.

Deberes de los trabajadores.

Especialmente deben:

1. observar los procedimientos y prácticas relacionados con la prevención de accidentes mayores, 2. observar los procedimientos de emergencia en caso de accidentes mayores.

Convenio 175 sobre el trabajo a tiempo parcial (1994).

Los trabajadores a tiempo parcial tienen los mismos derechos sindicales que los a tiempo completo, así el derecho a la salud y seguridad en el trabajo y a no ser discriminados. Su salario no puede ser inferior al calculado proporcionalmente respecto del tiempo completo.

COD 5. Adecuación ergonómica.

Convenio 161 sobre servicios de salud en el trabajo (1985).

(ver arriba).

COD 6. Repercusiones tecnológicas.

Convenio 154 sobre fomento de la negociación colectiva (1981).

Debe incentivarse la misma para que los empleadores y trabajadores sancionen normas relativas a las condiciones y medio ambiente de trabajo y a los mecanismos de sus relaciones sectoriales.

COD 7. Incidencia mutua entre vida y trabajo.

Convenio 117 sobre política social (1962).

Toda política debe tender en primer lugar al bienestar y al desarrollo de la población y a estimular sus propias aspiraciones para lograr el progreso social. Al elaborarse cualquier política de alcance más general se tendrán debidamente en cuenta sus repercusiones en el bienestar de la población.

El mejoramiento del nivel de vida deberá ser considerado como el objetivo principal de los planes de desarrollo económico. Al establecerse un plan de desarrollo económico se deberán tomar las medidas pertinentes para armonizarlo con la sana evolución de las poblaciones interesadas. Las investigaciones oficiales sobre las condiciones de vida deben ser realizadas de acuerdo con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

Convenio 150 sobre la Administración del Trabajo (1978).

El sistema de administración del trabajo comprende todos los órganos de la administración pública responsables o encargados de la administración del trabajo, así como toda estructura institucional para coordinar las actividades de dichos órganos y para la consulta y participación de los empleadores y de los trabajadores y de sus organizaciones.

Convenio 140 sobre licencia pagada por estudio (1974).

Comprende los cursos generales de educación, de formación profesional, de capacitación sindical.

El tiempo de licencia paga debe considerarse a los efectos laborales como si fuese de trabajo.

Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981).

No deben sufrir discriminación respecto del empleo.

La organización del trabajo debe permitirles cumplir sus deberes familiares.

COD 8. Relaciones profesionales en la empresa.**Convenio 135 sobre representantes de los trabajadores (1971).**

Los mismos deben disponer de facilidades para cumplir sus funciones y estar garantizados contra todo acto del empleador que pueda perjudicarlos, incluido el despido.

COD 9. Participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa.**Convenio 135 sobre representantes de los trabajadores.**

(ver arriba)

COD 10. Duración de la vida activa y tiempo de trabajo.**Convenio 14 sobre descanso semanal en la industria (1921).**

Cada siete días los trabajadores deben gozar de un descanso de 24 horas seguidas. El descanso debe concederse, de ser posible, en los días consagrados por la tradición o las costumbres.

Convenio 106 sobre descanso semanal en el comercio y oficinas (1957).

Cada siete días los trabajadores deben gozar de un descanso de 24 horas seguidas. El descanso debe concederse, de ser posible, en los días consagrados por la tradición o las costumbres.

En la medida de lo posible deben respetarse las tradiciones y costumbres de las minorías religiosas.

Convenio 47 sobre las cuarenta horas (1935).

Establece el horario en 40 horas semanales, sin reducción salarial. Lo valora adecuado para solucionar el des/empleo.

Convenio 132 sobre las vacaciones pagadas (1970).

En ningún caso el período será inferior a tres semanas laborales por año de servicio. Pueden fraccionarse, pero una de las etapas debe consistir al menos en dos semanas laborales consecutivas.

COD 11. Estabilidad en el empleo.**Convenio 111 sobre discriminación en el empleo (1958).**

Veda cualquier "distinción, exclusión o preferencia, basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación" (art. 1.a).

Incluye el acceso a los medios de formación profesional, la admisión en el empleo, las condiciones de trabajo (art.1.c).

Convenio 122 sobre política de empleo (1964).

Para estimular el crecimiento y el desarrollo económico, satisfacer las necesidades de mano de obra y resolver el problema del des/empleo y sub/empleo, los Estados deben formular y concretar una política activa para fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido. Dicha política debe garantizar trabajo para todas las personas disponibles y que lo busquen. Ha de ser productivo y libremente elegido, pudiendo el trabajador acceder a la formación necesaria.

Convenio 158 sobre terminación de la relación de trabajo (1982).

No se pondrá término a la relación de trabajo salvo que exista una causa justificada relacionada con la capacidad del trabajador o su conducta o razones referentes a las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.

Cuando el motivo del despido se relaciona con la conducta o el rendimiento del trabajo, se le debe brindar la posibilidad de defenderse.

Ante una extinción considerada in/justificada, el trabajador puede recurrir ante el tribunal del trabajo, una junta de arbitraje o un árbitro, que, analizado el supuesto, puede resolver la re/incorporación del afectado o una razonable indemnización.

Cuando la extinción se fundamente en motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, se debe informar a los representantes de los trabajadores y procurar los medios para paliar los efectos de la misma.

Convenio 168 sobre fomento del empleo y protección contra el desempleo (1988).

Los seguros de des/empleo deben co/ordinarse con la política de pleno empleo.

El fomento del empleo debe tener especialmente en cuenta las personas con mayores dificultades para lograrlo, tales como mujeres, jóvenes, minusválidos, trabajadores de edad, des/empleados de larga data, migrantes en situación regular, trabajadores afectados por re/estructuraciones.

La cobertura del des/empleo debe extenderse a la pérdida de ingresos por reducción de la jornada laboral (des/empleo parcial), la suspensión o reducción de ingresos por suspensión temporal del trabajo.

COD 12. Régimen de remuneraciones.**Convenio 95 sobre protección del salario (1949).**

Cubre los diversos problemas relacionados con el salario, desde el pago en efectivo hasta los embargos.

Convenio 131 sobre fijación de salarios mínimos (1970).

Para establecer los salarios mínimos se deben tener en cuenta las necesidades de los trabajadores y de su familia, el nivel general salarial del país, las prestaciones sociales existentes, el nivel de vida relativo de otros grupos sociales, los factores económicos, las necesidades del desarrollo, los niveles de productividad, la conveniencia de alcanzar y mantener un alto

nivel de empleo. Cabe fijarlos mediante esquemas participativos de las entidades sectoriales y se debe vigilar el cumplimiento salarial.

Convenio 100 sobre igualdad de remuneración (1951).

Cabe evaluar objetivamente el empleo garantizando que el salario sea igual por trabajos de igual valor.

Convenio 173 sobre protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador (1992).

Determinados créditos de los trabajadores deben estar cubiertos por privilegios, superiores a los restantes, incluidos los del Estado y la seguridad social, salvo que se hallen protegidos por un instituto de garantía en cuyo caso pueden ser inferiores a ellos.

Recomendaciones.

COD 1. Clasificación ocupacional.

Recomendación 149 sobre organizaciones de trabajadores rurales (1975).

Mientras el convenio 87 garantiza la libertad sindical, el 141 sobre organizaciones de trabajadores rurales, receptando su especial hipo/suficiencia, busca que el Estado intervenga decididamente para promover entidades sindicales libres, in/dependientes y fuertes.

La recomendación busca eliminar los obstáculos a tales entidades y propender a que los trabajadores rurales logren un nivel adecuado de vida. Entre los medios para ello la capacitación profesional es uno de los más importantes.

Recomendación 150 sobre desarrollo de recursos humanos (1975).

La política educacional ha de estar estrechamente relacionada con la del empleo. Especialmente sus objetivos han de ser los siguientes: 1. asegurar el acceso a un empleo productivo, incluido el in/dependiente, acorde con las aptitudes y aspiraciones personales del trabajador, facilitando la movilidad profesional, 2. promover y desarrollar el espíritu creador, el dinamismo y la iniciativa, para mantener o acentuar la eficacia laboral, 3. proteger a los trabajadores contra el des/empleo, el sub/empleo y cualquier pérdida de ingresos por deficiente demanda de sus calificaciones profesionales, 4. proteger a quienes se desempeñan con excesiva fatiga física o mental, 5. capacitar a los trabajadores en materia de higiene y seguridad en el trabajo, 6. colaborar para aumentar la satisfacción en el trabajo y la adaptación a los cambios, con la participación de los interesados en que se revisen sus exigencias, 7. lograr la participación de todos los grupos sociales en el desarrollo y en sus beneficios.

Recomendación 168 sobre re/adaptación profesional y empleo de inválidos (1983).

Los programas respectivos deberían contar con la participación de todos los sectores de la sociedad.

COD 2. Carga del trabajo.

Recomendación 121 sobre prestaciones en caso de accidentes enfermedades profesionales (1964).

Establece pautas para definir accidente de trabajo y enfermedad profesional, buscando la mayor protección posible de la víctima.

Recomendación 164 sobre sobre seguridad y salud de los trabajadores (1981).

El principio básico en la materia es la supresión de los riesgos del trabajo. Para ello diagrama acciones técnicas y operativas a nivel nacional, por un lado, y en el ámbito de la empresa, por el otro.

Recomendación 171 sobre servicios de salud en el trabajo (1985).

Los mismos deben ser especialmente preventivos de los riesgos, por lo que es esencial vigilar el medio ambiente de trabajo y la salud de los trabajadores.

COD 3. Ambiente de trabajo.

Recomendación 156 sobre el medio ambiente de trabajo (1977).

Además de las medidas técnicas necesarias, deben establecerse exámenes médicos de los trabajadores antes de la relación laboral, durante la misma y a su finalización.

Las disposiciones en materia de salud deben aplicarse también a los trabajadores in/dependientes.

COD 4. Higiene y seguridad laboral.

Recomendación 118 sobre protección de la maquinaria (1963).

Deben prohibirse las máquinas peligrosas.

Recomendación 178 sobre el trabajo nocturno (1990).

El salario nocturno debe ser superior al diurno de la misma duración.

Deben proveerse medidas para el transporte de los trabajadores de horario nocturno, combinando las horas de entrada y salida con el horario de los transportes públicos, estableciendo medios colectivos a cargo de la empresa, facilitando a los trabajadores la adquisición de vehículos propios, otorgando viáticos adicionales o construyendo viviendas a una distancia razonable del establecimiento.

Como el trabajador nocturno descansa durante el día, debe ser asesorado o asistido para disminuir los niveles de ruido de su vivienda.

En la medida de lo posible las embarazadas deben ser transferidas a horarios diurnos.

El trabajador nocturno tiene derecho a licencia paga por estudios en igualdad de condición que el diurno. Luego de varios años tiene derecho a ser transferido a horario diurno o a gozar de menores requisitos para la jubilación.

Cuando el trabajo en turnos implique trabajo nocturno, no deben realizarse dos turnos consecutivos a tiempo completo salvo fuerza mayor o accidente real o inminente. Debe garantizarse, además, un descanso por lo menos de 11 horas entre dos turnos. La diagramación de los turnos debe atender especialmente a los trabajadores con responsabilidades familiares, a los de mayor edad y a los que siguen cursos de formación.

Recomendación 181 sobre prevención de accidentes industriales mayores (1993).

Debe establecerse un intercambio informativo constante sobre el tema tanto a nivel nacional como internacional.

Recomendación 182 sobre el trabajo a tiempo parcial (1994).

Deben establecerse políticas para concretar la igualdad de derechos con los trabajadores a tiempo completo.

COD 5. Adecuación ergonómica.

Recomendación 171 sobre servicios de salud en el trabajo (1985).

(ver arriba).

COD 6. Repercusiones tecnológicas.

Recomendación 163 sobre fomento de la negociación colectiva (1981).

Los niveles de negociación pueden ser variados comprendiendo el establecimiento, la empresa, la rama de actividad, la rama de industria, la escala regional, la escala nacional, buscando la co/ordinación entre ellos.

Los negociadores tienen derecho a una formación adecuada, respecto de la cual las entidades gubernamentales han de brindar asistencia. Del mismo modo, tienen derecho a ser informados sobre la situación nacional y la de las empresas en particular.

COD 7. Incidencia mutua entre vida y trabajo.

Recomendación 158 sobre la Administración del Trabajo (1978).

Diagrama diversas medidas para que intervenga activamente en la política social y en la mejora de las condiciones de trabajo.

Recomendación 148 sobre licencia pagada por estudio (1974).

Su financiación puede recaer no solamente sobre el empleador sino también sobre el conjunto de los empleadores, las organizaciones sectoriales y el Estado.

Recomendación 165 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981).

Debe impedirse que el estado matrimonial o la situación familiar obstaculice la obtención de empleo o determine la extinción de la relación. Diagrama diversas medidas para permitirles conciliar sus deberes familiares con las obligaciones laborales.

COD 8. Relaciones profesionales en la empresa.

Recomendación 94 (1952) sobre colaboración y consulta de empleadores y trabajadores en las empresas.

Se deben tomar medidas apropiadas para promover la consulta y la colaboración entre empleadores y trabajadores en el ámbito de la empresa sobre las cuestiones de interés común que no estén comprendidas dentro del campo de acción de los organismos de negociación colectiva o que normalmente no sean tratadas por otros organismos encargados de determinar las condiciones de empleo.

COD 9. Participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa.

Recomendación 129 sobre comunicaciones en las empresas (1967).

Antes de que la dirección adopte decisiones sobre asuntos de mayor interés, una política eficaz de comunicaciones en las empresas debe asegurar que se difundan informaciones y se efectúen consultas entre las partes interesadas, en la medida en que la revelación no cause perjuicio a ninguna de las partes.

COD 10. Duración de la vida activa y tiempo de trabajo.

Recomendación 116 sobre reducción horaria (1962).

Partiendo de que la duración máxima de la jornada laboral es de 8 horas diarias o 48 semanales y la deseable es de 40 horas semanales, la jornada real debe reducirse paulatinamente para alcanzar la deseable. La norma estructura medidas concretas para reducir la jornada, establece excepciones objetivas a la duración máxima, delimita las horas suplementarias, sugiere consultas con las entidades de empleadores y de trabajadores, estatuye medidas de control.

Medidas concretas de reducción horaria.

Han de tener en cuenta: 1. el grado de desarrollo económico alcanzado, 2. las posibilidades del país para reducir la jornada sin disminuir la producción total y la productividad, sin poner en peligro la expansión económica, la implementación de nuevas industrias o su posición en el mercado mundial, 3. la necesidad de

controlar la inflación, 4. la posibilidad de aumentar la productividad mediante las nuevas tecnologías y la calidad de la dirección, 5. la necesidad de elevar el nivel de vida de la población, 6. otorgar prioridad a las actividades que signifiquen esfuerzo físico o mental o riesgos para la salud, 7. atender especialmente al trabajo de mujeres y menores.

Excepciones a la duración máxima de la jornada.

Son permanentes, temporales, periódicas, según el siguiente esquema:

a. **Permanentes:** trabajos dis/continuos, razones de interés público, tareas que técnicamente deben realizarse fuera de los horarios normales de la empresa, una de sus ramas, de un equipo.

b. **Temporales:** en caso de fuerza mayor, en caso de accidente, ocurrido o probable, tareas urgentes en máquinas o talleres, aumento extra/ordinario de trabajo, para recuperar horas perdidas por averías del material, interrupciones de fuerza motriz, inclemencia del clima, escasez de material o de medios de transporte, siniestros, por razones de seguridad nacional.

c. **Periódicas:** preparación de inventarios y balances, tareas estacionales.

Horas suplementarias.

Debe fijarse un límite al respecto, salvo casos de fuerza mayor. Debe regularse especialmente su realización por menores que no hubiesen cumplido 18 años, mujeres embarazadas o madres de lactantes, sujetos disminuidos laboralmente.

Consulta con entidades de empleadores y de trabajadores.

Es necesaria la misma sobre todo para los temas siguientes: medidas para reducir la jornada, duración máxima de la jornada y sus excepciones, reglas para el trabajo en turnos, limitación y remuneración de las horas suplementarias.

Medidas de control.

El empleador debe colocar el horario de trabajo en lugar visible.

La policía laboral ha de funcionar adecuadamente.

Recomendación 182 sobre trabajo nocturno (1994).

(ver arriba).

COD 11. Estabilidad en el empleo.

Recomendación 111 sobre discriminación en el empleo (1958).

Los diversos organismos que enfrentan el tema deben co/ordinar su accionar.

Recomendación 122 sobre política de empleo (1964).

La promoción del empleo debe co/ordinarse con la política económica/social general y con la planificación del desarrollo.

"Las medidas generales de carácter económico deberían ser elaboradas en tal forma que promuevan una economía de expansión continua que tenga un grado razonable de estabilidad y que constituya el marco más propicio para el éxito de las medidas selectivas de la política del empleo" (art.10).

Recomendación 169 sobre política del empleo (1984).

La negociación colectiva es una herramienta importante dentro de esa política para generar instrumentos destinados a promover y garantizar el empleo, aliviar las consecuencias de las re/estructuraciones empresarias, re/organizar y reducir el trabajo, proteger a grupos especiales de trabajadores, brindar información respecto de cuestiones económicas, financieras y empleo.

Recomendación 176 sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo (1988).

"En períodos de crisis económica las políticas de ajuste deberían incluir medidas destinadas a estimular las iniciativas que entrañen la máxima utilización de mano de obra" (art. 3).

Los regímenes de protección de los des/empleados deben acrecentarse constantemente (art. 28).

COD 12. Régimen de remuneraciones.

Recomendación 85 sobre protección del salario (1949).

Propugna medidas sobre periodicidad del pago, recibos, escalas salariales.

Recomendación 90 sobre igualdad de remuneración (1951).

Entre las medidas recomendadas figura la educación de la sociedad civil para que comprenda la igualdad fundamental entre varones y mujeres (art. 7).

Recomendación 135 sobre fijación de salarios mínimos (1970).

Los salarios mínimos integran la política para eliminar la pobreza y asegurar la satisfacción de las necesidades básicas de los trabajadores, estableciendo una necesaria protección social (art.1).

Para determinarlos se deben considerar, al menos, los siguientes elementos: las necesidades de los trabajadores y sus familias, el nivel general de salarios del país, el costo de vida, las prestaciones de seguridad social, el nivel de vida relativo de otros grupos sociales (art. 3).

Recomendación 180 sobre protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador (1992).

Dentro de las medidas propiciadas, establece el pronto pago de los créditos laborales.

Resolución sobre el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo (1984).

Principios.

Son los siguientes: 1. mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo constituye el elemento esencial en la promoción de la justicia social, 2. el trabajo debe realizarse en un medio ambiente seguro y salubre, 3. las condiciones de trabajo deben compatibilizarse con el bienestar y la dignidad de los trabajadores, 4. el trabajo ha de brindar a los trabajadores posibilidades de desarrollar su personalidad y servir a la sociedad, 5. las posibilidades económicas favorecen el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo, pero no puede permitirse que en las situaciones difíciles se descuide la protección. Cabe destacar, por el contrario, que aquel mejoramiento contribuye positivamente al desarrollo, siendo el parámetro del éxito alcanzado en la política económica y social.

Mecanismos.

Son los siguientes: 1. las políticas nacionales deben tener en cuenta el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo, 2. el tripartismo debe estar presente en la formulación de tales políticas, 3. dichas políticas deben proveer medios para concientizar a la sociedad civil, 4. la negociación colectiva es uno de los medios más importantes respecto del mejoramiento de las condiciones de trabajo porque refleja la experiencia y los intereses de empleadores y trabajadores, así como las realidades económicas, técnicas y sociales de determinados oficios o profesiones, ramas de actividad o empresas.

i. Ratificación argentina de los convenios de OIT (1996).

59. Obra en el siguiente esquema:

COD	Materia	Ratificación
1	Horas de trabajo en la industria (1919)	30.11.33
2	Desempleo (1919)	30.11.33
3	Protección de la maternidad (1919)	30.11.33
4	Trabajo nocturno de mujeres (1919)	xxx
5	Edad mínima en la industria (1919)	30.11.33
6	Trabajo nocturno de menores (industria) (1920)	30.11.33
7	Edad mínima en el trabajo marítimo (1920)	30.11.33
8	Indemnizaciones por desempleo (naufragio) (1920)	30.11.33
9	Colocación de la gente de mar (1920)	30.11.33
10	Edad mínima en la agricultura (1921)	26.05.36
11	Derecho de asociación en la agricultura (1921)	26.05.36
12	Indemnización por accidentes de trabajo en la agricultura (1921)	26.05.36
13	Sobre la cerusa (pintura) (1921)	26.05.33
14	Descanso semanal (industria)	26.05.33
15	Edad mínima (pañoleros y fogoneros) (1921)	26.05.33
16	Examen médico de los menores (trabajo marítimo)	26.05.33
17	Indemnización por accidentes de trabajo (1925)	14.03.50
18	Enfermedades profesionales (1925)	24.09.56
19	Igualdad de trato en accidentes de trabajo	14.03.50
20	Trabajo nocturno (panaderías)	xxx
21	Inspección de emigrantes (1926)	14.03.50
22	Enrolamiento de la gente de mar (1926)	14.03.50
23	Repatriación de la gente de mar (1926)	14.03.50
24	Seguro de enfermedad (industria) (1927)	xx
25	Seguro de enfermedad (agricultura) (1927)	xx
26	Métodos de fijación de salarios mínimos (1928)	14.03.50
27	Peso de los fardos transportados por barcos (1929)	14.03.50
28	Protección de los cargadores de muelles contra accidentes (1929)	xx
29	Trabajo forzoso (1930)	14.03.50
30	Horas de trabajo (comercio y oficinas) (1930)	14.03.50
31	Horas de trabajo (minas de carbón) (1931)	24.09.56
32	Protección de los cargadores de muelles contra accidentes (revisado) (1932)	14.03.50
33	Edad mínima (trabajos industriales) (1932)	14.03.50
34	Agencias retribuidas de colocación (1933)	14.03.50
35	Seguro de vejez (industria, etc.) (1933)	17.02.55
36	Seguro de vejez (agricultura) (1933)	17.02.55
37	Seguro de invalidez (industria, etc.) (1933)	xx
38	Seguro de invalidez (agricultura) (1933)	xx
39	Seguro de muerte (industria, etc.) (1933)	xx
40	Seguro de muerte (agricultura) (1933)	xx
41	Trabajo nocturno (mujeres) (revisado) (1934)	xxx
42	Enfermedades profesionales (revisado) (1934)	14.03.50
43	Fábricas de vidrio (1934)	xx
44	Sobre el desempleo (1934)	xx
45	Trabajo subterráneo (mujeres) (1935)	14.03.50
46	Horas de trabajo (minas de carbón)(revisado)(1935)	xx
47	Cuarenta horas de trabajo (1935)	xx
48	Conservación de los derechos de pensión de los migrantes (1935)	xx
49	Reducción de la jornada de trabajo (fábricas de botellas) (1935)	xx

50	Reclutamiento de trabajadores indígenas (1936)	14.03.50
51	Reducción de las horas de trabajo en las obras públicas (1936)	x
52	Vacaciones pagas (1936)	14.03.50
53	Certificado de capacidad de los oficiales (1936)	17.02.55
54	Vacaciones pagadas (gente de mar) (1936)	xx
55	Obligaciones del armador en casos de enfermedad o accidente de la gente de mar (1936)	xx
56	Seguro de enfermedad (gente de mar) (1936)	xx
57	Horas de trabajo a bordo y la dotación (1936)	
58	Edad mínima (trabajo marítimo) (1936)	17.02.55
59	Edad mínima (industria) (1937)	xx
60	Edad mínima (trabajos no industriales) (1937)	xx
61	x	
62	Seguridad (edificación) (1937)	xx
63	Estadísticas de salarios y horas de trabajo (1938)	xx
64	Contratos de trabajo (trabajadores indígenas) (1939)	xx
65	Sanciones penales (trabajadores indígenas) (1939)	xx
66	x	
67	Horas de trabajo y descanso (transportes por carretera) (1939)	xx
68	Alimentación y servicio de fonda (tripulación de buques) (1946)	24.09.56
69	Certificado de aptitud de los cocineros de buques (1946)	xx
70	Seguridad social de la gente de mar (1946)	xx
71	Pensiones de la gente de mar (1946)	17.02.55
72	Vacaciones pagadas de la gente de mar (1946)	xx
73	Examen médico de la gente de mar (1946)	17.02.55
74	Certificado de marinero preferente (1946)	xx
75	Alojamiento de la tripulación (1946)	xx
76	Salarios, horas de trabajo a bordo, dotación (1946)	xx
77	Examen médico de los menores (industria) (1946)	17.02.55
78	Examen médico de los menores (general) (1946)	17.02.55
79	Trabajo nocturno de los menores (general) (1946)	17.02.55
80	Revisión de los artículos finales (1946)	14.03.50
81	Inspección del trabajo (1947)	17.02.55
82	Política social (territorios no metropolitanos) (1947)	xx
83	Normas de trabajo (territorios no metropolitanos) (1947)	xx
84	Derecho de asociación (territorios no metropolitanos) (1947)	xx
85	Inspección del trabajo (territorios no metropolitanos) (1947)	xx
86	Contratos de trabajo (indígenas) (1947)	xx
87	Libertad sindical y protección del derecho de sindicación (1948)	18.01.60
88	Servicio del empleo (1948)	24.09.56
89	Trabajo nocturno (mujeres) (1948)	xx
90	Trabajo nocturno de los menores (industria) (1948)	24.09.56
91	Vacaciones pagadas de la gente de mar (1949)	xx
92	Alojamiento de la tripulación (1949)	xx
93	Salarios, horas de trabajo a bordo, dotación (1949)	xx
94	Cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas (1949)	xx
95	Protección del salario (1949)	24.09.56

96	Agencias de colocaciones (1949)	01.07.96
97	Trabajadores migrantes (1949)	XX
98	Derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949)	24.09.56
99	Salarios mínimos (agricultura) (1951)	XX
100	Igualdad de remuneración (1951)	24.09.56
101	Vacaciones pagadas (agricultura) (1952)	XX
102	Seguridad social (norma mínima) (1952)	XX
103	Protección de la maternidad (1952)	XX
104	Abolición de las sanciones penales (trabajadores agrícolas) (1955)	XX
105	Abolición del trabajo forzoso (1957)	18.01.60
106	Descanso semanal (comercio y oficinas) (1957)	XX
107	Poblaciones indígenas y tribales (1957)	18.01.60
108	Documentos de identidad de la gente de mar (1958)	XX
109	Salarios, horas de trabajo a bordo, dotación (1958)	XX
110	Plantaciones (1958)	XX
111	Discriminación (empleo y ocupación) (1958)	18.06.68
112	Edad mínima (pescadores) (1959)	XX
113	Examen médico (pescadores) (1959)	XX
114	Enrolamiento (pescadores) (1960)	15.06.78
115	Protección contra las radiaciones (1960)	15.06.78
116	Revisión de los artículos finales (1961)	XX
117	Política social (normas y objetivos básicos) (1962)	XX
118	Igualdad de trato (seguridad social) (1962)	XX
119	Protección de la maquinaria (1963)	XX
120	Higiene (comercio y oficinas) (1964)	XX
121	Prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (1964)	XX
122	Política de empleo (1964)	XX
123	Edad mínima (trabajo subterráneo) (1965)	XX
124	Examen médico de los menores (trabajo subterráneo) (1965)	20.06.85
125	Certificado de competencia de pescadores (1966)	XX
126	Alojamiento de la tripulación (1966)	XX
127	Peso máximo (1967)	XX
128	Prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes (1969)	20.06.85
129	Inspección del trabajo (agricultura) (1969)	20.06.85
130	Asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad (1969)	XX
131	Fijación de salarios mínimos (1970)	XX
132	Vacaciones pagadas (1970)	XX
133	Alojamiento de la tripulación (1970)	XX
134	Prevención de accidentes (gente de mar) (1970)	XX
135	Representantes de los trabajadores (1971)	XX
136	Sobre el benceno (1971)	XX
137	Trabajo portuario (1973)	XX
138	Edad mínima (1973)	29.05.96
139	Cáncer profesional (1974)	15.06.78
140	Licencia pagada de estudios (1974)	XX
141	Organizaciones de trabajadores rurales (1975)	XX
142	Desarrollo de los recursos humanos (1975)	15.06.78
143	Trabajadores migrantes (1975)	XX
144	Consulta tripartita (normas internacionales del trabajo) (1976)	13.04.87
145	Continuidad del empleo (gente de mar) (1976)	XX
146	Vacaciones anuales pagadas (gente de mar) (1976)	XX

147	Marina mercante (normas mínimas) (1976)	XX
148	Medio ambiente de trabajo (1977)	XX
149	Personal de enfermería (1977)	XX
150	Administración del Trabajo (1978)	XX
151	Relaciones en la Administración Pública (1978)	21.01.87
152	Seguridad e higiene (trabajos portuarios) (1979)	XX
153	Duración del trabajo y períodos de descanso (transporte por carretera) (1979)	XX
154	Fomento de la negociación colectiva (1981)	29.01.93
155	Seguridad y salud de los trabajadores (1981)	XX
156	Trabajadores con responsabilidades familiares (1981)	17.03.88
157	Conservación de los derechos en materia de seguridad social (1982)	XX
158	Terminación de la relación de trabajo (1982)	XX
159	Readaptación profesional y empleo (1983)	13.04.87
160	Estadísticas del trabajo (1985)	XX
161	Servicio de salud en el trabajo (1985)	XX
162	Sobre el asbesto (1986)	XX
163	Bienestar de la gente de mar (1987)	XX
164	Protección de la salud y la asistencia médica (gente de mar) (1987)	XX
165	Seguridad social (gente de mar) (1987)	XX
166	Repatriación de la gente de mar (1987)	XX
167	Seguridad y salud en la construcción (1988)	XX
168	Fomento del empleo y protección contra el desempleo (1988)	XX
169	Pueblos indígenas y tribales (1989)	XX
170	Sobre los productos químicos (1990)	XX
171	Trabajo nocturno (1990)	XX
172	Condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes)(1991)	XX
173	Protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador (1992)	XX
174	Prevención de accidentes mayores (1993)	XX
175	Trabajo a tiempo parcial (1994)	XX
176	Seguridad y salud en las minas (1995)	XX
177	Trabajo a domicilio (1996)	XX

Referencias

- COD Convenio
- x no rige
- xx no ratificado
- xxx denunciado

Fuente: OIT, Listas de ratificaciones por convenio y por país (al 31 de diciembre de 1994), Informes posteriores.

j. Ratificación en el MERCOSUR de los convenios de OIT (1996).
 Dada la incorporación de Chile y la posible de Bolivia, se adicionan ambos países a los firmantes del Tratado de Asunción. Los convenios vigentes obran en el siguiente *esquema*:

COD	Bolivia	Brasil	Chile	Paraguay	Uruguay
1	XX	XX	XX
2	XX
3	XX
4
5	XX	XX
6	XX	XX
7	XX
8	XX	XX

9XX.....XX.....
10XX.....
11XX.....XX.....XX.....
12XX.....XX.....
13XX.....XX.....
14 XX.....XX.....XX.....XX.....
15XX.....
16XX.....XX.....
17 XX.....XX.....
18XX.....
19 XX.....XX.....XX.....XX.....
20 XX.....XX.....
21XX.....XX.....
22XX.....XX.....
23XX.....
24XX.....
25XX.....
26 XX.....XX.....XX.....XX.....
27XX.....XX.....
28
29XX.....XX.....XX.....
30 XX.....XX.....XX.....XX.....
31
32XX.....XX.....
33
34XX.....
35XX.....
36XX.....
37XX.....
38XX.....
39
40
41
42XX.....XX.....
43XX.....
44
45 XX.....XX.....XX.....
46
47
48
49
50
51
52XX.....XX.....
53
54
55
56
57
58XX.....
59XX.....
60XX.....
61
62XX.....
63XX.....
64
65
66

67
68
69
70
71
72
73 XX
74
75
76
77 XX XX XX
78 XX XX XX
79 XX XX
80 XX XX XX
81 XX XX XX XX
82
83
84
85
86
87 XX XX XX
88 XX XX
89 XX XX XX
90 XX XX XX
91 XX
92
93
94 XX XX
95 XX XX XX XX
96 XX XX
97 XX
98 XX XX XX XX
99 XX XX XX
100 XX XX XX XX XX
101 XX XX
102 XX
103 XX XX XX XX
104 XX
105 XX XX XX XX
106 XX XX XX XX
107 XX
108 XX
109
110 XX
111 XX XX XX XX XX
112
113 XX XX
114
115 XX XX XX XX
116 XX XX XX XX
117 XX XX XX
118 XX XX
119 XX XX
120 XX XX XX
121 XX
122 XX XX XX XX XX
123 XX XX XX
124 XX XX XX XX

125	..XX				
126	..XX				
127	..XX	..XX			
128	XX			..XX	
129	XX			..XX	
130	XX			..XX	
131	XX	..XX		..XX	
132				..XX	
133	..XX			..XX	
134				..XX	
135	..XX				
136	XX	..XX	..XX	..XX	
137	..XX			..XX	
138				..XX	
139	..XX			..XX	
140	..XX				
141	..XX			..XX	
142	..XX				
143					
144	..XX	..XX		..XX	
145	..XX				
146					
147	..XX				
148	..XX			..XX	
149				..XX	
150				..XX	
151				..XX	
152	..XX				
153				..XX	
154	..XX			..XX	
155	..XX			..XX	
156		..XX		..XX	
157					
158	..XX				
159	..XX	..XX	..XX	..XX	
160	XX	..XX		..XX	
161	..XX			..XX	
162	XX	..XX	..XX	..XX	
163				..XX	
164					
165					
166					
167					
168	..XX				
169	XX		..XX		
170					
171					
172					
173					
174					
175					
176					
177					

Referencias

COD. Convenios

xx Ratificado

Fuente: OIT, *Listas de ratificaciones por convenio y por país (al 31 de diciembre de 1994)*, Informes posteriores.

**PRIMER ENCUENTRO DE CONDICIONES
Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO
DE SINDICATOS DE COMERCIO Y SERVICIOS
DEL MERCOSUR**

Bibliografía de Consulta

Y

Documentos del Mercosur

Contenido:

- I. **Proceso de Integración del MERCOSUR.**
- II. **Antecedentes Históricos de la Integración Latinoamericana.**
Roberto Pedro Lopresti
- III. **Antecedentes Institucionales del MERCOSUR.**
Roberto Pedro Lopresti
- IV. **Breves consideraciones sobre el derecho de la integración MERCOSUR.**
Autores Varios
- V. **Los sistemas de relaciones laborales en el proceso de cambio. Globalización y escenario cambiante.**
Pedro Matheu
- VI. **Negociación Colectiva Transnacional.**
- VII. **Tratado de Asunción.**
- VIII. **Protocolo de Ouro Preto.**
- IX. **Carta de los Derechos Fundamentales del MERCOSUR**
- X. **El sistema de Riesgos del Trabajo en Argentina. Los resultados a un año de su implementación.**
Oswaldo Giordano

**PRIMER ENCUENTRO DE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE
DE TRABAJO DE SINDICATOS DE COMERCIO Y SERVICIOS
DEL MERCOSUR**

PROCESO DE INTEGRACION DEL MERCOSUR

El fortalecimiento de la democracia en América Latina trajo aparejado, entre otras importantes consecuencias, el reconocimiento de la NECESARIA asociación de los Países del Cono Sur para afrontar un escenario internacional de grandes cambios.

El impacto de estas transformaciones podrá ser aprovechado con mayores posibilidades por quienes tengan la capacidad de adelantarse desde la capacitación, la preparación y la información.

Consideramos que el Mercosur debe constituir una estrategia de desarrollo común para los Países miembros, y debe repercutir en beneficio de la calidad de vida de sus habitantes.

Partiendo de que la globalización de la economía tiende a globalizar las relaciones laborales, se llega a la necesidad de comenzar a manejar normas internacionales, códigos de conductas, estatutos de trabajadores migrantes, convenios colectivos internacionales, instrumentos comunes para la protección de LAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO; directrices éstas que, de alguna forma puedan proporcionar un marco jurídico adecuado a las nuevas circunstancias.

**ARMONIZACION DE POLITICAS Y PROFUNDIZACION DEL
PROCESO INTEGRACIONISTA**

El proceso de integración en marcha abarca 200 millones de habitantes, 12 millones de Kilómetros cuadrados, un PBI de U\$S 750.000 millones, un comercio intráregional de U\$S 10.000 millones y exportaciones por valor de U\$S 80.000 millones.

A medida que se consolide la unión aduanera las asimetrías nacionales de cada País miembro del MERCOSUR en materia de LEGISLACION LABORAL adquirirán mayor visibilidad e importancia. Un camino posible para su tratamiento es la armonización, aunque ésta no sea necesariamente la única opción abierta. Una cuestión clave reside, precisamente, en identificar qué aspectos de las respectivas legislaciones laborales requieren armonización y cuáles pueden dejarse librados al ámbito de la competencia entre instituciones y principios regulatorios diversos. Para ello es requisito previo un conocimiento más acabado de las legislaciones nacionales desde una perspectiva comparada, siendo ello uno de los **EJES DE TRABAJO** de este **“PRIMER ENCUENTRO DE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO DE SINDICATOS DE COMERCIO Y SERVICIOS DEL MERCOSUR”**.

ROL FUNDAMENTAL DE LOS SINDICATOS

La ratificación en común de los convenios de la OIT y la confección de una carta social del MERCOSUR son iniciativas que debe propiciar el sector sindical, respondiendo entre otras cosas al temor de que se produzcan episodios del llamado “ dumping social “ debido a las asimetrías existentes en materia de regulaciones laborales. El objetivo de la carta social común sería establecer bases homogéneas en el área laboral, en nuestro caso particularmente en SEGURIDAD E HIGIENE, propendiendo al mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo y fijar la coordinación entre las entidades sindicales.

El sindicalismo en los Países del MERCOSUR, debe transformarse gradualmente en ACTOR del proceso de integración, única forma de defender a rajatabla la insoslayable necesidad de promover un trabajo MAS HUMANO.

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA INTEGRACION LATINOAMERICANA

Roberto Pedro Lopresti

Siempre ha tenido Latinoamérica un marcado espíritu de integración puesto de manifiesto en numerosos próceres y pensadores de todos los tiempos en los distintos países **Simón Bolívar** cuando intentó reunir a los representantes de todas las colonias de España en América en el fracasado **Congreso Anfictiónico de Panamá** dijo: *"Una sola debe ser la Patria de todos los Americanos, ya que en todo hemos tenido una perfecta unidad... y nosotros nos apresuraremos, con el más vivo interés a entablar..., el pacto americano que formando de todas nuestras repúblicas un cuerpo político, presente la América al mundo con un aspecto de majestad y grandelza sin ejemplo en las naciones antiguas "*. (Simón Bolívar, 1818)

En **Brasil** ya desde los inicios del siglo pasado, hubo algunos precursores que tenían la certeza de que las ex colonias juntas debían encontrar una forma asociativa que les permitiera defender mejor lo propio. Decía **M. de Oliveira Lima**: *"La América portuguesa tiene filiación y evolución separadas de la española; no rara vez, frecuentemente, por el contrario, fue esta evolución hostil a la otra, pero actualmente los intereses son por lo demás análogos y comunes a ambos, apareciendo tan recíproca la conveniencia de una aproximación, que este movimiento se hace cada día más pronunciado y más firme"*. **Portugal y Brasil** no lograron evitar del todo la revolución democrática y la crisis del viejo sistema colonial en el mundo del Atlántico. Durante la segunda mitad del siglo XVIII, sólo hubo dos conspiraciones significativas solo escasamente tuvieron tiempo Para convertirse en rebeliones contra el dominio portugués en **Brasil** -la primera en **Minas Gerais** en 1788-1789 y la segunda en **Bahía** en 1789. Otras dos conspiraciones en Río de Janeiro (1794) y en **Pernambuco** (1801), fueron desmantelados en sus inicios.

La Inconfidência Mineira fue sin lugar a dudas el más serio de los movimientos antiportugueses de finales de siglo XVIII.

Algunas de las personas más acomodadas e influyentes de la región de **Minas Gerais** - jueces de la corona, *fazendeiros*, mercaderes, recaudadores de impuestos, abogados, sacerdotes, oficiales del ejército- participaron en la conspiración. Una proporción extraordinariamente alta de brasileños educados en **Coimbra (Portugal)** en las décadas de 1770 y 1780 eran mineros. La rebelión se inició como una protesta en contra, la recaudación atrasada del pago del quinto real sobre el oro, la derrama (un impuesto *per cápita*)- y por un sistema de recaudación de impuestos más eficiente y menos corrupto; pero pronto adquirió un carácter anticolonial dirigido a poner fin al dominio portugués en **Minas Gerais** y en **Brasil**. La independencia de los **Estados Unidos del Brasil** tuvo el privilegio de no estar precedida por guerras. La base esclavista de la economía brasileña creó condiciones para las rebeliones de esclavos. Una de las más importantes fue la que dio lugar, ya en el siglo XVII, a la creación del reino independiente de **Palmares**, en el nordeste de **Brasil**. Durante gran parte de este siglo, los *esclavos*

cimarrones resistieron las expediciones militares de neerlandeses y portugueses. Se calcula que diez mil negros defendieron **Palmares** cuando la Corona portuguesa movilizó un poderoso ejército para su destrucción. En **Ouro Preto**, capital de **Minas Gerais**, surgieron intentos más importantes de independencia. En 1720 estalló una rebelión en la recién creada capitania de **Minas Gerais**, que fue rápidamente reprimida. El virrey acusó a los conspiradores de intentar establecer un gobierno republicano. Debido a la explotación del oro, la capitania de **Minas Gerais** se había convertido en una de las más ricas de **Brasil** y también en una de las más afectadas por la política impositiva de la metrópoli. En 1789, un grupo de hombres que había recibido la influencia de las nuevas ideas organizó una conspiración, la *Inconfidencia Mineira*, que postulaba la independencia respecto de Portugal y la instauración de la República. La conspiración, débil y mal organizada no consiguió provocar movimientos similares independentistas ni en **Río de Janeiro** ni en **São Paulo** y menos aún en **Pernambuco o Bahía**, fue además traicionada y terminó con la muerte en la horca de su principal dirigente, **José Joaquim da Silva Xavier (Tiradentes)** y la prisión o el exilio en Africa de sus seguidores. Al producirse la invasión napoleónica a la península ibérica **Cipriano Barata de Almeida** - también estuvo involucrado en la conspiración.

La influencia de la **Revolución Francesa** fue aquí predominante. Los dirigentes de la rebelión aspiraban a la independencia política de **Portugal**, a un gobierno demócrata y republicano, y a la libertad de comercio, pero también propugnaban por la libertad, igualdad y fraternidad y la unión de los países americanos, así como por la abolición de la esclavitud y de toda forma de discriminación racial, en una capitania donde un tercio de su población era esclava y dos terceras partes tenían origen africano. La clase confinante de **Bahía**, sin embargo, no estaba dispuesta a escuchar las exigencias de cambios políticos. La insurrección de *los affranchis* (negros libres) y esclavos en **Saint-Domingue** había servido de severa advertencia a los dueños de esclavos en toda América de las consecuencias de la propagación de las ideas del liberalismo, las doctrinas de la igualdad y los derechos del hombre en las sociedades esclavistas, el regente **Juan de Braganza** elevó a **Brasil** a la condición de reino con el nombre de **Reinos Unidos de Portugal, Algarves y Brasil**, asumiendo meses después el trono con el nombre de **Juan VI**. El 7 de septiembre de 1822, el príncipe Pedro declaró que los lazos que unían a **Brasil** y **Portugal** quedaban definitivamente rotos. Fue ello el famoso *Grito de Ypiranga*, día nacional del país desde entonces. **Pedro I** fue aclamado emperador constitucional de Brasil. La constitución elaborada por la asamblea constituyente.

Decía **José Gervasio de Artigas** (1764-1850) el 29 de marzo de 1814: *"Todos los pueblos situados a lo largo del Uruguay y Paraná están bajo un mismo pie de reforma y han saludado el restablecimiento de la armonía general, de la prosperidad, la vida y la paz y la libertad... y luego que se fije en todo el territorio el plan de seguridad, se verificará la organización, consultando cada una de las Provincias todas sus ventajas peculiares y respectivas, y quedarán unidas en una perfecta unión entre si mismas, no en aquella unión mezquina que obliga a cada pueblo a desprenderse de una parte de su confianza en cambio de una obediencia servil, sino en aquella unión que hace al*

interés mismo, sin perjuicio de los derechos de los pueblos y de su libre y entero ejercicio."

En carta a *San Martín* remataba:

Unidos íntimamente todos los pueblos americanos, por vínculos de naturaleza y de intereses recíprocos, luchamos contra los tiranos " (1819)

Su programa nacional de integración federal fue la base de su pensamiento americanista, y surgió a partir de la realidad social concreta de su tiempo, de su pueblo y de una línea de conducta signada por una larga lucha sin renunciamentos.

José de San Martín (Corrientes, 1778-1850) afirmaba en 1816: *"Los Americanos de las Provincias Unidas no han tenido objeto en su Revolución que la emancipación del mando de hierro español y pertenecer a una unión "*

Y en 1819 escribía a **José Gervasio Artigas**: *"Cada gota de sangre americana que se vierte por nuestros disgustos me llega al corazón. Paisano mío, hagamos un esfuerzo, transemos todo, y dediquémonos únicamente a la destrucción de los enemigos que quieran atacar nuestra libertad... Hablo con usted lo que mi corazón siente: si usted me cree un americano con sentimientos inequívocos en beneficio de nuestro suelo, espero que esta intervención que hago como un simple ciudadano será apoyada por usted en los términos más remarcables*

A lo que el *"Protector de los pueblos libres"* contestó:

"Los pueblos de la Banda Oriental del Paraná están alarmados por la seguridad de sus intereses y los de la nación contra el poder directorial. Yo estoy dispuesto a defenderlos mientras no desaparezca esa pérfida coalición con la Corte del Brasil y los pueblos se crean en seguridad a decidir su suerte".

No puede omitirse dentro de este breve repaso histórico la proclama de **Bernardo de O'Higgins Riquelme** (1778-1842) al pueblo peruano: *"Inmediatamente un respetable ejército de los valientes de Maipú y Chacabuco (argentinos y chilenos) ocupará vuestro suelo. He aquí los pactos y condiciones con que Chile delante del Ser Supremo y poniendo a todas las naciones por testigo y vengadoras de su violación, arrostra la muerte y las fatigas para salvarlos. Seréis libres e independientes, constituiréis vuestro gobierno y vuestras leyes por la única y espontánea voluntad de vuestros representantes: ninguna influencia militar o civil, directa o indirecta, tendrán estos hermanos en vuestras disposiciones sociales: despediréis la fuerza armada que marcha a protegeros en el momento que dispongáis; jamás alguna división militar ocupará un pueblo libre, si no es llamada por sus legítimos magistrados; y prontas a destrozarse la fuerza armada que resista vuestros derechos, os rogaremos que olvidéis todo agravio anterior al día de vuestra gloria. Ha llegado el día de Hornos, en una zona que ocupa la mitad de la tierra, se proclama la independencia del Nuevo Mundo".*

Francisco de Miranda (1750-1816). De azarosa vida, prototípica de un caudillo romántico. Desde un comienzo todos sus esfuerzos estuvieron puestos en la liberación de su patria **Venezuela**. Las luchas que libraron las colonias inglesas de **América del Norte** fueron una oportunidad para el joven soldado que luchó, así, contra los británicos (1779-1781). En 1811 proclamó la independencia. En 1799 **Miranda** dijo: *"Dos grandes ejemplos tenemos delante de los ojos: la Revolución Americana y la Francesa. Imitemos discretamente la primera; evitemos con sumo cuidado los fatales efectos de la segunda"* Las primeras impresiones habían levantado las más grandes esperanzas. **Francisco de Miranda** concibió la idea de *"la libertad y la independencia de todo el continente hispanoamericano"*. **Bolívar** tuvo un respeto permanente por **Washington** y admiraba, aunque no de modo acrítico, el progreso de los Estados Unidos, *"el trono de la libertad y el asilo de las virtudes"*.

En 1815 cuando estaba refugiado en **Haití**, **Simón Bolívar** (prócer venezolano, 1783-1830), en la *"Carta de Jamaica"* intentaba reunir a los pueblos latinoamericanos en *"una sola nación, con un solo vínculo que ligue sus partes entre sí y con el todo"*

Años después en una carta al **Director Supremo de las Provincias Unidas del Río de la Plata**, **Juan Martín de Pueyrredón**, decía que *"una sola debe ser la patria de todos los americanos"* y *"la América así unida, si el cielo nos concede este deseado voto, podrá llamarse la reina de las naciones y la madre de las repúblicas"*.

Ansiaba entonces reunir a todas las ex colonias españolas de América en un **Congreso General** para cristalizar la unión política de todas, que se reunió en el istmo de Panamá en junio de 1826.

En su encendido discurso inicial, **Simón Bolívar** hace un llamado de atención a los pueblos hispanoamericanos y los insta a unirse en un sistema federal para neutralizar la notoria injerencia de los **Estados Unidos de América**.

Un *"Tratado de Unión, Liga y Confederación Perpetua entre las Repúblicas de Colombia, Centro América, Perú y Méjico"*, fue aprobado el 15 de julio de 1826, como basamento de acción americana. El tratado estaba abierto a la adhesión de todos los países hispanoamericanos.

Sin embargo, solamente lo ratificaron **Colombia** y **Guatemala** y durante dos años se aguardó infructuosamente la firma de los demás hasta que se disolvió. Se frustraba así la primera instancia histórica de constitución de una república latinoamericana.

Tal vez era aún muy temprano, los jóvenes países tenían mucho que madurar no se divisaba claramente los beneficios de la integración. Todos parecían dirigir sus miradas al territorio propio, sin fijarse metas a largo o mediano plazo.

El repaso de la historia de los pueblos latinoamericanos, desde entonces hasta la fecha pone de manifiesto el caro y desgarrador costo pagado por esa "adolescencia " de visión política.

Más allá de los resultados puntuales y de las ulterioridades políticas, sociales, económicas y de todo tipo, el frustrado esfuerzo de Bolívar constituye, sin embargo, un hito destacarle en la construcción del "Sistema Interamericano".

El territorio del Paraguay ubicado en el centro selvático de **América del Sur** fue escenario, muy tempranamente, de diversos levantamientos contra los abusos de la autoridad de la colonia. Ya en la etapa colonial, se hizo sentir el aislamiento, en parte impuesto por la naturaleza, pero mucho más por la necesidad de defenderse de los propósitos hegemónicos de sus vecinos, incluidas las incursiones de los mamelucos en la época de las misiones jesuitas en el Paraguay dejó huellas muy profundas que pervivieron más allá de la expulsión de la orden en tiempos de Carlos III y de la subsiguiente destrucción de las misiones.

Francisco de Solano López (1827-1870), militar y político paraguayo, hijo de **Carlos Antonio López**, Presidente de la República, afrontó con increíble denuedo la agresión de la denominada Triple Alianza, en la que equivocadamente **Argentina, Brasil y Uruguay** detuvieron el formidable avance tecnológico del heroico pueblo paraguayo, émulo permanente de la posterior inspiración de los mejores americanistas.

Francisco Morazán nacido en **Honduras** en 1792 y fusilado el 15 de septiembre de 1842 trabajó incansablemente por la unión latinoamericana, no tuvo preparación académica y fue militar por la fuerza.

En el año 1821, la **Capitanía General de Guatemala** terminó con su dependencia de **España** y el 24 de junio de 1824 se inauguró la **Primera Asamblea Nacional Constituyente de Centroamérica**. Ese mismo año, el 1º de julio, se firmó el **Acta de la Independencia de las Provincias Unidas del Centro de América**. En todos estos trabajos tuvo parte activa **Francisco Morazán**, como así también en la sanción de la **Constitución Federal**, acaecida en 1825, propugnando en todo momento la conformación de la **Federación Centroamericana**, ideario que ha quedado vastamente plasmado en varios volúmenes de sus *Memorias*.

Todo este proceso parece interrumpirse cuando en 1827 estalla en Centroamérica la guerra civil. Las fuerzas conservadoras instaladas en Guatemala son vencidas por **Morazán** que le mandaba el ejército liberal y había tomado el poder en **Honduras**. Gracias a esa victoria en el campo de las armas, pudo fortalecerse la **República Federal Centroamericana** (formada por **Guatemala, Honduras, El Salvador, Costa Rica y Nicaragua**). Durante dos mandatos seguidos (1830-1839), **Francisco Morazán** presidió la **República Federal Centroamericana**, lo que consistió, a la distancia, en una experiencia concreta de convivencia pre-comunitaria.

Decía Morazán en 1839: "... tenedme, pues, como vuestro hermano y como vuestro sincero y leal amigo, que no desea sino la concordia de la familia centroamericana y el concurso de todos sus buenos hijos, para hacer de esta tierra privilegiada, de este istmo ubérrimo y singular, nuestra gran patria libre y fuerte por la unión de sus Estados". Un verdadero precursor de los actuales emprendimientos americanistas.

ANTECEDENTES INSTITUCIONALES DEL MERCOSUR

Roberto Pedro Lopresti

Los pueblos de América, más tarde o más temprano, van a cristalizar finalmente aquel sueño por el que lucharon y muchas veces murieron sus próceres desde los albores del siglo XIX.

La idea de la emancipación primero y de la integración continental en seguida, constituyeron el objetivo político que persiguieron los libertadores, ideólogos y aún escritores americanos.

Y ese afán de unidad no es caprichoso: los países de América tienen un mismo inicio, una historia en común como así también profundas coincidencias culturales, sociales y de geopolítica, elementos todos que hacen imaginar un indisoluble destino común.

Esa voluntad integratoria no ha estado sólo en el espíritu de aquellos hombres a los que, por una circunstancia u otra, les tocó conducir o defender por las armas a sus países, sino también en los pueblos, originando así distintos intentos a través de varios tratados regionales.

Un primer gran movimiento de unidad tuvo lugar durante el siglo XIX, durante los procesos de independencia y consolidación de los nuevos estados, proceso que sufre un estancamiento a principios del siglo XX debido al bilateralismo en las relaciones exteriores.

Hubo, sin embargo, intentos integracionistas como el proyecto del Uruguay de armar un frente común con la **Argentina y Brasil**, en 1929, con aspiraciones de bloque regional.

Sólo en la segunda mitad de este siglo empieza a vislumbrarse la integración, desde la Argentina se comienza a estudiar el llamado ABC que debía conformarse con Argentina, Brasil y Chile. La unión se pensaba en el principio de megabloques económicos, para lo cual se tiene en cuenta la cercanía geográfica, la afinidad cultural y semejantes intereses económicos. Los Estados que hoy han tomado la decisión política de unirse pueden poseer un dispar desarrollo institucional, pero juntos reúnen una gran concentración económica, técnica, política y financiera.

Un ejemplo de unión exitosa es la de Europa, la que conforman los países a partir de los tratados del **Carbón y del Acero (CECA, 1951)**, de la **Comunidad Europea de Energía Atómica (EURATOM, 1957)** y el **Tratado de Rorn (1957)**, que tomamos para su análisis en los capítulos VI y VII.

HISTORIA DE LA INTEGRACIÓN EN EL SIGLO XIX

Años 1847/48: Congreso de Lima, con la asistencia de **Bolivia, Chile, Colombia, Ecuador y Perú**. Con fuertes ímpetus integracionistas, aunque no se ratificaron los instrumentos diplomáticos.

Año 1856: Congreso de Santiago de Chile. Participaron **Chile, Ecuador y Perú**. Su resultado, el tratado continental de Alianza y Asistencia Recíproca, con apertura a todos los países de Latinoamérica.

Año 1856: Tratado de Alianza y Confederación, Washington, con asistentes de ocho naciones americanas, incluidos los EEUU. No fue ratificado.

Año 1867: Tratado de Afianza, con representantes de **Bolivia, Chile y Perú**. Tampoco progresó por falta de buenas relaciones exteriores entre los países firmantes.

Año 1889/90: Primera Conferencia Internacional Americana, con la presencia de todos los países americanos con excepción de la **República Dominicana**. De esta convocatoria surgió el "Sistema Interamericano y se creó la **Unión Internacional de las Repúblicas Americanas**, con un organismo permanente denominado Oficina Comercial, basamento indubitable de lo que luego resultaría la **Organización de Estados Americanos** y su **Secretaría General**. Tampoco este tratado logró las ratificaciones imprescindibles para poder funcionar.

Las constituciones de **Nicaragua, El Salvador, Honduras, Guatemala y Costa Rica** han venido conservando aquel viejo anhelo de la **Federación Centroamericana** pues se consideran partes integrantes de ella y se obligan mutuamente a implementar los mecanismos necesarios para reeditarla. Es importante esta manifestación porque pone en evidencia el espíritu de los pueblos centroamericanos que, a través de algunas medidas puntuales van haciendo camino a través del **Mercado Común Centroamericano**.

ASOCIACION LATINOAMERICANA DE LIBRE COMERCIO (ALALC)

En Latinoamérica hubo diversos intentos integracionistas hasta la firma del **Tratado de Montevideo** el 18 de febrero de 1960, cuando se constituye la **ALALC, Asociación Latinoamericana de Libre Comercio**, con la firma de la **Argentina, Brasil, Méjico, Paraguay, Perú, Uruguay** y, a fines del año siguiente ya incluía a casi todos los Estados de América del Sur, excepto las tres **Guayanas y Venezuela**.

La finalidad principal de ALALC está orientada al establecimiento de un mercado común latinoamericano, con ritmo gradual y progresivo.

Para ello, primero dentro de un plazo de doce años (luego ampliado a veinte) se propuso el establecimiento de una zona de libre comercio e irse eliminando las restricciones y gravámenes que dificultaron el intercambio comercial entre los Estados signatarios.

El proceso de negociación era de carácter periódico y mediante el procedimiento de "listas".

Todas las concesiones que cada Estado concedía al resto se colocaban en las "listas nacionales". La lista común, en cambio, se negociaba cada tres años multilateralmente y los productos en ella contenidos no podían tener restricciones no arancelarias ni cupos.

La ALALC tuvo dos órganos: la Conferencia de las partes contratantes y el **Comité Ejecutivo Permanente**, con el apoyo de una **Secretaría Ejecutiva** y nunca se propuso una unión aduanera.

La Conferencia era la encargada de las negociaciones entre las partes sobre listas nacionales y la lista común y la de establecer las contribuciones de cada parte dentro del presupuesto anual. Era el órgano de mayor importancia política y diplomática y estuvo conformada por delegaciones de las partes contratantes -un representante permanente y uno alterno- y cada delegación con derecho a un voto.

El órgano permanente era el Comité, que regulaba el cumplimiento de las disposiciones del Tratado. Tenía una función más bien administrativa, pues convocaba a la Conferencia, realizaba el programa de trabajos, representaba a la Asociación frente a terceros países y ante organismos internacionales y velaba por la feliz realización del Tratado en todos sus aspectos mediante planes y estudios. También formalizaba las decisiones de la Conferencia.

Se integraba con un representante (permanente) por cada parte, cada uno de los cuales tenía derecho a un voto.

Mientras la Conferencia se reunía en sesión ordinaria una vez al año y en extraordinaria cuando la llamara el Comité, éste era un órgano de función permanente.

La de la ALALC fue un intento relevante para la región como para los países contratantes y se proponía incrementar la productividad de los países firmantes, conseguir para los Estados contrayentes una estabilidad mayor en el intercambio comercial, ampliándolo e incorporando nuevos productos paulatinamente.

Aunque los países miembro de la ALALC no alcanzaron las metas del Tratado de 1960, realizaron una profunda revisión del mismo, con los avances, errores,

postergaciones, estancamientos, fruto de lo cual se arribó con el tiempo a la creación de la ALADI.

ASOCIACION LATINOAMERICANA DE INTEGRACION (ALADI)

EL 12 de agosto de 1980 firman el **Tratado de Montevideo** la **Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Chile, Ecuador, México, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela**, por el que se crea la **ALADI, Asociación Latinoamericana de Integración**, en virtud del cual los gobiernos pueden establecer acuerdos sobre materias muy diversas que hacen al beneficio mutuo.

Teniendo como marco jurídico global la integración regional, se propone como meta final la instauración de un mercado común latinoamericano.

Para lograr este objetivo, se establece una serie de requisitos para los países firmantes, a saber: *A)flexibilidad; B)coincidencia en la multilateralización gradual de acuerdos parciales en aras de la instauración del mercado común latinoamericano; C)pluralismo económico y político; D)categorización de los países según su desarrollo, países de menor desarrollo económico relativo, países de desarrollo intermedio, otros países miembro; E)amplitud en la concertación instrumental.*

Básicamente, la **ALADI** debe:

1. Promover y regular el comercio entre los países de la región.
2. Implementar planes de cooperación en el campo económico para el incremento de los mercados.
3. Lograr una complementación económica entre los países miembro.

Si se la compara con la ALALC, en cuanto a su característica comercial, se vislumbra un espíritu superador en cuanto a integración, dado que propende a regular un comercio recíproco, a la contraprestación económica entre las naciones y al incremento de acciones de cooperación en el campo económico.

La **ALADI**, según se desprende del **Tratado de Montevideo** puede recibir la adhesión de cualquier país latinoamericano y relacionarse con ellos a través de mecanismos multilaterales o acuerdos parciales, ya sea con otros Estados o con áreas de integración del continente y aun prevé la cooperación con regiones de integración del mundo y acciones parciales con terceros países en vías de desarrollo.

Con respecto al área de **preferencias económicas**, están previstos tres mecanismos de perfeccionamiento, a saber:

- 1.- Una preferencia arancelaria regional con relación a terceros países. Se basa en una rebaja porcentual de los gravámenes a terceros países, sobre las importaciones recíprocas de todos los productos originarios de sus tierras.

2.- Acuerdos de alcance regional con la participación de todos los países miembro. Estos acuerdos posibilitan hacer más flexible la relación entre los Estados miembro, en los que -por lo general- toman parte todos los países miembro.

3.- Acuerdos de alcance parcial con la participación de dos o más países del área. Son aquellos en los que los derechos y obligaciones contraídos, rigen sólo para los países que los firman o adhieren a ellos. Estos acuerdos deben favorecer la profundización del proceso de integración a través de su creciente multilateralización.

Desde la firma del **Tratado de Montevideo**, la **ALADI** ha suscripto acuerdos sobre: protección del medio ambiente, bienes culturales, suministro de gas, transporte internacional terrestre, disposiciones sanitarias y fitosanitarias, turismo, transporte fluvial por la **Hidrovia Uruguay-Paraná**, ciencia y tecnología. Entre **Acuerdos Regionales y Parciales de Liberación del Comercio y Complementación Económica**, se firmó un total de ochenta.

Sobre la aproximación con países no miembros de Centroamérica y el Caribe, se suscribieron treinta acuerdos.

Otro paso importante que da la **ALADI** lo constituye el reconocimiento de países de menor desarrollo relativo y desarrollo intermedio y la sustentación de un mecanismo integral de apoyo a los mismos.

Además, favorece la formación de un área de preferencias económicas en la región para conseguir finalmente un mercado común latinoamericano y madurar paulatinamente hacia instancias mayores de integración económica.

Más pragmático que declamativo, el Tratado de Montevideo tiene el gran mérito de reconocer la disparidad de los países de la región y de ser flexible para incorporar cualquier medida de tipo integracionista sin preconceptos rígidos establecidos.

Los órganos que componen la **ALADI** son: el **Consejo de Ministros de Relaciones Exteriores**, la **Conferencia de Evaluación y Convergencia**, el **Comité de Representantes** y la **Secretaría General**.

1. Consejo de Ministros de Relaciones Exteriores

(Órgano político): es el que toma las decisiones concenientes a la conducción política máxima y es el órgano superior de la **ALADI**.

2. Conferencia de Evaluación y Convergencia

(Órgano político): es la que ejecuta las acciones de mayor envergadura en cuestiones de integración. Está compuesta por de los países miembro.

3. Comité de representantes

(Órgano político): Tiene la misión de encauzar todo aquello que haga al perfeccionamiento en el proceso integracionista. Lo integran: un representante permanente de cada país miembro, un representante alterno y asesores.

Secretaría General

(Órgano técnico): es la que propone, estudia, evalúa y realiza acciones para el logro de los objetivos de la ALADI. La conduce un Secretario General que es nombrado por el Consejo de Ministros de Relaciones Exteriores y cuenta con un plantel de personal técnico y administrativo.

Cronograma de documentación de la ALADI

Tratado de Montevideo 12-08-1980

Acuerdo de alcance parcial de Complementación Económica (AAPCE) N°18 entre **Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay.**

- I en Protocolo Adicional del 29-11-1991
- Acta de rectificación del 13-04-1992

ALADI

- 2° Protocolo Adicional del 17-06-1992
- 3° Protocolo Adicional del 26-02-1993
- 4° Protocolo Adicional del 17-01-1994
- 5° Protocolo Adicional del 27-01-1997
- 6° Protocolo Adicional del 11-07-1994

BREVES CONSIDERACIONES SOBRE EL DERECHO DE LA INTEGRACION EN EL MERCOSUR

En una apretada síntesis intentaremos brindar la opinión de destacados especialistas en la materia, ello con el objeto de evaluar las distintas normas constitucionales y legales de los Países signatarios del MERCOSUR, que posibilitarán la INTEGRACION.

BRASIL

DR. PAULO R. FERREIRA MOTTA

Existen dos especies de control, el directo y abstracto a través de la acción de inconstitucionalidad, y el de fondo. En relación a los tratados del MERCOSUR al no existir inconstitucionalidad se plantean dos posibilidades; a) los tratados recibidos integralmente por Brasil, donde se plantea la posibilidad de con sólo modificar la Constitución se incorporen, considerando este autor su inaplicabilidad por contraponerse con normas vigentes y b) las funciones de la unión son excluyentes del derecho de cada estado, entonces, la legislación posterior al tratado debe ser interpretada con miras a la fuente del tratado.

URUGUAY

DR. CARLOS DELPIAZZO

La norma habilitante para la integración tiene cabida en el art. 6 de la Constitución Uruguaya que dispone "... la integración social y económica de los estados latinoamericanos...", es una disposición programática que fija la política de integración.-

El alcance que establece la doctrina es que la norma posibilita la inclusión en una organización supranacional, pero existen discrepancias sobre si es una integración amplia o restringida a lo dispuesto constitucionalmente.

La Suprema Corte de Justicia tiene competencia directa de la acción de inconstitucionalidad, y es quien prima facie realizará el control judicial sobre los Tratados y normas que lo regulen.-

PARAGUAY

DR. LUIS E. CHASE PLATE

El derecho comunitario es esencialmente de raigambre administrativa por que los órganos que dirigen las comunidades y las gobiernan dictan normas administrativas.-

Los dos principios que den ser armonizados son: Supremacía de la Constitución y Primacía de la Normas, para ello debería crearse órganos independientes de los estados parte. La posibilidad de armonizarlos sería a través de un TRIBUNAL DE JUSTICIA SUPRANACIONAL, ya que las vías creadas para resolver conflictos son insuficientes y carecen de practicidad. Para lograr la integración debe en primer lugar unificarse la legislación en el orden interno y luego en relación a los estados PARTE

La constitución Paraguaya recepta la integración a través de la supranacionalidad.-

CHILE

DR. RAMIRO MENDOZA ZUÑIGA

Es derecho administrativo de la integración por que no existe ya relaciones de derecho público entre estados partes, sino que genera relaciones cruzadas entre distintos estados y los particulares. La integración en Chile no es materia de tratados o acuerdos internacionales, sino que existe en la Constitución, la que es de características integracionista.

ARGENTINA

DR. JORGE SALOMONI

Todo proceso de integración constituye un proceso cultural, por lo que sólo se conforma cuando los actores del proceso lo internalicen como bueno y se constituyan mejores condiciones de vida que en el pasado.

Existe la necesidad de crear un derecho público junto con el crecimiento de la comunidad y formar las bases fundacionales de la misma, que tiendan a establecer el nuevo rumbo, quizás con un nuevo concepto de estado.-

¿ Cual es la forma mas adecuada del derecho público comunitario ¿ A esta pregunta se responde solamente al igual que lo realizó la COMUNIDAD EUROPEA, -a través de los órganos constitucionales de cada País se crea DERECHO COMUN y luego se aplica a la Comunidad. El problema es de ausencia del régimen armonizador en los tratados, por lo que se desprende la necesidad de un proceso similar al de la reforma del Estado y creación del derecho común que se retroalimiente, así se crearía una integración funcional constantemente, dejando de lado lo inútil, reformando lo necesario y **CREANDO UN DERECHO COMUN ADECUADO.-**

Los sistemas de relaciones laborales en proceso de cambio

Globalización y escenario cambiante

**Pedro Matheu,
Ministerio de
Trabajo y
Seguridad Social
Argentina**

Con respecto a los sistemas de relaciones laborales y su articulación con el sistema económico y las instituciones sociales se pueden asegurar que nadie hoy en el mundo puede decir que no tiene problemas. Deben reconocerse los siguientes aspectos dominantes:

- Los sistemas de relaciones laborales hoy están abiertos. Hace dos décadas estos sistemas eran significativamente diferentes, hoy aún cuando se mantienen las diferencias de origen, son abiertos y está sometidos al cambio permanente.
- Todos los sistemas se deben enfrentar a una economía de escala mundial, ante la cual no hay alternativa y cuya presencia hay que reconocer inevitablemente. El interrogante es ¿hasta dónde continuará aumentando la competencia en un sistema que genera permanentes cambios y tensiones?

A nivel internacional fuerzas similares están poniendo las economías nacionales en competencia recíproca creciente, creando en ellas la necesidad de identificar los rasgos distintivos de sus propios sistemas nacionales y evaluar su impacto en el desempeño económico.

Es necesario comprender el impacto de las estructuras institucionales de la negociación colectiva que sirven como soporte para sus propias reformas económicas en el marco de la globalización de los mercados, obligando a identificar las diferencias existentes entre los modelos u orientaciones disponibles, siempre a partir de la experiencia histórica propia.

El marco de cada sistema de relaciones laborales no surge en forma espontánea; debe ser creado deliberadamente por medio de la ley y su operación debe ser motivada y dirigida por políticas de interés público.

La teoría económica, por mas que pueda explicar las economías de mercado que ya se hallan en funcionamiento, no ha demostrado ser muy útil para crear sistemas de mercado efectivos y eficientes a partir de la nada.

La búsqueda de orientación en las prácticas de las economías de mercado en funcionamiento ha revelado una diversidad desconcertante de diferentes instituciones y

enfoques. Está claro que existen varios modelos distintos del modo en que podría operar una economía capitalista razonablemente exitosa.

El interés por los diferentes modelos, en proceso de cambio, está motivado además por el movimiento hacia la integración económica en Europa Occidental, en América del Norte y en nuestro caso a través del Mercosur, estos procesos ponen énfasis en las diferencias entre leyes e instituciones nacionales y crea insistentes presiones para su conciliación. La mayor liberalización del comercio bajo la organización mundial de comercio (OMC), genera estas presiones a escala global.

Los principales modelos, en una apretada síntesis, son el europeo, el anglosajón donde nos referimos particularmente al de USA, solo agregaremos algunas referencias al caso japonés y al de alta centralización representados por el austríaco y el sueco.

A la luz de la información disponible debe confirmarse la falta de una receta única sobre el modelo de relaciones laborales. Todos tienen que resolver dos problemas:

- Uno, cómo se resuelve el ajuste de los recursos humanos en relación con los cambios que se producen en la demanda.
- Y dos, cómo el sistema de relaciones laborales fomenta la competencia o la competitividad de largo plazo.

Negociación colectiva transnacional

Mientras las anteriores propuestas necesitan de la actividad política frente a gobiernos y congresos o ante la Comisión Parlamentaria Conjunta, la negociación colectiva trans/nacional es inmediatamente operativa, porque obra en la autonomía sectorial: de ahí su valor.

Al respecto, el derecho comparado importa como dato, no como modelo. En éste como en otros temas, el pensamiento tradicional discurre linealmente queriendo importar soluciones (positivas o negativas) en una nueva vertiente de colonialismo cultural: la negociación colectiva transnacional sería aceptada sólo si existen experiencias en otras regiones del mundo. Al contrario, el mero dato permite la creatividad, ya que la ausencia de experiencias (dato negativo) incentiva a encontrar mecanismos propios de la región, mientras la presencia de experiencias (dato positivo) fortifica la construcción mediante la analogía. Las observaciones respecto del pensamiento "en diagonal, que abarque a los dos mundos" (11), es perfectamente aplicable al caso.

II. Sentido de las condiciones y medio ambiente de trabajo

007. Cabe entender por condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT), un conjunto de elementos que inciden directa o indirectamente en la salud de los trabajadores, entendida como plenitud física, psíquica, social (Organización Mundial de la Salud). Tales elementos interactúan según el siguiente esquema:

A. Modo de producción. 1. clasificación ocupacional, 2. carga física, psíquica y mental del trabajo, 3. ambiente de trabajo, 4. Higiene y seguridad laboral, 5. Adecuación ergonómica, 6. repercusiones tecnológicas, 7. incidencia mutua entre vida y trabajo.

B. Organización del proceso de trabajo: 8. relaciones profesionales en la empresa, 9. participación de los trabajadores en la toma de decisiones, 10. tiempo de trabajo tanto en lo que respecta a la duración de la vida activa como en lo referente a la jornada laboral, 11. mecanismos de estabilidad en el empleo, 12. nuevas formas de organización del trabajo (tareas ampliadas, rotadas, enriquecidas, equipos semiautónomos).

C. Distribución del resultado: 13. régimen de remuneraciones, 14. participación en las utilidades, 15. participación en el capital a mero título de trabajo.

008. Diversos estudios de campo muestran que entre los quince elementos, la conciencia de los trabajadores ha seleccionado, como más valiosos, los siguientes: estabilidad, jornada de trabajo, remuneración, participación en la toma de decisiones.

La elección entre ellos, si no pueden darse simultáneamente, depende de la situación personal, en que la edad y las responsabilidades familiares son decisivas. Encuestas realizadas en los diversos países del Cono Sur muestran respuestas similares. Si a esto se une que estudios efectuados en Alemania Federal concluyen del mismo modo, es posible sostener que el secreto de las CyMAT se encuentra en tales elementos, de lo cual surge la pregunta: ¿Cómo se garantiza un ambiente laboral digno y sano?

La respuesta es inmediata: **utilizar los medios técnicos necesarios, pero, además, potenciar los elementos de las CyMAT considerados valiosos por los trabajadores.**

009. Este dato tan simple parece ser ignorado en el Cono Sur. La discusión entre dirigentes empresariales, sindicales y gubernamentales gira sobre el costo laboral: **¿cuál debe ser el monto económico de las indemnizaciones por accidente de trabajo o enfermedades profesionales?** Ante tal pregunta, la respuesta depende de la posición relativa de quien la emite.

010. Como se aprecia, se enfrentan diversas lógicas. Dado que el Derecho es una ciencia social, la elección respecto de las preguntas y de las respuestas ha de tomarse **ante los valores en juego**, para lo cual el objetivo de "desarrollo económico con justicia social" es fundamental (véase párrafo 4).

Se deduce de inmediato que la pregunta y la respuesta correctas han sido formuladas en el párrafo 008: se trata de garantizar un ambiente laboral digno y sano, contando, obviamente, con la colaboración de los trabajadores.

011.* La OIT ha lanzado el programa internacional para mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo (PIACT, en francés, uno de los idiomas oficiales de la Organización), basándose precisamente, en los elementos reseñados.

Los convenios y las recomendaciones específicos son:

convenio 148 y recomendación 156: medio ambiente de trabajo

convenio 155 y recomendación 164: seguridad y salud de los trabajadores

convenio 161 y recomendación 171: servicios de salud en el trabajo

*La inquietud económica de los empleadores ha recibido la siguiente respuesta:

"El éxito o fracaso de las sociedades modernas dependerá esencialmente de cómo resuelvan el problema clave de la articulación entre empleo, remuneración, condiciones y medio ambiente de trabajo, educación, salud, ocio. A menudo, hipnotizados por lo inmediato, inconscientes a veces de las vinculaciones entre los diversos elementos mencionados, en época de crisis nos sentimos tentados a dejar para tiempos mejores la solución de problemas que parecen menos candentes: entre ellos, mejorar condiciones de trabajo. Ya se han visto las consecuencias de tal comportamiento: política, de industrialización concebidas o aplicadas sin preocupación por el medio ambiente políticas de desarrollo que descuidan una más justa distribución de los frutos del crecimiento; políticas de migraciones por razones económicas sin tener suficientemente en cuenta las consecuencias de tales fenómenos. No existe situación alguna de subdesarrollo en que la preocupación mayor por la condición del hombre y de la mujer

en el trabajo y al actuación decidida para mejorarla sean susceptibles de originar en el futuro efectos benéficos, sin proporción alguna con los esfuerzos que hoy se realicen" (12).

*La Resolución sobre el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo (1984) afirma principios y recomienda mecanismos de acuerdo al siguiente esquema:

- Principios

-Mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo constituyen el elemento esencial en la promoción de la justicia social (I.1).

-El trabajo debe realizarse en un medio ambiente seguro y salubre (I.2.a.).

-Las condiciones de trabajo deben compatibilizarse con el bienestar y la dignidad de los trabajadores (I.2.b.).

-El trabajo ha de brindar a los trabajadores posibilidades de desarrollar su personalidad y servir a la sociedad (I.2.c.).

-Las posibilidades económicas favorecen el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo, pero no puede permitirse que en las situaciones difíciles se descuide la protección.

Cabe destacar, por el contrario, que aquel mejoramiento contribuye positivamente al desarrollo, siendo el parámetro del éxito alcanzado en la política económica y social (I.3.).

Mecanismos

-Las políticas nacionales deben tener en cuenta el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo (II.7).

-El tripartismo debe estar presente en la formulación de tales políticas (II.7.a.).

-Dichas políticas deben proveer medios para concientizar a la sociedad civil (II.7.c.).

-La negociación colectiva es uno de los medios más importantes respecto del mejoramiento de las condiciones de trabajo porque refleja la experiencia y los intereses de empleadores y trabajadores, así como las realidades

económicas, técnicas y sociales de determinados oficios o profesiones, ramas de actividad o empresas (II.15).

012. Si de la descripción teórica de las CYMAT y de la síntesis normativa de la OIT se vuelve a la realidad de aquéllas en la región, se puede comprender la distancia que separa el Cono Sur de los valores en juego. Análisis realizados en los seis países muestran falencias relacionadas con las CYMAT, siendo las más relevantes:

- **ausencia de estabilidad en el empleo,**
- ausencia de participación de los trabajadores en la toma de decisiones,
- salarios utilizados como variable de ajuste,
- jornadas de trabajo agotadoras,
- herramientas y máquinas sin elementos protectores,
- desconocimiento de los trabajadores respecto de la peligrosidad o insalubridad de ciertas tareas,
- ambientes de trabajo insalubres, tanto en el aspecto físico como en el psíquico,
- tendencia de los empleadores a disminuir el costo de sus conductas antijurídicas, argumentando con la necesidad de insertarse en la economía mundial,
- incumplimiento generalizado de las normas estatales referidas a higiene y seguridad laboral,
 - inexistencia de inspecciones laborales serias y eficientes,
- demoras judiciales en resolver los temas sometidos a su decisión, tanto en lo que respecta a la prevención del riesgo como a la operación del daño,
 - ausencia de normas sectoriales respecto de la higiene y seguridad laboral, participación en la toma de decisiones, estabilidad,
- escasa calidad de vida sobre todo en las grandes ciudades, lo que favorece el deterioro de la salud de la población de medios o escasos recursos, predisponiendo a los trabajadores a los accidentes o infortunios laborales.

013. ¿Qué hacer ante la situación descripta y los valores en juego?

Dado el neoliberalismo como ideología predominante, del Estado cabe esperar poco o nada. Esta afirmación lejos de disminuir la voluntad de quienes creen en el hombre, incentiva su conciencia, aumenta su compromiso, genera el poder. En este tema, la negociación colectiva es un instrumento de disposición de los sectores sociales y de los sujetos de la producción para mejorar las CyMAT. De ahí la propuesta.

III. Factibilidad de la negociación colectiva transnacional

014. Dada la libertad sindical, pueden los sectores sociales negociar colectivamente sobre las CYMAT, no sólo a nivel nacional sino también transnacionalmente. No existe impedimento a tal negociación en los regímenes jurídicos vigentes en los cuatro países del Mercosur, así como tampoco en Bolivia y Chile: de allí que la propuesta sea válida desde el punto de vista lógicoformal. La discusión que la misma puede suscitar se refiere, entonces, a otros temas: relación entre las fuerzas sociales, sujetos de la negociación, contenido normado, gradualismo necesario.

* La relación entre las fuerzas sociales interesa a la

TRATADO DE ASUNCION

TRATADO PARA LA CONSTITUCION DE UN MERCADO COMUN

ENTRE:

**LA REPUBLICA ARGENTINA,
LA REPUBLICA FEDERATIVA DEL BRASIL,
LA REPUBLICA DEL PARAGUAY Y
LA REPUBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY.**

La República Argentina, la República Federativa del Brasil, la República del Paraguay y la República Oriental del Uruguay, en adelante denominados "Estados Partes";

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;

ENTENDIENDO que ese objetivo debe ser alcanzado mediante el más eficaz aprovechamiento de los recursos disponibles, la preservación del medio ambiente, el mejoramiento de las interconexiones físicas, la coordinación de las políticas macroeconómicas y la complementación de los diferentes sectores de la economía, con base en los principios de gradualidad, flexibilidad y equilibrio;

TENIENDO en cuenta la evolución de los acontecimientos internacionales, en especial la consolidación de grandes espacios económicos y la importancia de lograr una adecuada inserción internacional para sus países;

EXPRESANDO que este proceso de integración constituye una respuesta adecuada a tales acontecimientos;

CONSCIENTES de que el presente Tratado debe ser considerado como un nuevo avance en el esfuerzo tendiente al desarrollo en forma progresiva de la integración de América Latina, conforme al objetivo del Tratado de Montevideo de 1980;

CONVENCIDOS de la necesidad de promover el desarrollo científico y tecnológico de los Estados Partes y de modernizar sus economías para ampliar la oferta y la calidad de los bienes y servicios disponibles a fin de mejorar las condiciones de vida de sus habitantes;

REAFIRMANDO su voluntad política de dejar establecidas las bases para una unión cada vez más estrecha entre sus pueblos, con la finalidad de alcanzar los objetivos arriba mencionados,

ACUERDAN:

I. Marco Legal

CAPITULO I

PROPOSITOS , PRINCIPIOS E INSTRUMENTOS

ARTICULO 1.- Los Estados Partes deciden constituir un Mercado Común, que deberá estar conformado al 31 de diciembre de 1994, el que se denominará "Mercado Común del Sur" (MERCOSUR).

Este Mercado Común implica:

- La libre circulación de bienes, servicios y factores productivos entre los países, a través, entre otros, de la eliminación de los derechos aduaneros y restricciones no arancelarias a la circulación de mercaderías y de cualquier otra medida equivalente; El establecimiento de un arancel externo común y la adopción de una política comercial común con relación a terceros Estados o agrupaciones de Estados y la coordinación de posiciones en foros económico-comerciales regionales e internacionales; La coordinación de políticas macroeconómicas y sectoriales entre

los Estados Partes: de comercio exterior, agrícola, industrial, fiscal, monetaria, cambiaria y de capitales, de servicios, aduanera, de transportes y comunicaciones y otras que se acuerden, a fin de asegurar condiciones adecuadas de competencia entre los Estados Partes;

- El compromiso de los Estados Partes de armonizar sus legislaciones en las áreas pertinentes, para lograr el fortalecimiento del proceso de integración.

ARTICULO 2.- El Mercado Común estará fundado en la reciprocidad de derechos y obligaciones entre los Estados Partes.

ARTICULO 3.- Durante el período de transición, que se extenderá desde la entrada en vigor del presente Tratado hasta el 31 de diciembre de 1994, y a fin de facilitar la constitución del Mercado Común, los Estados Partes adoptan un Régimen General de Origen, un Sistema de Solución de Controversias y Cláusulas de Salvaguardia, que constan como Anexos II, III y IV al presente.

ARTICULO 4.- En las relaciones con terceros países, los Estados Partes asegurarán condiciones equitativas de comercio. A tal efecto, aplicarán sus legislaciones nacionales para inhibir importaciones cuyos precios estén influenciados por subsidios, dumping o cualquier otra práctica desleal. Paralelamente, los Estados Partes coordinarán sus respectivas políticas nacionales, con el objeto de elaborar normas comunes sobre competencia comercial.

ARTICULO 5.- Durante el período de transición, los principales instrumentos para la constitución del Mercado Común serán:

- a) Un Programa de Liberación Comercial, que consistirá en rebajas arancelarias progresivas, lineales y automáticas, acompañadas de la eliminación de restricciones no arancelarias o medidas de efectos equivalentes, así como de otras restricciones al comercio entre los Estados Partes, para llegar al 31 de diciembre de 1994 con arancel cero, sin restricciones no arancelarias sobre la totalidad del universo arancelario (Anexo I);

b) La coordinación de políticas macroeconómicas que se realizará gradualmente y en forma convergente con los programas de desgravación arancelaria y de eliminación de restricciones no arancelarias indicados en el literal anterior;

c) Un arancel externo común, que incentive la competitividad externa de los Estados Partes;

d) La adopción de acuerdos sectoriales, con el fin de optimizar la utilización y movilidad de los factores de producción y de alcanzar escalas operativas eficientes.

ARTICULO 6.- Los Estados Partes reconocen diferencias puntuales de ritmo para la República del Paraguay y para la República Oriental del Uruguay, las que constan en el Programa de Liberación Comercial (Anexo I).

ARTICULO 7.- En materia de impuestos, tasas y otros gravámenes internos, los productos originarios del territorio de un Estado Parte gozarán, en los otros Estados Partes, del mismo tratamiento que se aplique al producto nacional.

ARTICULO 8.- Los Estados Partes se comprometen a preservar los compromisos asumidos hasta la fecha de la celebración del presente Tratado, inclusive los acuerdos firmados en el ámbito de la Asociación Latinoamericana de Integración, y a coordinar sus posiciones en las negociaciones comerciales externas que emprendan durante el período de transición.

Para ello:

- a) Evitarán afectar los intereses de los Estados Partes en las negociaciones comerciales que realicen entre sí hasta el 31 de diciembre de 1994;
- b) Evitarán afectar los intereses de los demás Estados Partes o los objetivos del Mercado Común en los acuerdos que celebraren con otros países miembros de la Asociación Latinoamericana de Integración durante el período de transición;
- c) Celebrarán consultas entre sí siempre que negocien esquemas amplios de desgravación arancelaria tendientes a la formación de zonas de libre comercio con los demás países miembros de la Asociación Latinoamericana de Integración;
- d) Extenderán automáticamente a los demás Estados Partes cualquier ventaja, favor, franquicia, inmunidad o privilegio que concedan a un producto originario de o destinado a terceros países no miembros de la Asociación Latinoamericana de Integración.

CAPITULO II

ESTRUCTURA ORGANICA

ARTICULO 9.- La Administración y ejecución del presente Tratado y de los acuerdos específicos y decisiones que se adopten en el marco jurídico que el mismo establece durante el período de transición, estará a cargo de los siguientes órganos:

- a) Consejo del Mercado Común
- b) Grupo Mercado Común.

ARTICULO 10.- El Consejo es el órgano superior del Mercado Común, correspondiéndole la conducción política del mismo y la toma de decisiones para

asegurar el cumplimiento de los objetivos y plazos establecidos para la constitución definitiva del Mercado Común.

ARTICULO 11.- El Consejo estará integrado por los Ministros de Relaciones Exteriores y los Ministros de Economía de los Estados Partes. Se reunirá las veces que estime oportuno, y por lo menos una vez al año lo hará con la participación de los Presidentes de los Estados Partes.

ARTICULO 12.- La Presidencia del Consejo se ejercerá por rotación de los Estados Partes y en orden alfabético, por períodos de seis meses.

Las reuniones del Consejo serán coordinadas por los Ministros de Relaciones Exteriores y podrán ser invitados a participar en ellas otros Ministros o autoridades de nivel ministerial.

ARTICULO 13.- El Grupo Mercado Común es el órgano ejecutivo del Mercado Común y será coordinado por los Ministerios de Relaciones Exteriores.

El Grupo Mercado Común tendrá facultad de iniciativa. Sus funciones serán las siguientes:

- velar por el cumplimiento del Tratado;
- tomar las providencias necesarias para el cumplimiento de las decisiones adoptadas por el Consejo;
- proponer medidas concretas tendientes a la aplicación del Programa de Liberación Comercial, a la coordinación de políticas macroeconómicas y a la negociación de acuerdos frente a terceros;
- fijar el programa de trabajo que asegure el avance hacia la constitución del Mercado Común.

El Grupo Mercado Común podrá construir los Sub-grupos de Trabajo que fueren necesarios para el cumplimiento de sus cometidos. Inicialmente contará con los Sub-grupos mencionados en el Anexo V.

El Grupo Mercado Común establecerá su Reglamento interno en el plazo de 60 días apartir de su instalación.

ARTICULO 14.- El Grupo Mercado Común estará integrado por cuatro miembros titulares y cuatro miembros alternos por país, que representen a los siguientes organismos públicos:

- Ministerio de Relaciones Exteriores;
- Ministerio de Economía o sus equivalentes (áreas de Industria, Comercio Exterior y/o Coordinación Económica);
- Banco Central.

Al elaborar y proponer medidas concretas en el desarrollo de sus trabajos, hasta el 31 de diciembre 1994, el Grupo Mercado Común podrá convocar, cuando así lo juzgue conveniente, a representantes de otros organismos de la Administración Pública y del Sector Privado.

ARTICULO 15.- El Grupo Mercado Común contará con una Secretaría Administrativa, cuyas principales funciones consistirán en la guarda de documentos y comunicación de actividades del mismo. Tendrá su sede en la ciudad de Montevideo.

ARTICULO 16.- Durante el período de transición las decisiones del Consejo del Mercado Común y del Grupo Mercado Común serán tomadas por consenso y con la presencia de todos los Estados Partes.

ARTICULO 17.- Los idiomas oficiales del Mercado Común serán el español y el portugués y la versión oficial de los documentos de trabajo será la del idioma del país sede de cada reunión.

ARTICULO 18.- Antes del establecimiento del Mercado Común, el 31 de diciembre de 1994, los Estados Partes convocarán a una reunión extraordinaria con el objeto de determinar la estructura institucional definitiva de los órganos de administración del Mercado Común, así como las atribuciones específicas de cada uno de ellos y su sistema de adopción de decisiones.

CAPITULO III

VIGENCIA

ARTICULO 19.- El presente Tratado tendrá duración indefinida y entrará en vigor 30 días después de la fecha de depósito del tercer instrumento de ratificación. Los instrumentos de ratificación serán depositados ante el Gobierno de la República del Paraguay que comunicará la fecha de depósito a los gobiernos de los demás Estados Partes.

El Gobierno de la República del Paraguay notificará al Gobierno de cada uno de los demás Estados Partes la fecha de entrada en vigor del presente Tratado.

CAPITULO IV

ADHESION

ARTICULO 20.- El presente Tratado estará abierto a la adhesión, mediante negociación, de los demás países miembros de la Asociación Latinoamericana de Integración, cuyas solicitudes podrán ser examinadas por los Estados Partes después de cinco años de vigencia de este Tratado.

No obstante, podrán ser consideradas antes del referido plazo las solicitudes presentadas por países miembros de la Asociación Latinoamericana de Integración que no formen parte de esquemas de integración subregional o de una asociación extraregional.

La aprobación de las solicitudes será objeto de decisión unánime de los Estados Partes.

CAPITULO V

DENUNCIA

ARTICULO 21.- El Estado Parte que desee desvincularse del presente Tratado deberá comunicar esa intención a los demás Estados Partes de manera expresa y formal, efectuando dentro de los sesenta (60) días la entrega del documento de denuncia al Ministerio de Relaciones Exteriores de la República del Paraguay que lo distribuirá a los demás Estados Partes.

ARTICULO 22.- Formalizada la denuncia, cesarán para el Estado denunciante los derechos y obligaciones que correspondan a su condición de Estado Parte, manteniéndose los referentes al programa de liberación del presente Tratado y otros aspectos que los Estados Partes, junto con el Estado denunciante, acuerden dentro de los sesenta (60) días posteriores a la formalización de la denuncia. Esos derechos y obligaciones del Estado denunciante continuarán en vigor por un período de dos (2) años a partir de la fecha de la mencionada formalización.

CAPITULO VI

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 23.- El presente Tratado se denominará "Tratado de Asunción".

ARTICULO 24.- Con el objeto de facilitar el avance hacia la conformación del Mercado Común se establecerá una Comisión Parlamentaria Conjunta del MERCOSUR. Los Poderes Ejecutivos de los Estados Partes mantendrán informados a los respectivos Poderes Legislativos sobre la evolución del Mercado Común objeto del presente Tratado.

HECHO en la ciudad de Asunción, a los veintiséis días del mes de marzo del año mil novecientos noventa y uno, en un original en los idiomas español y portugués, siendo ambos textos igualmente auténticos. El Gobierno de la República del Paraguay será el depositario del presente Tratado y enviará copia debidamente autenticada del mismo a los Gobiernos de los demás Estados Partes signatarios y adherentes.

(Fdo.): Por el Gobierno de la República Argentina: Carlos Saúl Menem; Guido di Tella; por el Gobierno de la República Federativa del Brasil: Fernando Collor; Francisco Rezek; por el Gobierno de la República del Paraguay: Andrés Rodríguez; Alexis Frutos Vaesken; por el Gobierno de la República Oriental del Uruguay: Luis Alberto Lacalle Herrera; Héctor Gros Espiell.

**Protocolo Adicional al Tratado de Asunción sobre la Estructura Institucional del
Mercosur**

- Protocolo de Ouro Preto -

La República Argentina, la República Federativa del Brasil, la República del Paraguay y la República Oriental del Uruguay, en adelante denominados "Estados Partes";

En cumplimiento con lo dispuesto en el artículo 18 del Tratado de Asunción, del 26 de marzo de 1991;

Conscientes de la importancia de los avances alcanzados en la puesta en funcionamiento de una unión aduanera como etapa previa a la construcción de un mercado común.

Reafirmando los principios y objetivos del Tratado de Asunción y atentos a la necesidad de una consideración especial para los países y regiones menos desarrollados del Mercosur;

Atentos a la dinámica implícita en todo el proceso de integración y de la consecuente necesidad de adaptar la estructura institucional del Mercosur a las transformaciones ocurridas;

Reconociendo el destacado trabajo desarrollado por los órganos existentes durante el período de transición.

Acuerdan:

Capítulo I

Estructura del Mercosur

Artículo 1

La estructura institucional del Mercosur contará con los siguientes órganos:

- I - El Consejo del Mercado Común (CMC);
- II - El Grupo Mercado Común (GMC);
- III - La Comisión de Comercio del Mercosur (CCM);
- IV - La Comisión Parlamentaria Conjunta (CPC);
- V - El Foro Consultivo Económico-Social (FCES);
- VI - La Secretaría Administrativa del Mercosur (SAM);

Parágrafo único - Podrán ser creados, en los términos del presente Protocolo, los órganos auxiliares que fueren necesarios para la consecución de los objetivos del proceso de integración.

Artículo 2

Son órganos con capacidad decisoria, de naturaleza intergubernamental: el Consejo del Mercado Común, el Grupo Mercado Común y la Comisión de Comercio del Mercosur.

Sección I

Del Consejo del Mercado Común

Artículo 3

El Consejo del Mercado Común es el órgano superior del Mercosur al cual incumbe la conducción política del proceso de integración y la toma de decisiones para asegurar el cumplimiento de los objetivos establecidos por el Tratado de Asunción y para alcanzar la constitución final del mercado común.

Artículo 4

El Consejo del Mercado Común estará integrado por los Ministros de Relaciones Exteriores; y por los Ministros de Economía, o sus equivalentes de los Estados Partes.

Artículo 5

La Presidencia del Consejo del Mercado Común será ejercida por rotación de los Estados Partes, en orden alfabético, por un período de seis meses.

Artículo 6

El Consejo del Mercado Común se reunirá todas las veces que lo estime oportuno, debiendo hacerlo por lo menos una vez por semestre con la participación de los Presidentes de los Estados Partes.

Artículo 7

Las reuniones del Consejo del Mercado Común serán coordinadas por los Ministerios de Relaciones Exteriores y podrán ser invitados a participar de ellas otros Ministros o autoridades de nivel ministerial.

Artículo 8

Son funciones y atribuciones del Consejo del Mercado Común:

- I - Velar por el cumplimiento del Tratado de Asunción, de sus Protocolos y de los acuerdos firmados en su marco;
- II - Formular políticas y promover las acciones necesarias para la conformación del mercado común;
- III - Ejercer la titularidad de la personalidad jurídica del Mercosur;
- IV - Negociar y firmar acuerdos, en nombre del Mercosur, con terceros países, grupos de países y organismos internacionales. Dichas funciones podrán ser delegadas por mandato expreso al Grupo Mercado Común en las condiciones establecidas en el inciso VII del artículo XIV;

- V - Pronunciarse sobre las propuestas que le sean elevadas por el Grupo Mercado Común;
- VI - Crear reuniones de ministros y pronunciarse sobre los acuerdos que le sean remitidos por las mismas;
- VII - Crear los órganos que estime pertinentes, así como modificarlos o extinguirlos;
- VIII - Aclarar, cuando lo estime necesario, el contenido y alcance de sus Decisiones;
- IX - Designar el Director de la Secretaría Administrativa del Mercosur;
- X - Adoptar Decisiones en materia financiera y presupuestaria;
- XI - Homologar el Reglamento Interno del Grupo Mercado Común.

Artículo 9

El Consejo del Mercado Común se pronunciará mediante Decisiones, las que serán obligatorias para los Estados Partes.

Sección II

Del Grupo Mercado Común

Artículo 10

El Grupo Mercado Común es el órgano ejecutivo del Mercosur.

Artículo 11

El Grupo Mercado Común estará integrado por cuatro miembros titulares y cuatro miembros alternos por país, designados por los respectivos Gobiernos, entre los cuales deben constar obligatoriamente representantes de los Ministerios de Relaciones Exteriores, de los Ministerios de Economía (o equivalentes) y del Banco Central. El Grupo Mercado Común será coordinado por los Ministerios de Relaciones Exteriores.

Artículo 12

Al elaborar y proponer medidas concretas en el desarrollo de sus trabajos, el Grupo Mercado Común podrá convocar, cuando lo juzgue conveniente, a representantes de otros órganos de la Administración Pública o de la estructura institucional del Mercosur.

Artículo 13

El Grupo Mercado Común se reunirá de manera ordinaria o extraordinaria, tantas veces como seriere necesario, en las condiciones establecidas en su Reglamento Interno.

Artículo 14

Son funciones y atribuciones del Grupo Mercado Común:

I - Velar, dentro de los límites de su competencia, por el cumplimiento del Tratado de Asunción, de sus Protocolos y de los acuerdos firmados en su ámbito;

II - Proponer proyectos de Decisión al Consejo del Mercado Común;

III - Tomar las medidas necesarias para el cumplimiento de las Decisiones adoptadas por el Consejo del Mercado Común;

IV - Fijar programas de trabajo que aseguren avances para el establecimiento del mercado común;

V - Crear, modificar o suprimir órganos tales como subgrupos de trabajo y reuniones especializadas, para el cumplimiento de sus objetivos;

VI - Manifestarse sobre las propuestas o recomendaciones que le fueren sometidas por los demás órganos del Mercosur en el ámbito de sus competencias;

VII - Negociar, con la participación de representantes de todos los Estados Partes, por delegación expresa del Consejo del Mercado Común y dentro de los límites establecidos en mandatos específicos concedidos con esa finalidad, acuerdos en nombre del Mercosur con terceros países, grupos de países y organismos internacionales. El Grupo Mercado Común, cuando disponga de mandato para tal fin,

procederá a la firma de los mencionados acuerdos. El Grupo Mercado Común, cuando sea autorizado por el Consejo del Mercado Común, podrá delegar los referidos poderes a la Comisión de Comercio del Mercosur;

VIII - Aprobar el presupuesto y la rendición de cuentas anual presentada por la Secretaría Administrativa del Mercosur;

IX - Adoptar Resoluciones en materia financiera y presupuestaria, basado en las orientaciones emanadas del Consejo;

X - Someter al Consejo del Mercado Común su Reglamento Interno;

XI - Organizar las reuniones del Consejo del Mercado Común y preparar los informes y estudios que éste le solicite.

XII - Elegir al Director de la Secretaría Administrativa del Mercosur;

XIII - Supervisar las actividades de la Secretaría Administrativa del Mercosur;

XIV - Homologar los Reglamentos Internos de la Comisión de Comercio y del Foro Consultivo Económico-Social;

Artículo 15

El Grupo Mercado Común se pronunciará mediante Resoluciones, las cuales serán obligatorias para los Estados Partes.

Sección III

De la Comisión de Comercio del Mercosur

Artículo 16

A la Comisión de Comercio del Mercosur, órgano encargado de asistir al Grupo Mercado Común, compete velar por la aplicación de los instrumentos de política comercial común acordados por los Estados Partes para el funcionamiento de la unión aduanera, así como efectuar el seguimiento y revisar los temas y materias relacionados con las políticas comerciales comunes, con el comercio intra-Mercosur y con terceros países.

Artículo 17

La Comisión de Comercio del Mercosur estará integrada por cuatro miembros titulares y cuatro miembros alternos por Estado Parte y será coordinada por los Ministerios de Relaciones Exteriores.

Artículo 18

La Comisión de Comercio del Mercosur se reunirá por lo menos una vez al mes o siempre que le fuera solicitado por el Grupo Mercado Común o por cualquiera de los Estados Partes.

Artículo 19

Son funciones y atribuciones de la Comisión de Comercio del Mercosur:

I - Velar por la aplicación de los instrumentos comunes de política comercial intra-Mercosur y con terceros países, organismos internacionales y acuerdos de comercio;

II- Considerar y pronunciarse sobre las solicitudes presentadas por los Estados Partes con respecto a la aplicación y al cumplimiento del arancel externo común y de los demás instrumentos de política comercial común;

III - Efectuar el seguimiento de la aplicación de los instrumentos de política comercial común en los Estados Partes;

IV - Analizar la evolución de los instrumentos de política comercial común para el funcionamiento de la unión aduanera y formular Propuestas a este respecto al Grupo Mercado Común;

V - Tomar las decisiones vinculadas a la administración y a la aplicación del arancel externo común y de los instrumentos de política comercial común acordados por los Estados Partes;

VI - Informar al Grupo Mercado Común sobre la evolución y la aplicación de los instrumentos de política comercial común, sobre la tramitación de las solicitudes recibidas y sobre las decisiones adoptadas a respecto de las mismas;

VII - Proponer al Grupo Mercado Común nuevas normas o modificaciones a las normas existentes en materia comercial y aduanera del Mercosur;

VIII - Proponer la revisión de las alícuotas arancelarias de items específicos del arancel externo común, inclusive para contemplar casos referentes a nuevas actividades productivas en el ámbito del Mercosur;

IX - Establecer los comités técnicos necesarios para el adecuado cumplimiento de sus funciones, así como dirigir y supervisar las actividades de los mismos;

X - Desempeñar las tareas vinculadas a la política comercial común que le solicite el Grupo Mercado Común;

XI - Adoptar el Reglamento Interno, que someterá al Grupo Mercado Común para su homologación.

Artículo 20

La Comisión de Comercio del Mercosur se pronunciará mediante Directivas o Propuestas. Las Directivas serán obligatorias para los Estados Partes.

Artículo 21

Además de las funciones y atribuciones establecidas en los artículos 16 y 19 del presente Protocolo, corresponderá a la Comisión de Comercio del Mercosur la consideración de las reclamaciones presentadas por las Secciones Nacionales de la Comisión de Comercio del Mercosur, originadas por los Estados Partes o en demandas de particulares - personas físicas o jurídicas -, relacionadas con las situaciones previstas en los artículos 1 o 25 del Protocolo de Brasilia, cuando estuvieran dentro de su área de competencia.

Parágrafo primero - El examen de las referidas reclamaciones en el ámbito de la Comisión de Comercio del Mercosur no obstará la acción del Estado Parte que efectuó la reclamación, al amparo del Protocolo de Brasilia para Solución de Controversias.

Parágrafo segundo - Las reclamaciones originadas en los casos establecidos en el presente artículo se tramitarán de acuerdo a los procedimientos previstos en el Anexo I de este Protocolo.

Sección IV

De la Comisión Parlamentaria Conjunta

Artículo 22

La Comisión Parlamentaria Conjunta es el órgano representativo de los Parlamentos de los Estados Partes en el ámbito del Mercosur.

Artículo 23

La Comisión Parlamentaria Conjunta estará integrada por igual número de parlamentarios representantes de los Estados Partes.

Artículo 24

Los integrantes de la Comisión Parlamentaria Conjunta serán designados por los respectivos Parlamentos nacionales, de acuerdo con sus procedimientos internos.

Artículo 25

La Comisión Parlamentaria Conjunta procurará acelerar los procedimientos internos correspondientes en los Estados Partes para la pronta entrada en vigor de las normas emanadas de los órganos del Mercosur, previstos en el Artículo 2 de este Protocolo. De la misma manera, coadyuvará en la armonización de legislaciones, tal como lo requiera el avance del proceso de integración. Cuando fuere necesario, el Consejo solicitará a la Comisión Parlamentaria Conjunta el examen de temas prioritarios.

Artículo 26

La Comisión Parlamentaria Conjunta remitirá Recomendaciones al Consejo del Mercado Común, por intermedio del Grupo Mercado Común.

Artículo 27

La Comisión Parlamentaria Conjunta adoptará su Reglamento Interno.

Sección V

Del Foro Consultivo Económico-Social

Artículo 28

El Foro Consultivo Económico-Social es el órgano de representación de los sectores económicos y sociales y estará integrado por igual número de representantes de cada Estado Parte.

Artículo 29

El Foro Consultivo Económico-Social tendrá función consultiva y se manifestará mediante Recomendaciones al Grupo Mercado Común.

Artículo 30

El Foro Consultivo Económico-Social someterá su Reglamento Interno al Grupo Mercado Común, para su homologación.

Sección VI

De la Secretaría Administrativa del Mercosur

Artículo 31

El Mercosur contará con una Secretaría Administrativa como órgano de apoyo operativo. La Secretaría Administrativa del Mercosur será responsable de la prestación de servicios a los demás órganos del Mercosur y tendrá sede permanente en la ciudad de Montevideo.

Artículo 32

La Secretaría Administrativa del Mercosur desempeñará las siguientes actividades:

I - Servir como archivo oficial de la documentación del Mercosur;

II - Realizar la publicación y la difusión de las normas adoptadas en el marco del Mercosur. En este contexto, le corresponderá:

i) Realizar, en coordinación con los Estados Partes, las traducciones auténticas para los idiomas español y portugués de todas las decisiones adoptadas por los órganos de la estructura institucional del Mercosur, conforme lo previsto en el artículo 39;

ii) Editar el Boletín Oficial del Mercosur.

III - Organizar los aspectos logísticos de las reuniones del Consejo del Mercado Común, del Grupo Mercado Común y de la Comisión de Comercio del Mercosur y, dentro de sus posibilidades, de los demás órganos del Mercosur, cuando las mismas se celebren en su sede permanente. En lo que se refiere a

las reuniones realizadas fuera de su sede permanente, la Secretaría Administrativa del Mercosur proporcionará apoyo al Estado en el que se realice el evento.

IV - Informar regularmente a los Estados Partes sobre las medidas implementadas por cada país para incorporar en su ordenamiento jurídico las normas emanadas de los órganos del Mercosur previstos en el Artículo 2 de este Protocolo;

V - Registrar las listas nacionales de los árbitros y expertos, así como desempeñar otras tareas determinadas por el Protocolo de Brasilia, del 17 de diciembre de 1991;

VI - Desempeñar las tareas que le sean solicitadas por el Consejo del Mercado Común, el Grupo Mercado Común y la Comisión de Comercio del Mercosur;

VII - Elaborar su proyecto de presupuesto y, una vez que éste sea aprobado por el Grupo Mercado Común, practicar todos los actos necesarios para su correcta ejecución;

VIII - Presentar anualmente su rendición de cuentas al Grupo Mercado Común, así como un informe sobre sus actividades;

Artículo 33

La Secretaría Administrativa del Mercosur estará a cargo de un Director, quien tendrá la nacionalidad de uno de los Estados Partes. Será electo por el Grupo Mercado Común, de forma rotativa, previa consulta a los Estados Partes y será designado por el Consejo del Mercado Común. Tendrá mandato de dos años, estando prohibida la reelección.

Capítulo II

Personalidad Jurídica

Artículo 34

El Mercosur tendrá personalidad jurídica de Derecho Internacional.

Artículo 35

El Mercosur podrá, en el uso de sus atribuciones, practicar todos los actos necesarios para la realización de sus objetivos, en especial contratar, adquirir o enajenar bienes muebles e inmuebles, comparecer en juicio, conservar fondos y hacer transferencias.

Artículo 36

El Mercosur celebrará acuerdos de sede.

Capítulo III

Sistema de Toma de Decisiones

Artículo 37

- Las decisiones de los órganos del Mercosur serán tomadas por consenso y con la presencia de todos los Estados Partes.

Capítulo IV

Aplicación Interna de las Normas Emanadas de los Organos del Mercosur

Artículo 38

Los Estados Partes se comprometen a adoptar todas las medidas necesarias para asegurar, en sus respectivos territorios, el cumplimiento de las normas emanadas de los órganos del Mercosur previstos en artículo 2 de este Protocolo.

Parágrafo Unico - Los Estados Partes informarán a la Secretaría Administrativa del Mercosur las medidas adoptadas para este fin.

Artículo 39

Serán publicados en el Boletín Oficial del Mercosur, íntegramente, en idioma español y portugués, el tenor de las Decisiones del Consejo del Mercado Común, de las Resoluciones del Grupo Mercado Común, de las Directivas de la Comisión de Comercio del Mercosur y de los Laudos Arbitrales de solución de controversias, así como cualquier acto al cual el Consejo del Mercado Común o el Grupo Mercado Común entiendan necesario atribuirle publicidad oficial.

Artículo 40

Con la finalidad de garantizar la vigencia simultánea en los Estados Partes de las normas emanadas de los órganos del Mercosur previstos en el Artículo 2 de este Protocolo, deberá seguirse el siguiente procedimiento:

i) Una vez aprobada la norma, los Estados Partes adoptarán las medidas necesarias para su incorporación al ordenamiento jurídico nacional y comunicarán las mismas a la Secretaría Administrativa del Mercosur;

ii) Cuando todos los Estados Partes hubieren informado la incorporación a sus respectivos ordenamientos jurídicos internos, la Secretaría Administrativa del Mercosur comunicará el hecho a cada Estado Parte;

iii) Las normas entrarán en vigor simultáneamente en los Estados Partes 30 días después de la fecha de comunicación efectuada por la Secretaría Administrativa del Mercosur, en los términos del literal anterior. Con ese objetivo, los Estados Partes, dentro del plazo mencionado, darán publicidad del inicio de la vigencia de las referidas normas por intermedio de sus respectivos diarios oficiales.

Capítulo V

Fuentes Jurídicas del Mercosur

Artículo 41

Las fuentes jurídicas del Mercosur son:

- I - El Tratado de Asunción, sus protocolos y los instrumentos adicionales o complementarios;
- II - Los acuerdos celebrados en el marco del Tratado de Asunción y sus protocolos;
- III - Las Decisiones del Consejo del Mercado Común, las Resoluciones del Grupo Mercado Común y las Directivas de la Comisión de Comercio del Mercosur, adoptadas desde la entrada en vigor del Tratado de Asunción

Artículo 42

Las normas emanadas de los órganos del Mercosur previstos en el Artículo 2 de este Protocolo tendrán carácter obligatorio y, cuando sea necesario, deberán ser incorporadas a los ordenamientos jurídicos nacionales mediante los procedimientos previstos por la legislación de cada país.

Capítulo VI

Sistema de Solución de Controversias

Artículo 43

Las controversias que surgieran entre los Estados Partes sobre la interpretación, aplicación o incumplimiento de las disposiciones contenidas en el Tratado de Asunción, de los acuerdos celebrados en el marco del mismo, así como de las Decisiones del Consejo del Mercado Común, de las Resoluciones del Grupo Mercado Común y de las Directivas de la Comisión de Comercio del Mercosur, serán sometidas a los procedimientos de solución establecidos en el Protocolo de Brasilia, del 17 de diciembre de 1991.

Parágrafo Único - Quedan también incorporadas a los Arts. 19 y 25 del Protocolo de Brasilia las Directivas de la Comisión de Comercio del Mercosur.

Artículo 44

Antes de culminar el proceso de convergencia del Arancel Externo Común, los Estados Partes efectuarán una revisión del actual sistema de solución de controversias del Mercosur con miras a la adopción del sistema permanente a que se refieren el ítem 3 del Anexo III del Tratado de Asunción, y el artículo 34 del Protocolo de Brasilia.

Capítulo VII

Presupuesto

Artículo 45

La Secretaría Administrativa del Mercosur contará con un presupuesto para atender sus gastos de funcionamiento y aquellos que disponga el Grupo Mercado Común. Tal presupuesto será financiado, en partes iguales, por contribuciones de los Estados Partes.

Capítulo VIII

Idiomas

Artículo 46

Los idiomas oficiales del Mercosur son el español y el portugués. La versión oficial de los documentos de trabajo será la del idioma del país sede de cada reunión.

Capítulo IX

Revisión

Artículo 47

Los Estados Partes convocarán, cuando lo juzguen oportuno, a una conferencia diplomática con el objetivo de revisar la estructura institucional del Mercosur establecida por el presente Protocolo, así como las atribuciones específicas de cada uno de sus órganos.

Capítulo X

Vigencia

Artículo 48

El presente Protocolo, parte integrante del Tratado de Asunción, tendrá duración indefinida y entrará en vigor 30 días después de la fecha del depósito del tercer instrumento de ratificación. El presente Protocolo y sus instrumentos de ratificación serán depositados ante el Gobierno de la República del Paraguay.

Artículo 49

El Gobierno de la República del Paraguay notificará a los Gobiernos de los demás Estados Partes la fecha del depósito de los instrumentos de ratificación y de la entrada en vigor del presente Protocolo.

Artículo 50

En materia de adhesión o denuncia, regirán como un todo, para el presente Protocolo, las normas establecidas por el Tratado de Asunción. La adhesión o denuncia al Tratado de Asunción o al presente Protocolo significan, *ipso jure*, la adhesión o denuncia al presente Protocolo y al Tratado de Asunción.

Artículo XI

Disposiciones Generales

Artículo 51

La estructura institucional prevista en el Tratado de Asunción del 26 de marzo de 1991, así como los órganos por ella creados, se mantendrán hasta la fecha de entrada en vigencia del presente Protocolo.

Artículo 52

El presente Protocolo se denominará "Protocolo Ouro Preto".

Artículo 53

Quedan derogadas todas las disposiciones del Tratado de Asunción, del 26 de marzo de 1991, que estén en conflicto con los términos del presente Protocolo y con el contenido de las Decisiones aprobadas por el Consejo del Mercado Común durante el período de transición.

Hecho en la ciudad de Ouro Preto, República Federativa del Brasil, a los diecisiete días del mes de diciembre de mil novecientos noventa y cuatro, en un original, en los idiomas portugués y español, siendo ambos textos igualmente auténticos.

POR LA REPUBLICA ARGENTINA

Carlos Saúl Menem

Guido Di Tella

POR LA REPUBLICA FEDERATIVA DEL BRASIL

Itamar Franco

Celso L. N. Amorin

POR LA REPUBLICA DEL PARAGUAY

Juan Cariso Wasmosy

Luis María Ramirez Boettner

POR LA REPUBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY

Luis Alberto Lacalle Herrera

Sergio Abreu

CARTA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL MERCOSUR.

PROPUESTA DE LOS TRABAJADORES A DICIEMBRE DE 1993

SUMARIO

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 V. Derecho a la seguridad social. Segunda Parte. Sección I. Aplicación de la carta. Sección II. Control del cumplimiento de la carta. Disposición transitoria.

Preámbulo

Los Estados Partes del Tratado de Asunción en cumplimiento de los compromisos asumidos en vista de la Constitución del Mercado Común del Sur.

Este texto corresponde al Proyecto presentado por las organizaciones sindicales de los países componentes del Mercosur.

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 (Tratado de Asunción Considerandos).

Que el conjunto de convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo que garantiza los derechos esenciales de los trabajadores, constituyen fuente inspiradora de la presente Carta;

Que asimismo ésta recoge e incorpora los principios básicos de las Declaraciones, Pactos y Protocolos que integran el patrimonio jurídico de la humanidad, tales como la declaración Universal de Derechos Humanos (1948), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948), la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (1948), la Carta de la Organización de Estados Americanos OEA. (1948), la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969), el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económico, Sociales y Culturales (1988);

Que constituye base irrenunciable del proyecto integracionista la común adhesión de los Estados Partes a los principios de la democracia política, el Estado de Derecho y al respeto irrestricto de los derechos civiles y políticos del hombre;

Que reconoce "la estrecha relación que existe entre la vigencia de los derechos económicos, sociales y culturales y la de los derechos civiles y políticos, por cuanto las diferentes categorías de derechos, constituyen un modo indisoluble que encuentra su base en el reconocimiento de la dignidad de la persona humana , por lo cual exige una tutela permanente con el objeto de lograr su vigencia plena, sin que jamás pueda justificarse la violación de unos en aras de la realización de otros" (Protocolo de San Salvador);

Que la integración involucra aspectos y efectos ineludibles, que demandan la necesidad de afrontar la cuestión de la "dimensión social" de la integración;

Que esta dimensión social de la integración alude a la necesidad y conveniencia de prever, analizar y procurar resolver los diversos problemas de esta índole que plantea la integración, incluyendo la prevención de posibilidades de "dumping social",

Que en ese marco, uno de los instrumentos de construcción de un espacio social del mercado integrado es, precisamente, la aprobación de una Carta de derechos sociales fundamentales, que señale de manera solemne, aquellos principios o derechos esenciales que en el área social deben ser reconocidos por todos los Estados Partes y el desarrollo de sus principios a través, fundamentalmente, de la ratificación, aplicación y cumplimiento de los convenios básicos de la O.I.T. en el conjunto de los países de la región.

Que los derechos fundamentales son esencialmente progresivos, por los que las enumeraciones formuladas en las declaraciones o actos de reconocimiento no deben considerarse limitativas o excluyentes de otros;

Los Estados Partes reconocen a todos los trabajadores y todas las personas de la región del Mercado Común del Sur, los derechos sociales que se enuncian a continuación, sin perjuicio de otros que la práctica nacional o internacional de los países miembros hubiere instaurado o viniera a instaurar y de los que son inherentes a la persona humana o se derivan del principio de justicia social.

PRIMERA PARTE

Sección 1

Alcance y dimensión social de la integración

Artículo 1. Todas las personas, sin distinción alguna, tienen derecho a que el proceso de integración redunde en la mejoría de sus condiciones de vida.

Los Estados Partes se comprometen a desarrollar un proceso de integración que no se limite al espacio y a los efectos económicos, a las normas de comercialización y a la libre circulación de mercaderías y capitales, sino que desarrolle simultáneamente una comunidad jurídica, política, humana, laboral, social y cultural, inspirada en los imperativos de solidaridad y cooperación regional.

Art. 2. Los Estados Partes se comprometen a garantizar una participación efectiva de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores de los países del Mercosur, en todas las instancias de planificación, gestión, ejecución y control del proceso de integración, que se estructuren de conformidad con lo que prevé el artículo 18 del Tratado de Asunción.

Art. 3. Los Estados Partes reconocen el principio de indivisibilidad de los derechos y libertades fundamentales de la persona, como consecuencia del cual es imposible la plena realización de los derechos civiles y políticos sin el reconocimiento y goce de los derechos económicos, sociales y culturales.

Art. 4. Ninguna de las obligaciones impuestas a los Estados Partes por la presente carta, ni por ninguno de los demás instrumentos normativos del Tratado de Asunción, pueden ser invocadas para de alguna manera coartar, restringir o afectar los derechos esenciales de la persona reconocidos por la consciencia jurídica universal.

Art. 5. Los Estados Partes se comprometen a realizar políticas integrales que tiendan a una armonización con el mejor nivel de los derechos laborales y de seguridad social vigentes en los países del área y al mantenimiento de un mínimo inderogable de protección laboral y social.

Sección II

Derecho a la libre circulación de los trabajadores

Artículo 6. Todo trabajador de los Estados Partes tiene derecho a la libre circulación en todo el territorio comprendido en el ámbito del Tratado.

La libre circulación implica todos los trabajadores, cualquiera sea su país de origen, tendrán en todo momento igualdad de trato, derechos y condiciones de trabajo que los trabajadores nacionales.

Art. 7. Todos los trabajadores, cualquiera sea su país de origen, tienen derecho a que la libre circulación definida en el artículo anterior, se haga efectiva a través de:

a) La derogación de las normas que establecen limitaciones y prohibiciones a los trabajadores provenientes de los países signatarios de esta Carta en cualquiera de los Estados Partes.

b) La armonización de las condiciones de residencia en todos los Estados Partes.

c) La supresión de los obstáculos que resultan del no reconocimiento de títulos o calificaciones profesionales equivalentes.

d) La mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores fronterizos.

e) La armonización de los sistemas de seguridad social de los Estados Partes sobre la base de los principios de igualdad de trato entre nacionales y extranjeros, de conservación de los derechos adquiridos o en curso de adquisición, de coordinación administrativa, de totalización de períodos computados de afiliación y cotización, y de exportación y prorrateo de las prestaciones.

Sección III

Derechos fundamentales de la persona y los trabajadores.

Artículo 8. Derecho a condiciones dignas de vida. El derecho a la vida es inherente a la persona humana. Toda persona tiene derecho a la plena satisfacción de las necesidades básicas de la existencia.

Los Estados Partes garantizan el derecho de las personas a beneficiarse del desarrollo económico.

Art. 9. Derecho a la intimidad. Se garantiza el derecho a la intimidad personal y familiar. Toda persona tiene derecho al libre acceso a la información que sobre ella exista en cualquier clase de archivo o registro público o privado.

Se prohíbe la creación de archivos o bancos de datos con informaciones que afecten a la intimidad personal o entrañen propósitos de control ideológico o político.

Art. 10. Derecho a la libertad de conciencia. Todas las personas tienen derecho a la libertad de conciencia. La independencia de la conciencia moral y cívica de quienes se hallen en una relación de trabajo o servicio como obreros y empleados será especialmente protegida.

Art. 11. Derecho a la alimentación. Toda persona tiene derecho a una alimentación sana, adecuada a su edad y condiciones particulares, y que le asegure la posibilidad de desarrollar al máximo su potencialidad física, emocional e intelectual.

Los Estados Partes garantizan la tutela efectiva de este derecho, aplicando las medidas de asistencia y regulación que aseguren la producción, aprovisionamiento y distribución de alimentos.

Art. 12. Derecho a la vivienda. El derecho a la vivienda es inherente a la condición humana.

Los Estados Partes garantizan este derecho a través de políticas sociales de fomento, locaciones y crediticias que permitan hacer efectivo el acceso de todas las personas y sus familiares a una vivienda digna.

Art. 13. Derecho a la educación. Toda persona tiene derecho a la educación.

Los Estados Partes garantizan este derecho a través de un sistema educativo público y obligatorio, que estimule el desarrollo de la conciencia crítica y de la capacidad creadora de la persona, así corrió la incorporación de las innovaciones tecnológicas en las distintas ramas del saber.

Art. 14. Derecho a la salud. Toda persona tiene derecho a la salud física y mental.

Los Estados partes garantizan este derecho asumiendo su competencia indelegable en la conducción y planificación un sistema de promoción y atención de la salud para toda la población, desarrollando además programas especiales de atención a la salud de los sectores de más alto riesgo por sus niveles de pobreza y marginalidad social.

Art. 15. Derecho a un medio ambiente sano. Toda persona tiene derecho a un medio ambiente sano y apto para una vida plena.

Las actividades económicas no pueden dañar el medio ambiente o perjudicar el equilibrio ecológico.

Sin perjuicio de adoptar las medidas preventivas necesarias para la protección del medio ambiente, los Estados Partes adhieren al principio jurídico de que quién daña el medio ambiente debe indemnizar el daño causado y cubrir los costos necesarios para restituir la situación natural anterior al daño.

Art. 16. Derecho a la cultura. Toda persona y grupo étnico tiene el derecho de participar en la vida cultural y artística de la comunidad de acuerdo a sus peculiaridades.

Los Estados Partes garantizan el disfrute colectivo, sin restricciones ni discriminaciones de los bienes culturales y del desarrollo espiritual comunitario.

Art. 17. Derecho a la constitución y protección de la familia. Toda persona tiene derecho a formar y sostener una familia en su acepción más amplia.

Los Estados Partes garantizan la preferente protección de la familia como núcleo primario y fundamental de la sociedad,

en lo que respecta a su constitución, defensa y cumplimiento de sus fines, tutelando la igualdad jurídica de los cónyuges, y la atención y asistencia de la madre y el niño, y promoviendo el ejercicio compartido de la patria potestad, y de las responsabilidades familiares entre la madre y el padre.

Art. 18. Derechos de la infancia. Todo niño, sea cual sea su filiación, tiene derecho a la protección de la sociedad y el Estado.

Los Estados Partes garantizan a los niños y adolescentes las condiciones materiales y humanas indispensables para su crecimiento armónico e integral y el cumplimiento cabal de los derechos de la niñez establecidos por la Convención sobre los Derechos del Niño.

Art. 19. Derechos de las personas de edad avanzada. Toda persona de edad avanzada tiene derecho a la protección integral.

Los Estados Partes garantizan dicha protección, ya sea en forma directa, o por intermedio de las instituciones o asociaciones con fines asistenciales específicos, así como manteniendo un sistema previsional que otorgue prestaciones satisfactorias y adecuadas.

Art. 20. Derecho a la protección de las personas con discapacidades. Toda persona afectada por una disminución de su capacidad física o mental, tiene derecho a medidas especiales de apoyo para poder ejercer sus derechos en un plano de igualdad con los demás ciudadanos.

Los Estados Partes garantizan un trato digno y no discriminatório a las personas con discapacidades, que favorezca su plena inserción ocupacional, educativa y cultural en la sociedad, así como a la adecuación del entorno físico social y laboral a tales fines.

Art. 21. Derecho al trabajo. Toda persona tiene derecho al trabajo. La política económica de los Estados Partes se orientará al logro del pleno empleo.

Art. 22. Los Estados Partes se obligan a desarrollar políticas con metas prioritarias de conservación y ampliación del empleo, adoptando las medidas necesarias para la superación de los efectos sociales resultantes de los procesos de reconversión tecnológica o reestructuración productiva, manteniendo servicios de empleo, subsidio por desempleo y sistemas de orientación para el empleo y la capacitación profesional.

Art. 23. Para promover esta política los Estados Partes garantizarán:

a) La implementación de medidas específicas para atender necesidades sectoriales o regionales.

b) La instalación de sistemas o servicios de información y orientación para el empleo.

c) La creación de fondos específicos para apoyar la reconversión productiva y la recalificación profesional, principalmente para los sectores o regiones más perjudicadas por los efectos de la integración económica.

d) La implementación de subsidios por desempleo, propiciando una remuneración básica y el acceso del desempleado a programas de recalificación profesional durante la vigencia del subsidio.

e) La limitación a la realización de horas extraordinarias.

Art. 24. Libertad de trabajo. Toda persona tiene derecho a escoger o aceptar libremente un empleo, y exigir iguales oportunidades para acceder al mismo y mantenerse en él sin distinción, exclusión o preferencias.

Queda eliminado trabajo forzoso en cualquiera de sus expresiones.

Art. 25. Igualdad de trato de hombres y mujeres. Los Estados Partes garantizan iguales oportunidades y el mismo trato laboral para hombres y mujeres. Aseguran en particular la puesta en práctica del principio de igualdad respecto del acceso al empleo, remuneración, condiciones de trabajo, protección social, educación y entrenamiento profesional, así como el desarrollo de medidas apropiadas que permitan a hombres y mujeres conciliar sus obligaciones de trabajo y de familia.

Art. 26. Protección del trabajo. El trabajo será objeto de protección especial y no estará sujeto a otras condiciones que las establecidas para mejoraría situación material, moral e intelectual del trabajador.

Los derechos establecidos a favor de los trabajadores son irrenunciables.

Art. 27. Derecho a la estabilidad y a la promoción en el empleo. Los trabajadores tienen derecho a la estabilidad en el empleo y a la promoción familiar.

Las legislaciones nacionales garantizarán a tal fin los siguientes aspectos:

a) No se pondrá fin a la relación laboral de un trabajador sin que medie una justa causa relacionada con su desempeño o conducta, o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa.

b) La ruptura del vínculo laboral no basada en la conducta del trabajador, deberá ser razonablemente indemnizada atendiendo a su antigüedad.

e) Los despidos colectivos, sean por razones económica, o tecnológicas, o por cualquier otra causa, deberán ser consultados con las organizaciones profesionales de los trabajadores, y si éstas no existieran, con los representantes de los trabajadores.

Art. 28. Protección a los trabajadores autónomos y a los no vinculados por un contrato de trabajo por tiempo indefinido. Los trabajadores autónomos y los que se desempeñan bajo regímenes laborales diferentes del contrato de trabajo por tiempo indefinido, tienen derecho a la protección jurídica, social, económicas de seguridad social, y

De organización, representación, solidaridad y acción que mejor convengan a la defensa de sus derechos e intereses.

Art. 29. Protección a los trabajadores no asalariados y a los vinculados a la economía informal. Los Estados Partes garantizan los derechos básicos que atienden a las particulares condiciones de los trabajadores no asalariados y asalariados de la economía informal a través de reglamentaciones que tiendan a su paulatina formalización y hagan posible un trabajo productivo, asegurando la fuente de trabajo, un ingreso razonable y la mejora de sus condiciones de trabajo y de vida.

Art. 30. Derecho a las condiciones dignas de trabajo. Todos los trabajadores tienen 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 Partes 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.

Art.31. Derecho al descanso. Los trabajadores tienen derecho al descanso. Este derecho se manifiesta en:

- a) La obligatoriedad del descanso semanal retribuido, así como en los días feriados remunerados u otros establecidos por normas legales o convencionales.
- b) La obligatoriedad del disfrute de vacaciones anuales pagadas.
- c) Una limitación razonable en la jornada diaria y en la semana laboral.
- d) Una limitación mayor en las ocupaciones que demanden la ejecución de tareas consideradas peligrosas, penosas, insalubres, en las jornadas nocturnas y en el trabajo de menores.

Art. 32. Derecho a una remuneración justa. Todas las personas tienen, por el hecho del trabajo, derecho a una remuneración justa, que asegure al trabajador y a su familia alimentación adecuada, vivienda digna, educación, cultura, vestuario, asistencia sanitaria, transporte, esparcimiento, vacaciones y previsión.

Los Estados Partes garantizarán en sus legislaciones nacionales:

- a) Que la remuneración del trabajo sea actualizada periódicamente.
- b) El principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.
- c) La directa disposición por el trabajador de su salario a través de su pago directo, en efectivo y en plazos breves.
- d) La preservación de la integridad e indemnidad del salario, con la inclusión de todos los rubros que integran la remuneración habitual y permanente del trabajador, de conformidad con cada legislación, doctrina y jurisprudencia nacionales.
- e) La limitación de los pagos parciales en especie y descuentos sobre salarios, a los casos y en la proporción en que así lo disponga la ley, un convenio colectivo de trabajo, o un laudo arbitral.
- f) El reconocimiento de un cobro preferente de los créditos laborales, en caso de quiebras, insolvencia o cese de la actividad de la empresa mediante el establecimiento de un sistema adecuado de privilegios y preferencias y la creación de fondos especiales de garantía, administrados tripartitamente, sin perjuicio de priorizar la continuidad de la actividad en cuestión cuando ello fuera posible.

Art. 33. Derecho a la orientación y formación profesional. Todos los trabajadores tienen derecho a la orientación, formación y capacitación técnico-profesional.

Los Estados Partes garantizarán estos derechos estableciendo:

- a) Servicios públicos de orientación e información con la finalidad de ayudar a la elección de una profesión.
- b) Gestión tripartita de los organismos públicos y/o los fondos públicos para formación profesional garantizando la participación de los representantes de los trabajadores en las decisiones sobre los programas de formación.

Art. 34. Derecho a la protección del trabajo de los menores. El trabajo de los menores y los jóvenes está especialmente protegido.

La edad mínima de admisión de trabajo no será inferior a aquella en que cesa la obligación escolar, y en todo caso a los quince años. La duración del trabajo de los menores y jóvenes trabajadores estará especialmente limitada, sin que sea posible superar esa limitación mediante la realización de horas extraordinarias.

La jornada de trabajo de los menores de dieciocho años deberá condicionarse a la asistencia a cursos de enseñanza media o profesional y en ningún caso podrá constituir un

impedimento para la asistencia escolar o ser una limitación para beneficiarse de la instrucción recibida.

Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán ser empleados en actividades insalubres, peligrosas, penosas o en trabajo nocturno.

Las leyes laborales aplicables a jóvenes trabajadores deben satisfacer sus necesidades de desarrollo y entrenamiento profesional y acceso al empleo.

Los jóvenes trabajadores tendrán derecho a recibir entrenamiento profesional inicial, de una duración suficiente para que le sea posible adaptarse a los requerimientos de su futura vida laboral, y deberá realizarse durante las jornadas de trabajo.

Art. 35. Derecho a la protección de la familia. Todo trabajador tiene derecho al adecuado sustento y protección de su núcleo familiar.

Art. 36. Trabajadores con responsabilidades familiares. Las legislaciones nacionales establecerán garantías para que los trabajadores con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, o hacia otros miembros de su núcleo familiar que necesiten de su cuidado y sostén no sean discriminados en sus posibilidades de ingreso a un empleo remunerado, en su promoción en el empleo, o en su capacitación o recapacitación laboral.

Art. 37. Guarderías infantiles. Se promoverá el establecimiento de guarderías infantiles y otras formas de guarda y cuidado de los hijos, ubicadas en lugares de fácil acceso para los padres.

Art. 38. Protección a la maternidad. La maternidad será protegida a través de regímenes legales que garanticen como mínimo: la concesión a la madre de períodos de descanso remunerado, de seis meses antes y seis meses después del parto; un régimen de lactancia compatible con la actividad laboral, y la prohibición especial de despido durante el embarazo. Las prestaciones médicas y en dinero serán concedidas en virtud de un sistema de seguro social obligatorio o con cargo a fondos públicos.

Art. 39. Licencias parentales. Se otorgarán licencias parentales en el caso de nacimiento o adopción de un hijo y de la enfermedad de un hijo menor u otro familiar a cargo del trabajador o de la trabajadora.

Sección IV

Derechos Colectivos

Artículo 40. Libertad sindical. Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen

convenientes, así como el de afiliarse a esas organizaciones con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Los sindicatos y demás organizaciones sindicales pueden ser nacionales o internacionales.

La libertad de afiliación de los trabajadores de cualquiera de los países del Mercosur, comprende el derecho de afiliarse a organizaciones sindicales constituidas en cualquiera de los Estados Partes.

Art. 41. Los Estados Partes reconocen en sus territorios, la legitimidad de toda organización sindical reconocida en uno de ellos.

Art. 42. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores nacionales o internacionales, tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Art. 43. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetos a disolución o suspensión por vía administrativa.

Art. 44. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

a) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato.

b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier forma o causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales.

Art. 45. En el ejercicio de la libertad sindical se reconoce el derecho a la representación y acción sindical en los lugares de trabajo.

Art. 46. Derecho a la negociación colectiva. Reconócese el derecho a la negociación colectiva a todos los niveles, incluido el internacional.

El ámbito territorial del convenio colectivo de trabajo podrá ser nacional, regional o internacional.

Este derecho rige tanto en el sector privado de la economía como en el público.

La oportunidad, el ámbito de validez, las materias objeto de negociación, los procedimientos para concertar convenios y la forma de extinción de las normas creadas por los mismos, serán determinados por las partes negociadoras.

Art. 47. Derecho de huelga. Todos los trabajadores tienen derecho a la huelga. Los mecanismos de prevención y solución de conflictos, o las regulaciones de este derecho no pueden impedir su ejercicio o desvirtuar su finalidad.

Art. 48. Derecho de participación. Los trabajadores tienen derecho a participar por medio de sus organizaciones representativas y a que su opinión sea oída, en todos los órganos o instancias públicas en que se diseñen, elaboren o implementen políticas que afecten directa o indirectamente sus intereses.

Art. 49. Derecho a participar en la toma de decisiones. Los trabajadores tienen derecho a participar en la toma de decisiones en materia social, laboral, económica o tecnológica a nivel de establecimiento, la empresa, la rama de actividad y los grupos o conjuntos nacionales o multinacionales.

Art. 50. Derecho de información. Los representantes de los trabajadores y las organizaciones sindicales tienen derecho a recibir información en materias tales como:

- a) Evolución del empleo.
- b) Programas de producción.
- c) Programas de formación profesional.
- d) Escisión, fusión o cualquier variación o modificación de la firma societaria.
- e) Acuerdos interempresariales o de grupos económicos.

Art. 51. Derecho de consulta. Los representantes de los trabajadores y las organizaciones sindicales tienen derecho a ser consultados por el empleador en materias directamente vinculadas con las condiciones de trabajo y empleo.

Sección V

Derecho a la seguridad social

Art. 52. Todos los habitantes de la región tienen derecho a la seguridad social.

El sistema de seguridad social debe ser público, cubrir todas las contingencias físicas, económicas o sociales de todas las personas, ser administrada con participación de los interesados o de las organizaciones representativas de los mismos y coadyuvar a la redistribución de la renta nacional.

Las prestaciones en dinero de la seguridad social se ajustarán en períodos breves, con la finalidad de mantener el poder adquisitivo.

Art. 53. Los Estados Partes se obligan, a organizar sobre las bases indicadas en el artículo anterior, sistemas de protección que contemplen como mínimo:

- * Prestaciones de salud.
- * Jubilaciones y pensiones (de invalidez, vejez y sobrevivencia).
- * Riesgos profesionales.
- * Asignaciones y subsidios Familiares.
- * Sistemas de protección contra el desempleo.

SEGUNDA PARTE

Sección I

Aplicación de la Carta

Art. 54. A los efectos de la interpretación de esta Carta deberán ser aplicados los principios que se anuncian a continuación :

- a) Principio de interdependencia de los tratados.
- b) Principio de progresividad de los derechos laborales y sociales.
- e) Principio protector.

La propia Carta en su integridad, incluyendo su Preámbulo, constituye un instrumento para interpretar cualquiera de sus partes.

Art. 55. Las normas de esta Carta que establecen derechos en favor de los trabajadores, comprenden a todas las personas que trabajan, cualquiera sea su profesión, oficio u ocupación, en laborales tanto físicas como intelectuales, retribuidas o no, urbanos o rurales, públicos o privados, se desempeñan en el sector formal o informal, subordinados o no y por cuenta propia o ajena.

Art- 56. Para cada Estado Parte que ratifique el presente instrumento, sus disposiciones entrarán en vigencia transcurridos tres meses a partir de la fecha en que tal Estado haya depositado su propio instrumento de ratificación.

Transcurrido ese plazo, los preceptos de esta Carta que reconocen derechos a las personas y obligaciones a los Estados signatarios, serán exigibles ante los tribunales nacionales, aunque no hayan sido objeto de reglamentación.

Art. 57. El desarrollo del contenido de esta Carta, se realizará mediante normas comunitarias ó nacionales, de origen tanto heterónimo como autónomo.

Serán competencia en la aplicación de la carta, a elección del trabajador, los tribunales nacionales de su domicilio, o los del lugar de trabajo.

Art. 58. Cada uno de los Estados Partes se obliga a agotar todas las medidas de carácter interno, así como las que puedan originarse en la cooperación internacional para dar vigencia efectiva a las disposiciones que no tengan naturaleza autoejecutable.

Art. 59. No podrán restringirse o menoscabarse ninguno de los derechos reconocidos o vigentes en un Estado en virtud de legislación interna o de convenciones internacionales, con el pretexto de su no reconocimiento o su reconocimiento en menor grado por la presente Carta.

Sección II

Control del cumplimiento de la Carta

Artículo 60º. Son competentes para conocer de los asuntos relacionados con los derechos y libertades fundamentales, así como el cumplimiento de esta Carta:

- a) La comisión de los Derechos Sociales del Mercosur y
- b) El comité de expertos.

Art. 61. La Comisión. La Comisión de los Derechos Sociales del Mercosur, es un órgano tripartito integrado por dos representantes de cada uno de los gobiernos de los Estados Partes, entre los que se designará un Presidente y un representante por cada uno de los sectores profesionales de cada Estado Parte.

En caso de empate el presidente tendrá doble voto.

Art. 62. El Consejo Mercado Común designará a los integrantes de la Comisión a la propuesta respectivamente de los gobiernos y de las organizaciones profesionales nacionales. La Comisión se renovará por cuartas partes cada dos años.

Art. 63. Funciones de la Comisión. Son funciones de la Comisión de Derechos Sociales del Mercosur:

- a) Velar por el cumplimiento de los derechos y obligaciones establecidos en esta Carta.
- b) Elaborar directivas para dar mayor efectividad a la Carta y a los derechos en ella reconocidos.
- e) Adoptar las medidas necesarias para que los Estados Partes cumplan las resoluciones del Comité de Expertos.
- d) Proponer al Consejo del Mercado Común la suspensión de la liberación de aranceles, la imposición de multas y otras medidas económicas contra los Estados Partes que no cumplan las resoluciones de la Comisión adoptadas por sí, o en base a los dictámenes del Comité de Expertos.

La Comisión preparará su estatuto, que será aprobado por el Grupo Mercado Común, y aprobará su propio reglamento.

Art. 64. El Comité de Expertos. El Comité de Expertos es un órgano técnico integrado por cinco personas de elevado prestigio, autoridad moral y reconocida versación en materia de derechos humanos y sociales, que deberá actuar con total independencia de los gobiernos y de las organizaciones profesionales.

Art. 65. Los miembros del Comité de Expertos serán designados por el Consejo del Mercado Común, que los elegirá de nóminas presentadas por los gobiernos, las organizaciones de trabajadores y las de empleadores, procurando mantener una integración tripartita.

Art. 66. Los miembros del Comité de Expertos serán nombrados por cinco años y podrán ser reelectos.

Art. 67. Se invitará a la Organización Internacional del Trabajo a que designe un representante para que participe, a título consultivo, en las deliberaciones del comité de Expertos.

Art. 68. Son funciones del Comité de Expertos:

- a) Dictaminar sobre las memorias que presenten los Estados Partes.

b) Dictaminar sobre las reclamaciones que se formulen contra los Estados Partes conforme al artículo 74.

c) Evacuar las consultas y emitir los dictámenes que les solicite la Comisión de Derechos Sociales del Mercosur o el Consejo del Mercosur.

d) Elevar a consideración de la Comisión de Derechos Sociales del Mercosur proyectos de directivas orientadas a dar mayor efectividad a la Carta y a los derechos en ella reconocidos.

Art. 69. Informes de los Estados Partes. Los Estados Partes presentarán anualmente memorias respecto a las medidas que hayan adoptado para asegurar la vigencia y el cumplimiento de los derechos consagrados en esta Carta y las directivas emanadas de la Comisión de Derechos Sociales del Mercosur.

Art. 70. El Comité de Expertos podrá en cualquier momento, de oficio o a solicitud de la Comisión de Derechos Sociales del Mercosur, solicitar a los Estados Partes, memorias sobre un punto determinado en relación con el cumplimiento de la carta o de las directivas emanadas de la Comisión o del Consejo del Mercosur.

Art. 71. Las memorias se presentarán directamente ante el Comité de Expertos, previa comunicación de las mismas a las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores.

Art. 72. Las organizaciones representativas de trabajadores o de empleadores, podrán dirigirse directamente al Comité de Expertos, para ampliar o comentar las memorias de los Estados Partes.

Art. 73. El Comité de Expertos evaluará los informes de los Estados Partes y podrá formular las recomendaciones que estime pertinentes.

Art. 74. Reclamaciones. Los Estados Partes, así como las organizaciones de trabajadores o de empleadores, podrán en cualquier momento formular ante el Comité de Expertos, denuncia contra cualquiera de los Estados Partes que, a su juicio, hubiera incumplido la Carta o violado derechos o libertades fundamentales.

Art. 75. En el caso del artículo anterior, el Comité de Expertos dará vista al Estado Parte de la reclamación formulada contra él.

Una vez evacuada la vista, o transcurrido un plazo prudencial, el Comité de Expertos se expedirá sobre la reclamación formulada.

Art. 76. Los dictámenes y recomendaciones del Comité de Expertos serán públicas.

Art. 77. En cualquier momento en que el Comité de Expertos estime que un estado Parte ha violado la carta , una libertad o un derecho fundamental y no ha atendido las

recomendaciones que le formuló, pondrá los antecedentes en conocimiento de la Comisión de Derechos Sociales del Mercosur.

Art. 78. En caso de negación o incumplimiento de los derechos Fundamentales de los trabajadores garantizado por esta Carta, y sin perjuicio de las observaciones y sanciones previstas en los apartados anteriores a que hubiera lugar, los demás Estados Partes podrán solicitar la aplicación de multas equivalentes al monto de los derechos compensatorios iguales a las previstas por el reglamento antidumping para la concesión de subsidios directos o indirectos que causen perjuicios o amenacen hacerlo a una producción regional siguiendo el procedimiento regulación en los artículos 7 y siguientes del mencionado reglamento con las modalidades derivadas de la naturaleza propia del dumping social.

Art. 79. Las multas previstas por la aplicación de los artículos 63 inciso d y 78 de la presente Carta, se incorporarán al patrimonio de los fondos sociales regulados por el artículo 23 inciso c.

Disposición transitoria

Artículo 80°. En la oportunidad prevista por el artículo 18 del Tratado de Asunción, el Consejo del Mercado Común reglamentará la creación y el funcionamiento de un Tribunal Regional para garantizar la aplicación de los derechos y garantías establecidas en la presente Carta.

CGT - ARGENTINA

CUT - BRASIL

CGT - BRASIL

FUERZA SINDICAL - BRASIL

PIT CNT - URUGUAY

CUT - PARAGUAY

EL SISTEMA DE RIESGOS DEL TRABAJO EN ARGENTINA

Los resultados a un año de su implementación

por Osvaldo Giordano
Superintendente de Riesgos del Trabajo
de la República Argentina

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la República Argentina
Secretaría de Seguridad Social

Superintendencia de Riesgos del Trabajo

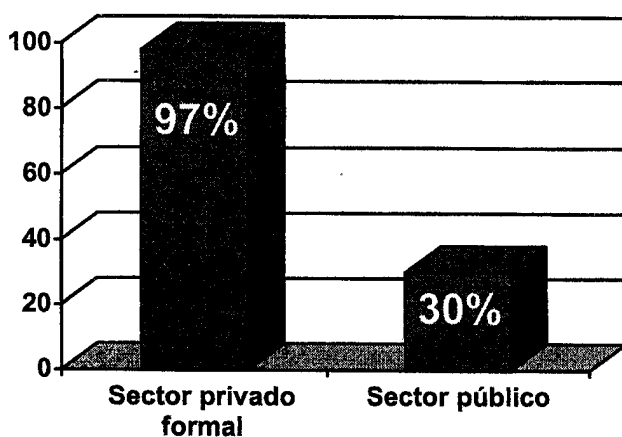
Los resultados obtenidos en el primer año de funcionamiento del nuevo sistema de riesgos del trabajo en Argentina permiten afirmar que la performance lograda fue satisfactoria. Es justo destacar que ello ha sido posible gracias al gran esfuerzo puesto por parte del conjunto de los actores involucrados en el nuevo sistema.

En este texto se puntualizan los resultados en materia de cobertura a la población expuesta al riesgo, los costos de financiamiento, las reparaciones otorgadas y, finalmente, los avances de la política de prevención frente a los desafíos que le imponen los primeros indicadores de siniestralidad obtenidos.

Cobertura

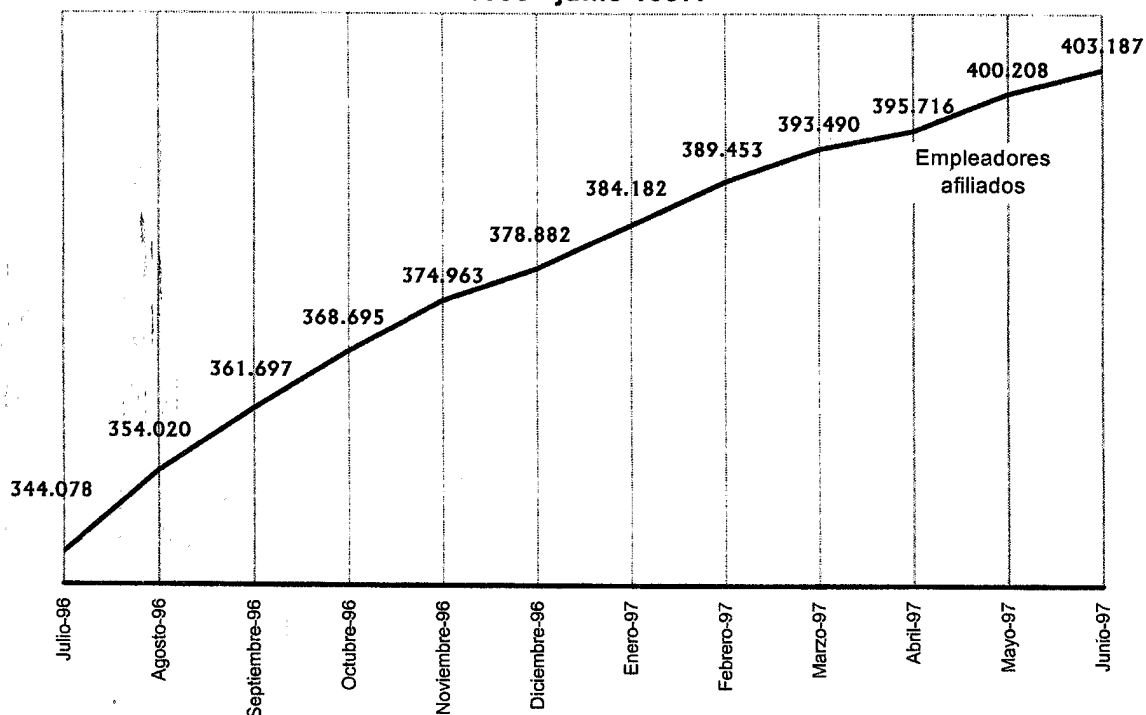
Luego del primer año de funcionamiento del sistema los empleadores afiliados alcanzan una cifra superior a 400.000, mientras que los trabajadores asegurados rondan los 4 millones. A partir de estas cifras puede aseverarse que prácticamente la totalidad de las empresas del sector privado formal se encuentran aseguradas en el nuevo sistema. En el caso del sector público, la dinámica del proceso de afiliación muestra también una tendencia ascendente, aunque más lenta.

Cobertura del sistema (en porcentaje del total de trabajadores)

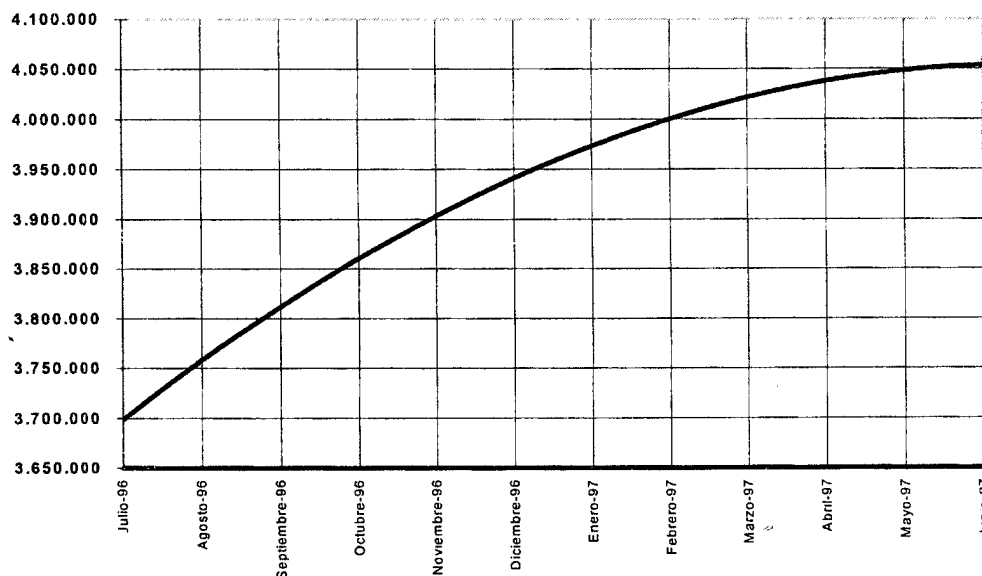


Como tendencia del primer año se aprecia el aumento sostenido de la cobertura en todos los meses, tanto de empleadores afiliados como de trabajadores con cobertura.

Evolución de la cantidad de empleadores afiliados al sistema. Julio 1996 - junio 1997.



Evolución de la cantidad de trabajadores asegurados por el sistema. Julio 1996 - junio 1997.



Esta tendencia en la cobertura se explica por una combinación de varias causas. Entre ellas puede señalarse que se trata de un sistema de carácter masivo y obligatorio por lo cual no necesariamente se extiende de forma automática al total de los involucrados, produciéndose una afiliación masiva inicial y luego un crecimiento paulatino de la cobertura. A su vez, en el mes de enero de 1997 comienza la incorporación obligatoria del sector público. A estas razones se suman el impacto en la creación de empleo producido por el crecimiento de la economía y un probable aumento del nivel de formalidad en las transacciones económicas durante el período considerado.

En el comienzo del sistema la cobertura se realizó a través de 44 aseguradoras autorizadas a operar y 2 empleadores autoasegurados. No obstante, durante

COBERTURA MÁS AMPLIA DEL NUEVO SISTEMA

Se estima que la población económicamente activa total (urbana y rural) es de 14 millones de trabajadores. De este total, alrededor de 7,5 millones están ocupados en relación de dependencia (5,9 millones en el sector privado y 1,6 en el sector público) y el resto son trabajadores autónomos, trabajadores de servicio doméstico o desocupados. Del total de trabajadores en relación de dependencia se estima que alrededor de 2,5 millones son trabajadores informales del sector privado, es decir, que no hacen sus aportes al sistema de seguridad social. Comparando estas cifras con los trabajadores cubiertos en el sistema de riesgos del trabajo encontramos que dicha cobertura alcanza a la casi totalidad (98%) de los trabajadores formales en relación de dependencia del sector privado y a alrededor de un tercio de los trabajadores del sector público.

Aunque no existen datos sobre el número de trabajadores con cobertura bajo el régimen anterior, la información disponible sobre pólizas permite estimarla en alrededor de 2 millones de trabajadores y 200 mil empleadores. En contraste, luego de un año de vigencia de la LRT, la cobertura alcanza a más de 4 millones de trabajadores y a más de 400 mil empleadores. Desde luego, las prestaciones brindadas por el régimen anterior eran, en cantidad y calidad, muy inferiores a las que ofrece el nuevo sistema.

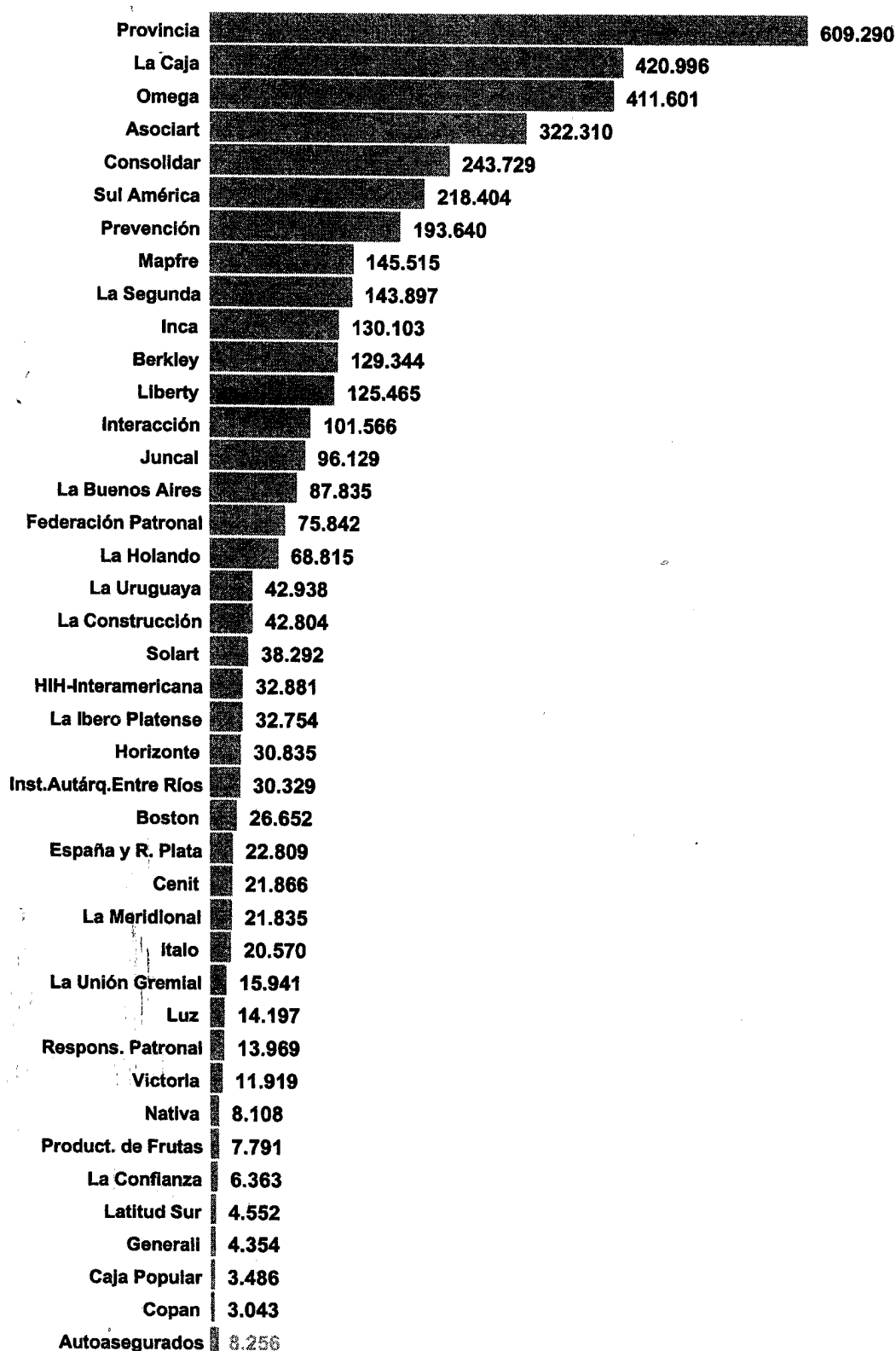
el primer año de funcionamiento se registraron diversas fusiones y absorciones de aseguradoras y la incorporación de un nuevo empleador en la opción del autoseguro.

De esta manera, la población cubierta bajo el sistema de la Ley 24.557 sobre Riesgos del Trabajo (LRT) está, a un año de su funcionamiento, atendida por 40 aseguradoras y por 3 empleadores autoasegurados.

Surge como dato relevante que las 7 aseguradoras de mayor cobertura reúnen alrededor del 50% del total de trabajadores del sistema. A su vez, los empleadores autoasegurados sólo comprenden a menos de $\frac{1}{4}$ punto porcentual del total de los trabajadores.

Por su parte, al 30 de junio de 1996, se habían tramitado otras tres fusiones y cesiones de cartera.

Trabajadores asegurados por el sistema, según aseguradora-autasegurado al que pertenecen. Junio 1997.



Costos

A pesar de los pronósticos pesimistas sobre el impacto que el financiamiento del sistema tendría sobre los costos de las empresas, los resultados obtenidos luego de un año de funcionamiento resultaron reconocidamente favorables. El nivel de los costos muestran que una organización institucional en donde existe la concurrencia de muchos operadores privados bajo reglas de juego que generan incentivos en el sentido correcto permitió obtener costos alineados con los de países que cuentan con sistemas avanzados. Ciertamente, se trata de valores muy por debajo de los enfrentados en el pasado por las empresas argentinas.

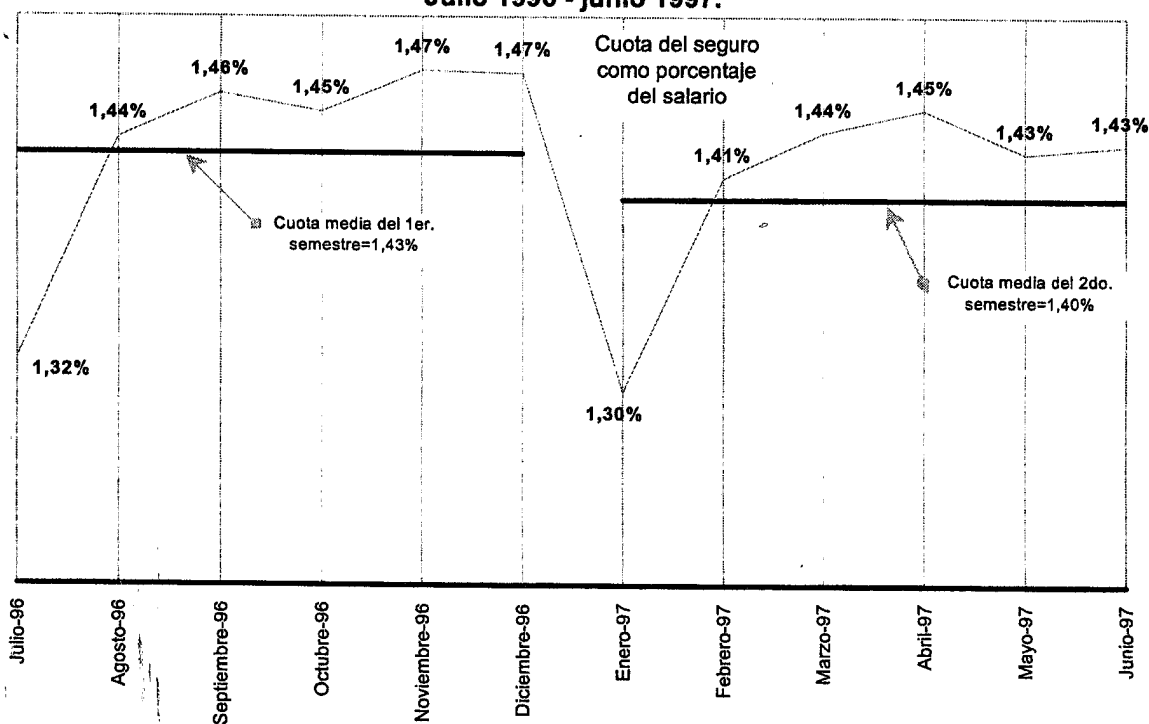
Las estimaciones sobre los costos laborales resultantes de la reparación de los accidentes de trabajo durante la vigencia del régimen anterior rondan el 6,8% como porcentaje de la masa salarial en la hipótesis de mínima. Tomando como válida esta estimación, las magnitudes actuales representan un 20% de los costos del régimen anterior. La alícuota promedio del 1,4% de la masa salarial resulta incluso inferior a la de otros países con sistemas más consolidados.

Más significativo desde el punto de vista del funcionamiento del mercado de trabajo es que gracias a la operación del seguro existe certidumbre en relación a los costos por reparaciones de los siniestros laborales. Este es un avance trascendental respecto al esquema anterior, donde el entorno de alta incertidumbre desalentaba la creación de puestos de trabajo.

La cuota del seguro calculada como porcentaje respecto de la masa salarial de los trabajadores cubiertos muestra una leve tendencia declinante si se compara el primer semestre de 1997 con el segundo

semestre de 1996. Ello puede explicarse por el efecto combinado de dos fenómenos: la incorporación del sector público que involucra mayoritariamente actividades de bajo riesgo¹ y, consecuentemente, de costos de cobertura más bajos, y la enérgica competencia de las aseguradoras por mejorar su participación en el mercado.

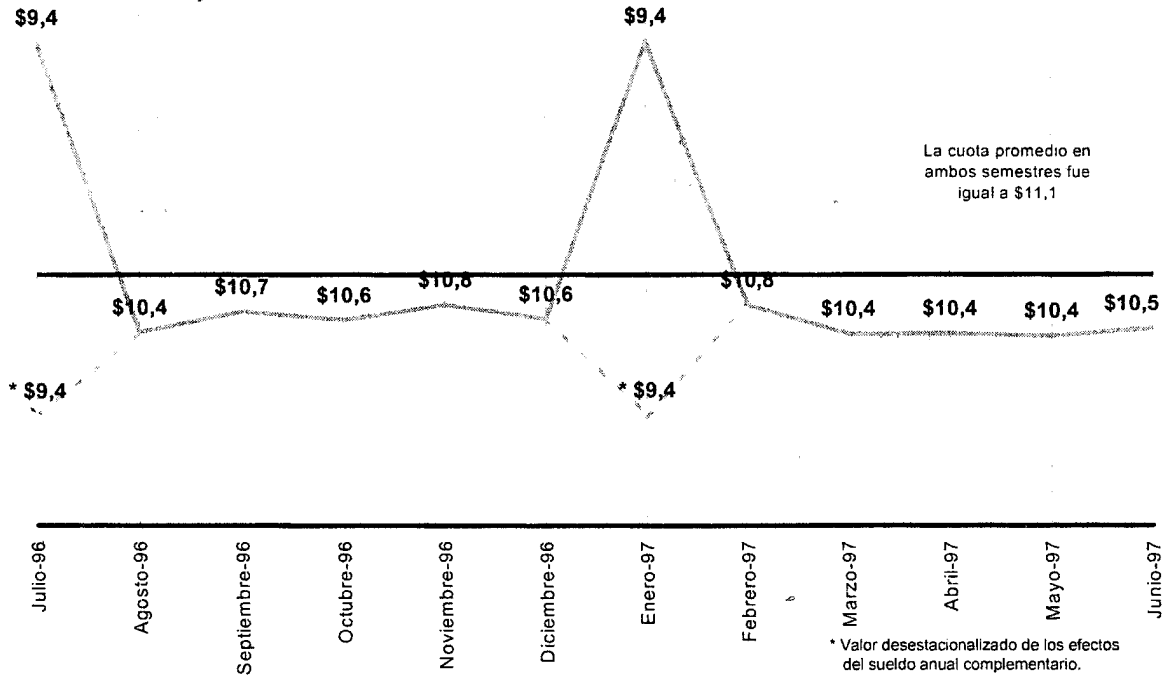
**Evolución de la cuota pactada como porcentaje de la masa salarial.
Julio 1996 - junio 1997.**



Analizando la cuota promedio del seguro de cobertura de riesgos laborales pero medida en pesos por trabajador el resultado es de un monto que ronda los \$11 –valor desestacionalizado–.

¹ Al respecto debe tenerse en cuenta que a partir de enero de 1997 se abría la posibilidad al empleador de cambiar de aseguradora.

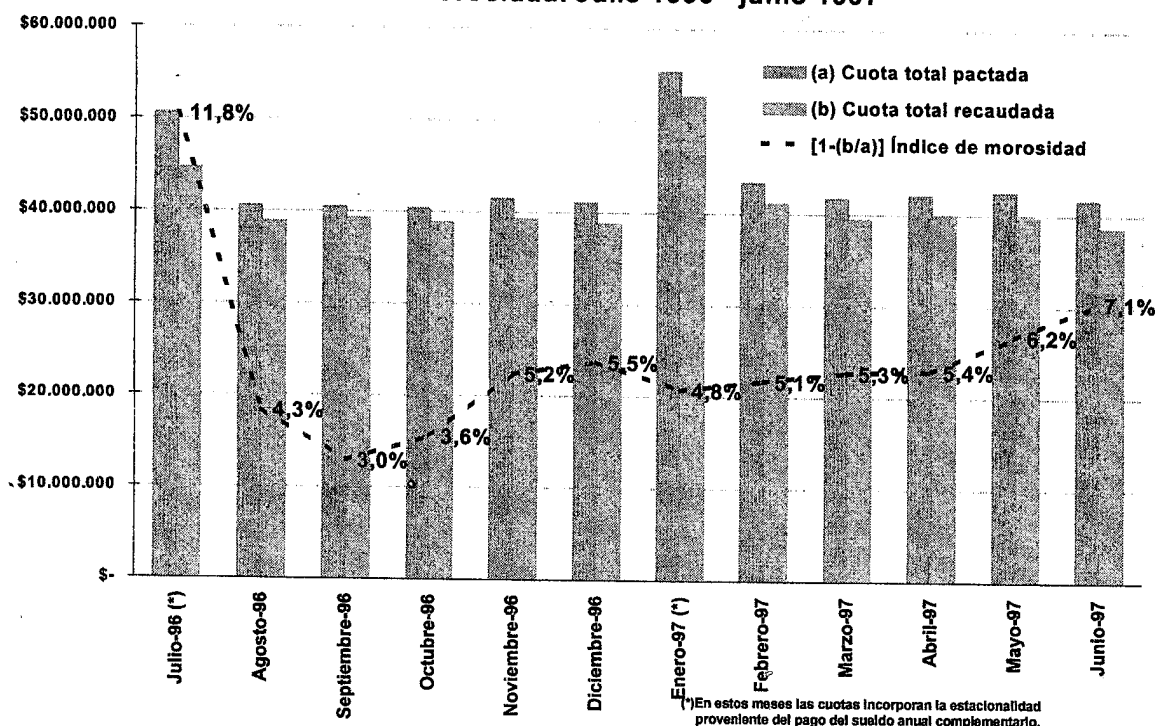
Evolución de la cuota media pactada en pesos por trabajador asegurado. Julio 1996 - junio 1997.



El monto global correspondiente a la cuota del seguro de riesgos de trabajo del primer año asciende a poco más de \$523 millones, con un promedio mensual de \$43,6 millones. Esta recaudación es similar a las primas emitidas por seguros de accidentes de trabajo antes de la reforma, pero comprendía un nivel mucho más bajo de cobertura —la mitad de las empresas actualmente afiliadas— y de prestaciones para los trabajadores.

En el primer año se hicieron efectivos \$493 millones, de los \$523 millones pactados mostrando un índice de morosidad que oscila entre el 5% y el 10%.

**Evolución de las cuotas totales pactadas y recaudadas en pesos.
Índice de morosidad. Julio 1996 - junio 1997**



Reparación

El sistema de la LRT prevé que todos los trabajadores siniestrados reciban una reparación íntegra e inmediata. Esta reparación incluye las prestaciones en especie -asistencia médica sanitaria y apoyo a la recuperación-; las prestaciones dinerarias -salarios caídos, pagos de suma única y rentas- y el acceso automático a la cobertura del resto de la seguridad social.

Las aseguradoras y los empleadores autoasegurados, concedieron por sí mismos o a través de servicios contratados, como promedio para el primer año, prestaciones médicas de la más variada complejidad, a casi 30.000 trabajadores mensuales. En los casos en que fue necesario, el trabajador recibió los tratamientos de rehabilitación y recalificación orientados a agilizar su recuperación y mejorar sus posibilidades de retornar al trabajo. Una porción importante de los trabajadores o sus familiares recibieron, además, las

prestaciones dinerarias correspondientes, conformadas por salarios caídos y por pagos adicionales en el caso de incapacidades permanentes o fallecimiento.

La calidad de las prestaciones en especie

Dada la magnitud y variedad de las prestaciones involucradas, para evaluar su calidad y oportunidad, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) dispuso un esquema conceptual-operativo orientado a auditar de forma jerárquica las mismas.

En primer término, se fijó como prioridad monitorear la atención médico-asistencial a los trabajadores siniestrados que revistan el carácter de "patologías trazadoras de identificación de casos graves", o sea aquellos que sufrieron una lesión que se corresponde con alguna patología que implique poner en peligro su vida o integridad física². Estos controles comienzan en la obligación de las aseguradoras y empleadores autoasegurados de comunicar los casos dentro de las 24 horas de la primera atención asistencial otorgada. Y continúan con las evaluaciones que realiza la SRT, a partir de auditar casos elegidos al azar. Esto exige la visita de un auditor médico al efector responsable de administrar la prestación médica. Para ello se cuenta con un número importante de auditores, con formación en distintas especialidades, que en forma permanente visitan establecimientos médicos ubicados en distintos puntos del país.

² Tales como amputaciones, fracturas expuestas, politraumatismos graves, heridas abdominales, fracturas vertebrales, etcétera.

Auditorías y controles

El mecanismo de auditoría muestral de casos graves ha permitido examinar 1.367 casos en todo el territorio nacional, de un total de 4.438 denuncias (datos anualizados). Durante los primeros meses de aplicación del nuevo sistema resultó necesario, en algunas oportunidades, realizar rápidas y enérgicas intervenciones sobre las áreas médicas de algunas aseguradoras. El control ejercido y la acumulación de experiencia permitieron llegar a una situación donde la regla general es que las prestaciones se otorgan en forma íntegra y oportuna, siendo la excepción los casos donde se detectan irregularidades.

Se iniciaron también auditorías a las prestaciones de casos de menor gravedad, a partir de los registros siniestros se pusieron en práctica diversas metodologías: revisión de historias clínicas, entrevistas al trabajador y al empleador para que evalúen la calidad de las prestaciones recibidas, etcétera, confirmando los resultados encontrados con relación a las llamadas "patologías trazadoras".

Por último, la LRT contempla las prestaciones de *rehabilitación y recalificación profesional*. El objetivo es proveer el apoyo y la capacitación necesarios para que el trabajador siniestrado que sufra secuelas que le impidan regresar a sus tareas habituales pueda reinsertarse laboralmente. Se trata de lograr la máxima recuperación posible en el menor tiempo posible.

A los fines de monitorear la provisión de este tipo de prestaciones, se auditaron más de 900 procesos de rehabilitación, tanto ambulatoria como con internación. Los resultados son satisfactorios en la mayoría de las instancias auditadas. Simultáneamente, se han reportado 269 casos de reubicación y/o recalificación la-

PRESTACIONES MEDICAS: UN CASO

El 4 de enero de 1997, Carlos A., de 36 años, operario de una guillotina en una fábrica de cartón de Rosario, sufre un accidente de trabajo que le provoca la amputación total del brazo izquierdo, a nivel de su raíz.

Carlos A. es atendido en el Sanatorio Laprida, donde los médicos se topan con una dificultad relacionada con el tipo de sangre del paciente, por lo que es trasladado al Sanatorio de la Mujer, donde se procede, ese mismo día, a efectuar el reimplante del miembro en una exitosa operación. El postoperatorio es excelente y durante veinte días continúa internado, mientras se le practican cirugías complementarias.

Posteriormente, Carlos A. inicia un plan de rehabilitación intensiva, que aún hoy cumple, mientras su brazo recupera su movilidad –incluso la de sus dedos– y su sensibilidad progresa día a día.

RECALIFICACIÓN PROFESIONAL: UN CASO

boral, en su totalidad supervisados y monitoreados a través de controles por la SRT. Si bien se trata de una experiencia novedosa para la Argentina, hay evidencias muy alentadoras con respecto a la eficacia de este tipo de prestaciones.

Como panorama general, el seguimiento constante y los requerimientos específicos a cada una de las aseguradoras o empleadores autoasegurados involucradas generó una rápida tendencia hacia niveles satisfactorios de atención. La calidad de las prestaciones otorgadas queda de manifiesto a través de traslados en aviones sanitarios cuando la oferta sanitaria de la región no tiene la complejidad adecuada, y en el acceso a la atención en centros de excelencia a nivel nacional. No obstante ello, para los casos de debilidades detectadas en el otorgamiento de las prestaciones se han forzado mejoras a través de aperci-bimientos y sanciones a los operadores.

La automaticidad

Las garantías previstas en el sistema para el otorgamiento integral y oportuno de las prestaciones reparadoras están dados por los instrumentos básicos (listado de enfermedades, baremo, manual de procedimientos, etc.) y por la adecuada resolución de las divergencias. Estos instrumentos fueron elaborados contando con respaldo técnico y, para su aprobación se contó con el consenso tripartito manifestado en el Comité Consultivo Permanente.

El nuevo sistema garantiza, mediante el accionar de las Comisiones Médicas, el correcto y oportuno otorgamiento de las prestaciones médicas al damnificado, además de darle la posibilidad de plantear divergencias por la calidad y can-

El 28 de agosto de 1996, V.M. sufre un accidente: mientras trabaja talando pinos utilizando una motosierra, en Wanda, Misiones, un pino cae sobre su espalda.

A los 29 años, casado y con dos hijos pequeños, V.M. queda cuadripléjico, es decir, con sus brazos y piernas paralizadas.

Trasladado a Buenos Aires en un avión sanitario, V.M. es intervenido quirúrgicamente en un centro médico de altísima complejidad. Tras la delicada operación, el trabajador logra recuperar la movilidad de sus miembros superiores.

Una vez finalizadas las prestaciones médicas, y ya en la etapa de rehabilitación, comienzan a ser evaluadas las capacidades residuales del trabajador, con el objetivo de determinar la orientación a seguir para recalificarlo profesionalmente.

Durante las entrevistas con representantes de la Aseguradora de Riesgos del Trabajo, V.M. manifiesta que en su lugar de residencia habitual existen minas de piedras semipreciosas, y que un familiar se dedica a la orfebrería en esa localidad.

De acuerdo a estas declaraciones, y luego de una evaluación efectuada al trabajador para estimar su capacidad residual, sus intereses particulares, sus aptitudes, su entorno y las características del mercado, se considera que es posible diseñar un plan de recalificación con orientación hacia la mineralogía.

En un primer momento, la aseguradora planifica llevar a cabo las acciones de capacitación en la Capital Federal, pero posteriormente se decide un cambio: la capacitación se llevará a cabo en su localidad natal.

Rápidamente la aseguradora establece contactos con maestros orfebres locales, especialistas en piedras semipreciosas, y financia la instalación, en el domicilio del trabajador, del equipamiento necesario para que V.M. pueda continuar con el curso.

En la actualidad, V.M. se encuentra capacitándose en su propia casa, que la aseguradora ha refaccionado agregando una habitación especialmente diseñada para su funcionamiento como taller de orfebrería, y en la que se ha instalado un completo y costoso equipamiento para la realización de estas tareas.

Finalmente, la aseguradora ha contactado a un empresario de la zona, dedicado a la comercialización de artículos regionales, y éste se ha comprometido a contratar a V.M., una vez completada su capacitación.

tividad de las mismas. Es de destacar que los recursos anteriores en sedes administrativas o judiciales sólo se intervenía para fijar el monto indemnizatorio. El nuevo proceso prioriza la reparación del daño, la rehabilitación y la recalificación laboral antes que la reparación monetaria.

La duración promedio de los trámites es de 31 días. Sin ninguna duda, este es uno de los mayores logros del nuevo sistema si se compara con los tiempos que insumían en sede administrativa o en sede judicial durante la vigencia de las Leyes N° 9.688 y 24.028. Esta resolución ágil y eficaz de los trámites ha beneficiado a las partes y ha disminuido la litigiosidad.

El flujo de ingreso de casos a la Comisiones ha evolucionado de manera creciente en el tiempo, a un ritmo de 400 casos mensuales y con tendencia ascendente. La parte más importante de los expedientes ingresados –casi el 70%– se vinculan a los Acuerdos de Partes para Homologación de Incapacidades Permanentes, resultando este un signo inequívoco de la resolución de los principales problemas dentro del marco de los mecanismos que provee el propio sistema. El resto se refiere a casos de divergencias acerca de la condición laboral del accidente, divergencias sobre las prestaciones recibidas por el trabajador, sobre la extensión de la incapacidad laboral temporaria, etcétera.

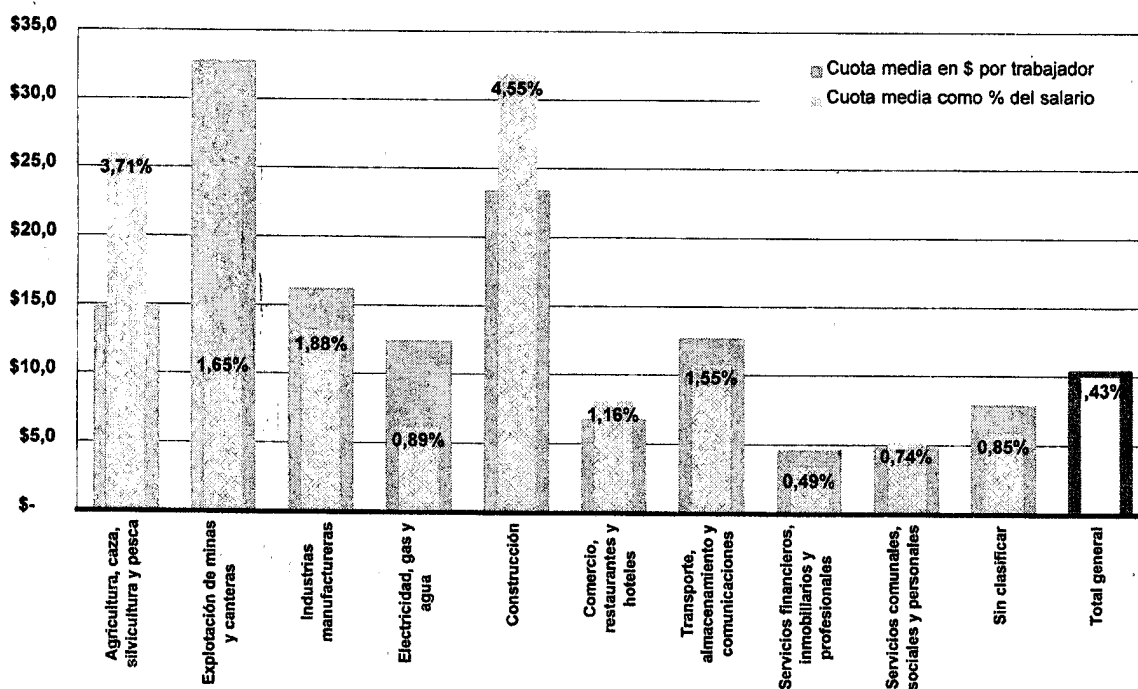
Otra señal positiva viene dada por el bajo índice de apelación de los dictámenes de las Comisiones Médicas. Del total de 532 casos de divergencias dictaminadas, sólo el 8% de los mismos han sido apeladas. De estos 42 casos, 31 (el 80%) fueron presentados como divergencias

EL COSTO DE LA COBERTURA

El costo del seguro discriminado por sector económico muestra que desde el inicio del sistema se establecieron precios diferenciales según fuera el riesgo inherente a cada actividad. Este es un primer indicio de que una vez que la internalización de costos a nivel de empresa o establecimiento sea completa, cada empleador deberá afrontar costos que estarán asociados directamente con la seguridad que ofrece, de modo que paulatinamente se conformará una estructura de incentivos económicos que premie y aliente la prevención.

Los sectores de la Construcción y la Agricultura, Caza, Ganadería y Pesca son los de mayores costos en relación con la masa salarial de sus trabajadores asegurados: 3,7% y 4,6%, respectivamente. En tanto los Servicios Sociales y Privados en general, junto con la Electricidad, Gas y Agua, tienen la incidencia más baja con costos inferiores al 1% de la masa salarial. No obstante ello, si se considera la incidencia absoluta sobre la estructura de costos de las empresas, los sectores de Explotación de Minas y Canteras y Construcción tienen los mayores costos en pesos por trabajador asegurado, con valores de alrededor de \$32 y \$24, respectivamente, en tanto que el promedio general para todo el sistema ronda los \$11.

Cuota pactada del seguro de riesgos de trabajo en \$ por trabajador y como % del salario, según sector económico. Junio 1997.

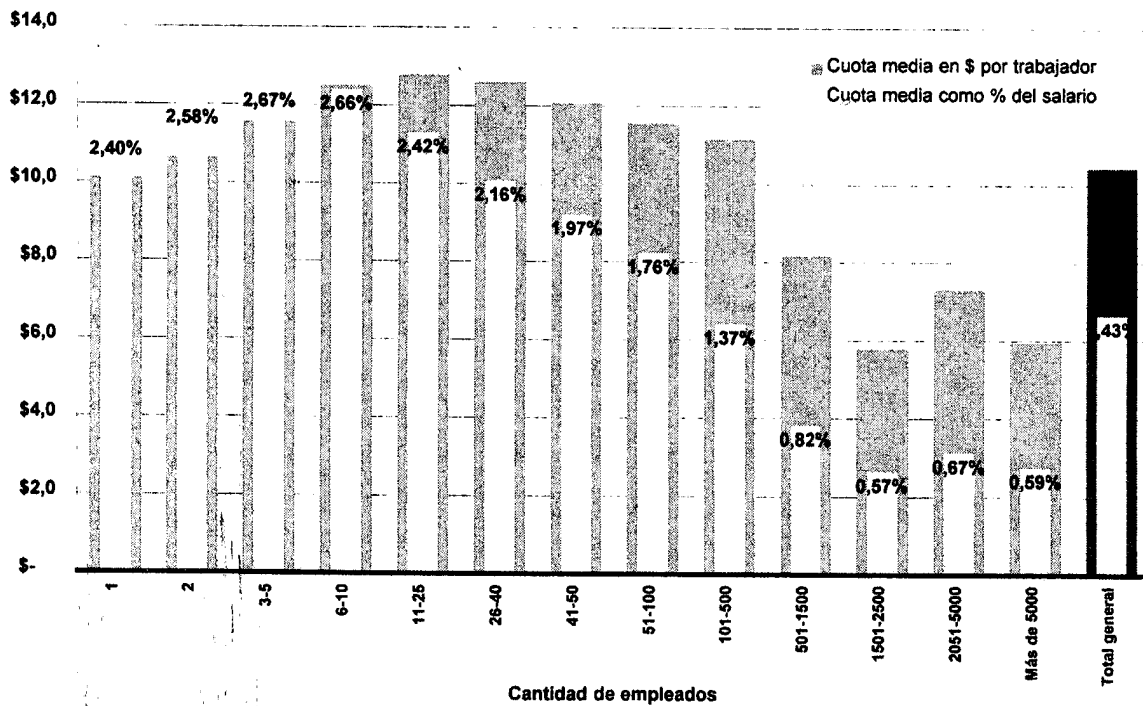


Considerando el nivel de las alícuotas según el tamaño del empleador, se nota el impacto de los diferentes niveles salariales. Las alícuotas como porcentaje de la masa salarial de las

empresas más pequeñas resultan superiores a la correspondiente a las empresas grandes. Sin embargo, tomando en cuenta el cálculo en pesos por trabajador la diferencia se reduce considerablemente, reflejando las grandes disparidades salariales entre las empresas pequeñas y las de mayor tamaño. A pesar de los efectos de las economías de escala, que reducen el costo del seguro para grandes colectivos, las pequeñas y medianas empresas logran asegurarse a precios muy competitivos.

Tomando como referencia la situación prevaleciente en el régimen anterior, donde las PyMEs tenían mayores dificultades para administrar los procesos litigiosos y serias dificultades para acceder a la cobertura de un seguro, se puede afirmar que las unidades productivas de menor tamaño son las principales beneficiadas por la reforma.

Cuota pactada del seguro de riesgos de trabajo en \$ por trabajador y como % del salario, según tamaño del empleador. Junio 1997.





*Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social*

Ref.: Nota FAECYS del 17/9/97

BUENOS AIRES, 26 SET 1997

VISTO el "Primer Encuentro de Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo de Sindicatos de Comercio y Servicios del MERCOSUR", que tendrá lugar en la ciudad de Puerto Iguazú el 13 y 14 de noviembre de 1997, las facultades otorgadas al suscripto por el Decreto N° 101/85; y

CONSIDERANDO:

h
uy
u
Que el evento es organizado por la Secretaria de Higiene, Medicina y Seguridad en el Trabajo, la Secretaria de Asuntos Internacionales y la Secretaria de Prensa y Difusión de la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios de la República Argentina (FAECYS).

Que el objetivo del mismo consiste en crear un espacio de expresión, reflexión y puesta en marcha sobre los problemas de la salud de los trabajadores, en el marco de la integración regional.

Que se analizarán -entre otros- temas como: legislación en materia de higiene y seguridad vigente en los países de la región, influencia de la misma sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo y articulación de propuestas programadas que aseguren el logro y mantenimiento de condiciones de trabajo dignas.

Que la naturaleza y materia del evento resultan de sumo interés para la competencia de este Ministerio, y que la presente Resolución no implica erogación fiscal

[Firma]



*Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social*

Ref.: Nota FAECYS del 17/9/97

alguna.

Por ello,

EL MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

RESUELVE:

ARTICULO 1°.- Declarar de "Interés Nacional" el "Primer Encuentro de Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo de Sindicatos de Comercio y Servicios del MERCOSUR", que tendrá lugar en la ciudad de Puerto Iguazú el 13 y 14 de noviembre de 1997.

ARTICULO 2°.- Regístrese, comuníquese y archívese.

RESOLUCION M. T. y S. S. N°.

637


JOSE ARMANDO CARO FIGLIEROA
MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL



PROVINCIA DE MISIONES
**Ministerio de Ecología y Recursos
Naturales Renovables**

San Lorenzo 1538 Tel. 34102 - 35333 Posadas

POSADAS, 29 SET 1997

SEÑORES

CARLOS ALBERTO PICCINNI-Secretario de As.Internacionales-
CLAUDIO H.VELAZQUEZ-Secretario de H.,M.y Seg.en el Trabajo

Avda.Presidente Julio A ROCA N° 644/46

1067- CAPITAL FEDERAL


Me dirijo a Uds., con el objeto de hacerles llegar copia de la Resolución N° 967/97, a través de la cual se declara de Interés Ministerial el evento a realizarse en la ciudad de Puerto Iguazú, los días 13 y 14 de Noviembre del corriente año-"PRIMER ENCUENTRO DE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO DE SINDICATOS DE COMERCIO Y SERVICIOS DEL MERCOSUR" .-

Solicitando acuse recibo de la presente.

Sirva ésta de atenta nota.-

DIRECCION ADMINISTRATIVA;




MIRTHA GRACIELA BRITZ
DIRECTORA ADMINISTRATIVA
Ministerio de Ecología y R.N.R.



PROVINCIA DE MISIONES
 MINISTERIO DE ECOLOGIA Y RECURSOS
 NATURALES RENOVABLES
 San Lorenzo 1538 Tel. 34102-35333 Posadas

POSADAS, 25 SEP 1997

RESOLUCION N°

VISTO: La nota emitida por la Secretaría de Higiene, Medicina y Seguridad en el Trabajo, de la FAECYS; y

CONSIDERANDO:

QUE en la misma comunica que en la Ciudad de Puerto Iguazú, los días 13 y 14 de Noviembre del corriente año, se organiza el "PRIMER ENCUENTRO DE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO DE SINDICATOS DE COMERCIO Y SERVICIOS DEL MERCOSUR"; en la que participarán representantes de las distintas organizaciones de los trabajadores de comercio de Brasil, Paraguay, Uruguay, Chile y Argentina;

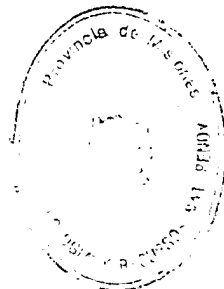
QUE el evento está orientado al intercambio de experiencias entre los sindicatos del Mercosur y dada la finalidad perseguida, este Organismo, considera declarar de interés el encuentro;

POR ELLO:

EL MINISTRO DE ECOLOGIA Y RECURSOS NATURALES RENOVABLES
R E S U E L V E :

ARTICULO 1°.-DECLARASE de interés del Ministerio de Ecología y Recursos Naturales Renovables, el "PRIMER ENCUENTRO DE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO DE SINDICATOS DE COMERCIO Y SERVICIOS DEL MERCOSUR", a realizarse los días 13 y 14 de Noviembre del corriente año en la Ciudad de Puerto Iguazú, con participación de representantes de las distintas organizaciones de los trabajadores de comercio de Brasil, Paraguay, Uruguay, Chile y Argentina, organizado por la Secretaría de Higiene, Medicina y Seguridad en el Trabajo, de la FAECYS.-

ARTICULO 2°.- REGISTRESE, comuníquese, tomen conocimiento las Subsecretarías de Ecología y de Bosques y Forestación y las distintas áreas dependientes, Dirección Administrativa, y remítase copia a la Secretaría de Higiene, Medicina y Seguridad en el Trabajo, de la FAECYS.-
 Cumplido. ARCHIVASE



HECACION URBANO AMARAL
 Ministerio de Ecología, R.N.R.
 PROVINCIA DE MISIONES



CIUDAD DE PTO. IGUAZU, 10 de Octubre de 1997.-

RESOLUCION N° 272 /97.- SERIE "A".-

VISTO: La realización del Primer encuentro de Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo de Sindicatos de Comercio y Servicio del MERCOSUR, que tendrá lugar en nuestra Ciudad los días 13 y 14 de Noviembre de 1997, y

CONSIDERANDO: Que el evento es organizado por la Federación de Empleados de Comercio y Servicios de la República Argentina.

QUE: El objetivo del mismo consiste en crear un espacio de expresión, reflexión y puesta en marcha sobre los problemas de la salud de los trabajadores, en el marco de la integración regional.

QUE: Que la naturaleza y materia del evento resulta de sumo interés para nuestra comunidad.-

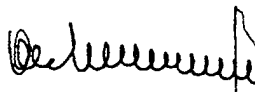
POR ELLO:

**EN USO A SUS ATRIBUCIONES
EL INTENDENTE MUNICIPAL DE LA CIUDAD DE PUERTO IGUAZU**


RESUELVE

ARTICULO 1: DECLARAR de **Interés Municipal** el "Primer Encuentro de Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo de Sindicatos de Comercio y Servicio del MERCOSUR", que se llevará a cabo en nuestra Ciudad los días 13 y 14 de Noviembre del corriente año.-

ARTICULO 2: REGÍSTRESE, dese a Publicidad, Cumplido, ARCHÍVESE.


ANGEL VICENTE NIEVA
Sec. Hacienda y Gobierno
Municipalidad Ciudad de Iguazú




DR. TIMOTEO LLERA
INTENDENTE
Munic. Ciudad de Iguazú