

Plan Regional de Salud y Seguridad de las Trabajadoras y los Trabajadores en el MERCOSUR

Programa de Trabajo 2023 – 2024



“6. Destacamos la necesidad de promover acciones que permitan una transición justa a empleos y empresas productivas ambientalmente sostenibles, que fomenten espacios de trabajos seguros y saludables para los y las trabajadoras del MERCOSUR.

7. Subrayamos la decisión tomada en el presente año por la Conferencia Internacional del Trabajo (OIT) que añade la seguridad y la salud a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo con los Convenios sobre seguridad y salud de los Trabajadores, 1981 (Nº 155), y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud de los trabajadores, 2006 (Nº 187). Alentamos a respetar y promover estos principios y derechos, incorporándolos en nuestras legislaciones nacionales”.

Declaración de los Ministros/as de Trabajo del MERCOSUR sobre “Trabajo, empleo y acciones para la reactivación del mercado laboral”, 25 de noviembre de 2022

Presentación

En la presente publicación se transcriben los documentos de trabajo mencionados en el Anexo V del Acta 2/2022 de la Comisión del Equipo Técnico de Salud y Seguridad en el Trabajo. (CETSST) sobre el Programa de Trabajo 2023 – 2024 del Plan Regional de Salud y Seguridad de las Trabajadoras y los Trabajadores en el MERCOSUR.

Por otra parte, fuera del programa de trabajo, en el punto 6.2 del Acta 2/2022 CETSST: *“Se acuerda que en relación a la articulación con el SGT N° 6 y al “Plan de Acción MERCOSUR en materia de Sustancias y Productos Químicos Peligrosos 2021-2024” continúa en agenda. Priorizando los documentos que están bajo análisis en el momento.”*

Tarea a actividad	Tipo	Detalle
Intercambio de datos e indicadores	Permanente	Información sobre datos estadísticos de accidentes de trabajo.
Operativos conjuntos de inspección	Permanente	Formación de inspectoras e inspectores en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo.
Impulsar un Programa Regional de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo	Específica	1. Estudio de legislación comparada sobre prevención de riesgos psicosociales en el trabajo en el MERCOSUR. 2. Directrices de la Política de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo del MERCOSUR. 3. Información sobre derechos y obligaciones en materia de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. 4. Formación para la implementación de medidas de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo en los sistemas de gestión de salud y seguridad en el trabajo.
Proyecto Recomendación sobre Riesgos Biológicos	Específica	
Incorporar la perspectiva de género en las actividades del plan regional	Específica	5. Formación de las y los integrantes de la CETSST sobre medidas para transversalizar la perspectiva de género. 6. Estudio de legislación comparada sobre Género y Salud Laboral en los países del MERCOSUR.

		7. Lista de Verificación de los Lugares de Trabajo con Perspectiva de Género. Proyecto de Recomendación CMC. 8. Campaña “Ellas seguras y saludables”.
Desarrollar un “Referencial MERCOSUR de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo”.	Específica	
Actualizar el “Perfil diagnóstico regional sobre salud y seguridad en el trabajo”.	Específica	
Articulación con el SGT N° 6 Ambiente	Específica	Primer informe sobre articulación referente al “Plan de Acción MERCOSUR en materia de Sustancias y Productos Químicos Peligrosos 2021- 2024”.

Notas complementarias:

- Los temas del “Programa de Trabajo 2021-2022” figuran como Anexo XVI del Acta 2/2020 SGT10, <https://documentos.mercosur.int/progtrabajos/1182>
- La propuesta de Actividades del “Programa de Trabajo 2021-2022” figuran como Anexo VI del Acta 1/2021 CETSST SGT10, <https://documentos.mercosur.int/public/reuniones/doc/8421>
- Documentos de trabajo que están bajo análisis de esta comisión figuran como Anexo VII del ACTA 2/2021 CETSST SGT10, <https://documentos.mercosur.int/public/reuniones/doc/8763>

INFORMACION SOBRE DATOS ESTADISTICOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO

(DEFINICION DE INDICADORES ESTANDARDIZADOS)

Con fecha 28 de abril de 2023 se recopiló la información enviada por los países y se remitió al punto focal argentino del Observatorio del Mercado de Trabajo del MERCOSUR (OMTM).

ANTECEDENTES

Acta 1/2022 CETSST (punto 1) Reunión conjunta con el Observatorio del Mercado de Trabajo del MERCOSUR (OMTM) sobre datos estadísticos de accidentes de trabajo (definición de indicadores estandarizados)

“El OMTM presentó una planilla con relación a las estadísticas de los accidentes de trabajadores registrados que consta como Anexo III.

En ese sentido, las delegaciones acordaron completar la planilla hasta el 27 de junio del corriente año con los datos necesarios e informar al OMTM.

El tema continúa en agenda”.

Acta 2/2022 CETSST (punto 1) Información para el OMTM sobre datos estadísticos de accidentes de trabajo

“La PPTU recordó el compromiso de las delegaciones en la pasada PPTP para completar la planilla con los datos necesarios a informar al OMTM. Asimismo informó que la delegación de Argentina y Uruguay compartieron los datos solicitados. Los mismos constan como anexo como Anexo III.

Brasil y Paraguay remitirán los mismos según la planilla establecida previamente”.

RESULTADOS

Argentina envió el 8/6/2022

Datos para estadísticas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

En relación a la reunión conjunta con el OMTM sobre datos estadísticos de accidentes de trabajo (definición de indicadores estandarizados), conforme el punto 1 del Acta 1/2022, adjuntamos archivo con:

- Datos necesarios a informar al OMTM (según planilla del Anexo III del del Acta 1/2022)
- Ultimos datos estadísticos disponibles en Argentina
- Indicador de SST del ODS N° 8
- Indicadores recomendados, indicadores informados a ILOSTAT,
- Otros antecedentes

Datos necesarios a informar al OMTM

Taxa de incidência específica para incapacidade temporária Caracterización de las lesiones laborales con relación a la Incapacidad Laboral Temporal (1)	ARGENTINA
Taxa de Mortalidade Casos mortales de AT y EP cada millón de trabajadoras/es cubiertos,	ARGENTINA
Taxa de Letalidade Índice de letalidad Cantidad de trabajadoras/es fallecidas/os cada cien mil casos notificados	ARGENTINA
Taxa de incidência de Acidentes de Trabalho e Enfermidades Profissionais Índice de incidencia Cantidad de casos notificados con al menos un día de baja laboral cada mil trabajadoras/es cubiertas/os (incluye casos con secuelas incapacitantes, con o sin baja laboral)	ARGENTINA
Taxa global de incidência de falecidos Índice de incidencia de fallecidas/os Cantidad de trabajadoras/es fallecidas/os cada millón de trabajadoras/es cubiertas/os	ARGENTINA
Taxa de incidência de falecidos por Acidentes de Trabalho e Enfermidades Profissionais Índice de incidencia de fallecidas/os Cantidad de trabajadoras/es fallecidas/os cada millón de trabajadoras/es cubiertas/os	ARGENTINA
Taxa de letalidade por Acidentes de Trabalho e Enfermidades Profissionais Cantidad de trabajadores fallecidos por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, cada cien mil casos AT/EP.	ARGENTINA
Taxa de gravidade Cantidad de jornadas no trabajadas en el año, por cada mil trabajadores cubiertos.	ARGENTINA
Taxa de jornadas de trabalho perdidas Cantidad de jornadas no trabajadas en el año, por cada mil trabajadores cubiertos	ARGENTINA
Média da duração dos atestados Promedio de jornadas no trabajadas por cada trabajador damnificado, incluyendo solamente aquellos con baja laboral	ARGENTINA

Fuente: https://www.srt.gob.ar/estadisticas/acc_ultimos_datos.php
https://www.srt.gob.ar/estadisticas/acc_definiciones.php

y

- (1) Ver página 43 en Informe anual de accidentabilidad laboral 2020, también mayor desagregación (por edad, tipo de incapacidad, etc.) en <https://www.argentina.gob.ar/noticias/informe-anual-de-accidentabilidad-laboral-2020>

Ultimos datos estadísticos disponibles en Argentina

Esta sección presenta datos estadísticos, con periodicidad anual, referidos a la cantidad de casos notificados, casos con días con baja laboral y trabajadores fallecidos. Contiene también los principales índices internacionalmente adoptados para el análisis de la accidentabilidad laboral: índice de incidencia, de fallecidos y de pérdida, diferenciados según unidades productivas o casas particulares.

Accidentabilidad Laboral Año 2021*	Unidades productivas	Casas particulares	Total sistema
Promedio anual de trabajadores cubiertos	9.082.187	503.869	9.586.056
I. Total de casos notificados			
I.a Global	481.193	8.732	489.925
I.b AT y EP	337.816	4.558	342.374
II. Casos con uno o más días de baja laboral			
II.a Global	444.847	8.484	453.331
II.b AT y EP	309.909	4.447	314.356
III. Trabajadoras/es fallecidas/os			
III.a Global	555	9	564
III.b AT y EP	311	3	314
IV. Índice de incidencia (a)			
IV.a Global	49,0	16,8	47,3
IV.b AT y EP	34,1	8,8	32,8
V. Índice de incidencia de fallecidas/os (b)			
V.a Global	61,1	17,9	58,8
V.b AT y EP	34,2	6,0	32,8
VI. Índice de letalidad (c)			
VI.a Global	115,3	103,1	115,1
VI.b AT y EP	92,1	65,8	91,7

*Datos provisorios

Se excluyen casos de enfermedad profesional - no listada- COVID-19.

Global: incluye accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, accidentes in itinere y reingresos

AT y EP: incluye solo accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

(a) Cantidad de casos notificados con al menos un día de baja laboral cada mil trabajadoras/es cubiertas/os (incluye casos con secuelas incapacitantes, con o sin baja laboral)

(b) Cantidad de trabajadoras/es fallecidas/os cada millón de trabajadoras/es cubiertas/os

(c) Cantidad de trabajadoras/es fallecidas/os cada cien mil casos notificados

Fuente: https://www.srt.gob.ar/estadisticas/acc_ultimos_datos.php

Indicador de SST del Objetivo de Desarrollo Sostenible N° 8 (ODS 8)

El ODS 8 de la Agenda 2030 de Naciones Unidas es “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”, vinculado a la SST tiene:

- la Meta 8.8 “Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios”
- y el Indicador 8.8.1 “Tasas de frecuencia de lesiones ocupacionales mortales y no mortales, desglosadas por sexo y situación migratoria”.

De los países del MERCOSUR encontramos:

- Argentina: Segundo Informe Voluntario Nacional (junio de 2020), en la página 162 y concordantes informa sobre el indicador 8.8.1.¹
- Uruguay: Informe Nacional Voluntario (2019), en la página 183 informa sobre el indicador 8.8.1.²

Resulta pertinente consultar con otras áreas gubernamentales sobre la actualización anual del indicador 8.8.1.

Indicadores recomendados por OIT

En función de lo expuesto, recomendamos elegir tres indicadores utilizados por el Departamento de Estadística de la OIT (ILOSTAT),³ según definiciones de la página 14 y subsiguientes de la “Guía rápida sobre fuentes y usos de estadísticas sobre seguridad y salud en el trabajo”.⁴

- Índice de incidencia de fallecidas/os por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (AT/EP):

$\text{Cantidad de trabajadoras/es fallecidas/os por ATEP} \div \text{trabajadores cubiertos} * 1 \text{ millón}$

- Índice de incidencia por AT/EP

$\text{Cantidad de trabajadoras/es fallecidas/os por ATEP} \div \text{trabajadores cubiertos} * 1000$

- Índice de inspección del trabajo

$\text{Cantidad de inspectoras/es del trabajo} \div \text{trabajadores cubiertos} * 100000$

¹ https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/26364VNR_2020_Argentina_Report_Spanish.pdf

² https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/23786Informe_Nacional_Voluntario_Uruguay_2019.pdf

³ <https://ilostat.ilo.org/es/topics/safety-and-health-at-work/>

⁴ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_794841.pdf

Indicadores informados a ILOSTAT

En el cuadro siguiente, se puede observar que tres países del MERCOSUR informaron indicadores de SST a ILOSTAT:

País	Lesiones ocupacionales no mortales por cada 100.000 trabajadores	Año de referencia para lesiones	Muertes laborales por cada 100.000 trabajadores	Año de referencia para muertes	Inspectores por cada 10000 ocupados	Año de referencia para inspectores
Argentina	3,771	2018	3,7	2018	0,3	2017
Brasil	1,374	2017	7,4	2011	0,3	2013
Uruguay	2,654	2018	3,7	2018	0,6	2018
Paraguay	--	--	--	--	--	--

Fuente: <https://ilostat.ilo.org/es/topics/safety-and-health-at-work/> consultada el 24/5/2022

Otros antecedentes

- Presentación de OIT sobre Fichas de Indicadores no Armonizados (Indicadores de entorno de trabajo seguro), Acta OMTM 2/11 (reunión 28/11/2011, Montevideo), anexo IX, https://documentos.mercosur.int/simfiles/docreunionanexos/43402_OMTM_2011_ACTA02_ANE09_ES_Informe%20fichas.pdf
- Propuesta de Indicadores de Entorno de Trabajo Seguro para Armonizar, Acta CETSS 1/2017 (reunión 9/5/2017, Buenos Aires), anexo V, https://documentos.mercosur.int/simfiles/docreunionanexos/65324_SGT10-CETSS_2017_ACTA01_ANE05_ES_IndicadoresEntornoTrabajoSeguro.pdf
- Resolución sobre estadísticas de lesiones profesionales ocasionadas por accidentes del trabajo, adoptada por la decimosexta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (octubre de 1998), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087530.pdf
- Proyecto de Norma ISO 45004 sobre “Gestión de la salud y la seguridad en el trabajo - Directrices para la evaluación del desempeño”. Su objetivo es proporcionar una guía para evaluar y mejorar el desempeño de SST en cualquier organización. El proyecto se encuentra en etapa de Borrador de Trabajo N° 4 (WD4) y su publicación está prevista para 2024, <https://committee.iso.org/sites/tc283/home/projects/ongoing/ongoing-1.html>

Brasil envió el 29/11/2022

Les remito indicadores de accidentes de trabajo de Brasil. Solicito que envíen a sus respectivos puntos focales de SST, con las observaciones abajo. Un saludo!

Acidentes do Trabalho

Define-se como acidente do trabalho aquele que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados especiais, provocando lesão corporal ou perturbação funcional, permanente ou temporária, que cause a morte, a perda ou a redução da capacidade para o trabalho^[1]. Consideram-se acidente do trabalho a doença profissional e a doença do trabalho. Equiparam-se também ao acidente do trabalho: o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a ocorrência da lesão; certos acidentes sofridos pelo segurado no local e no horário de trabalho, ainda que decorrentes da ação de terceiros, de companheiros de trabalho ou de casos fortuitos ou força maior; a doença proveniente de

contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade; e certos acidentes sofridos pelo segurado fora do local e horário de trabalho, quando este estiver cumprindo ordens, trabalhando em proveito da empresa, viajando a serviço ou no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela^[2].

De forma resumida, os acidentes do trabalho são classificados pela Previdência Social como típicos, de trajeto ou doença, sendo:

4 Acidentes Típicos – são os acidentes decorrentes da característica da atividade profissional desempenhada pelo acidentado;

4 Acidentes de Trajeto – são os acidentes ocorridos no trajeto entre a residência e o local de trabalho do segurado e vice-versa;

4 Acidentes Devidos à Doença do Trabalho – são os acidentes ocasionados por qualquer tipo de doença profissional peculiar a determinado ramo de atividade ou de doença do trabalho, aquela adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente.

Importante destacar que a conceituação brasileira de acidente do trabalho é bastante ampla, incluindo acidentes de trajeto e acidentes sem afastamento. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a União Europeia (UE), por exemplo, excluem acidentes de trajeto e acidentes sem afastamento das estatísticas de acidentes do trabalho^[3]. No caso da UE, somente acidentes com mais de três dias de afastamento são computados. Essa e outras diferenças metodológicas explicam porque a OIT recomenda cautela ao comparar dados acidentários de diferentes países^[4].

Quanto à forma de identificação e registro, os acidentes do trabalho podem ser classificados como:

4 Acidentes com Comunicação de Acidentes de Trabalho (CAT) registrada pela empresa ou empregador (art. 22 da Lei n.º 8.213/91) ou, na sua falta, pelo próprio acidentado, seus dependentes, a entidade sindical competente, o médico que o assistiu ou qualquer autoridade pública (art. 22, §2º, da Lei n.º 8.213/91); e

4 Acidentes sem Comunicação de Acidentes de Trabalho (CAT) registrada – corresponde ao número de acidentes cuja CAT não foi cadastrada no INSS. O acidente é caracterizado tecnicamente pela perícia médica do INSS por meio de um dos possíveis nexos: Nexo Técnico Profissional/Trabalho, Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário – NTEP ou Nexo Técnico por Doença Equiparada a Acidente do Trabalho.

Importante ressaltar que a classificação dos acidentes entre 1-típicos; 2-doenças do trabalho; ou 3-de trajeto somente está disponível nos registros administrativos para os acidentes com CAT.

1- Artigo 19 da Lei n.º 8.213 de 1991

2- Artigos 20 e 21 da Lei n.º 8.213 de 1991

3- European Commission, European Statistics on Accidents at Work (ESAW) — Summary methodology, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013, disponível em: <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-manuals-and-guidelines/-/ks-ra-12-102>

Resolution concerning statistics of occupational injuries (resulting from occupational accidents), adopted by the Sixteenth International Conference of Labour Statisticians, (October 1998) - disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087528.pdf

4- International Labour Organization, Quick guide on sources and uses of statistics on occupational safety and health, 2020, disponível em: https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/publications/WCMS_759401/lang--en/index.htm

INDICADORES DE ACIDENTES DO TRABALHO							
CNAE	Incidência (por 1.000 vínculos)	Incidência de Doenças Ocupacionais (por 1.000 vínculos)	Incidência de Acidentes Típicos (por 1.000 vínculos)	Incidência de Incapacidade Temporária (por 1.000 vínculos)	Taxa de Mortalidade (por 100.000 vínculos)	Taxa de Letalidade (por 1.000 acidentes)	Acidentalidade para a faixa 16 a 34 anos (por 100 acidentes)
2019	13,72	0,23	8,78	11,28	5,15	3,75	46,06
2018	13,97	0,25	8,66	11,54	5,08	3,64	46,38
2017	13,38	0,26	8,20	11,08	5,11	3,82	46,39
2016	14,26	0,34	8,66	11,93	5,57	3,91	47,58
2015	14,41	0,36	8,93	12,10	5,89	4,09	49,15

Paraguay envió el 18/10/2022

MEMORANDUM DSSO N° 026 / 2022

A : Lic. Viviana Cano, Directora
Dirección General de Promoción y Cooperación

De : Abg. Olga Ortiz, Directora
Dirección de Salud y Seguridad Ocupacional

FECHA : 05 de Julio de 2022

REF. : Remisión del informe de datos Estadísticos solicitados
según planilla, por el OMTM Mercosur del Brasil, vía Secretaría General
del Mercosur

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con el Objeto de remitir el informe de datos
Estadísticos para su comunicación al OMTM Mercosur del Brasil, vía secretaria
General del Mercosur,

INDICADORES DEL MERCOSUR - PARAGUAY - INFORME 2022

Descripción	AÑO 2017	AÑO 2018	AÑO 2019
Tasa de Incidencia de Accidente de trabajo	0,23	0,24	0,24
Tasa de Mortalidad VS Total Población	0,0002876	0,0003545	0,0002796
Tasa de Letalidad VS Población Trabajadora Ocupada	0,0007755	0,0009426	0,0007273

Uruguay envió el 26/09/2022

AÑOS	AMPARADOS				NO AMPARADOS				TOTAL AMPARADOS + NO AMPARADOS
	ACCIDENTE DE TRABAJO (AT)	NO SE CONSIDERA AT	SOSPECHA DE ENFERMEDAD PROFESIONAL	TOTAL	ACCIDENTE DE TRABAJO (AT)	NO SE CONSIDERA AT	SOSPECHA DE ENFERMEDAD PROFESIONAL	TOTAL	
2014	41.029	909	856	42.794	10.852	964	307	12.123	54.917
2015	35.954	696	765	37.415	10.094	926	267	11.287	48.702
2016	32.943	665	567	34.175	8.949	810	254	10.013	44.188
2017	32.159	644	529	33.332	8.827	748	191	9.766	43.098
2018	31.846	723	555	33.124	7.700	594	136	8.430	41.554
2019	32.371	720	473	33.564	7.465	657	129	8.251	41.815
2020	27.431	733	374	28.538	6.309	527	145	6.981	35.519
2021	29.639	737	612	30.988	6.848	519	420	7.787	38.775

FUENTE: base de datos de Monitor de Accidentalidad BSE actualizada 3/2021 (www.bse.com.uy). Incluye datos hasta el mes de julio de 2020. Bajada 5/4/2021.

El BSE revisa frecuentemente las cifras de accidentes de acuerdo a la evolución de mismos, por lo que existen diferencias con datos anteriores (Informe L. Lado).

Cuanto más cercanos a la fecha actual son los datos, más variabilidad pueden sufrir con los posteriores ajustes realizados por el BSE.

Para asignar un accidente a determinado año se toma la variable Fecha de ocurrencia del accidente existente en la denuncia patronal, si no se toma el día registrado en la denuncia obrera.

<https://institucional.bse.com.uy/inicio/servicios/monitor-accidentes-del/>

ACTUALIZADO 20 DE SETIEMBRE 2022

ANEXO III ACTA 1/2022

Indicadores

INDICADOR	PAÍS
Taxa de Incidência de Acidentes do Trabalho	BRASIL/ARGENTINA/URUGUAI
Taxa de incidência específica para acidentes do trabalho típicos	BRASIL
Taxa de incidência específica para doenças do trabalho	BRASIL
Taxa de incidência específica para incapacidade temporária	BRASIL
Taxa de Mortalidade	BRASIL/ARGENTINA
Taxa de Letalidade	BRASIL
Taxa de Acidentalidade Proporcional Específica para a Faixa Etária de 16 a 34 Anos	BRASIL
Taxa de incidência de Acidentes de Trabalho e Enfermidades Profissionais	ARGENTINA
Taxa global de incidência de falecidos	ARGENTINA
Taxa de incidência de falecidos por Acidentes de Trabalho e Enfermidades Profissionais	ARGENTINA
Taxa de letalidade por Acidentes de Trabalho e Enfermidades Profissionais	ARGENTINA
Taxa de gravidade	ARGENTINA
Taxa de jornadas de trabalho perdidas	ARGENTINA
Média da duração dos atestados	ARGENTINA
Local onde ocorreu o acidente de trabalho	PARAGUAI
Quantidade de acidentes por parte do corpo que sofreu a lesão	PARAGUAI
Taxa de acidentados segundo sexo	PARAGUAI
Quantidade de acidentados por faixa de idade	PARAGUAI
Quantidade de acidentes comunicados	URUGUAI
Quantidade de acidentes amparados segundo comunicante	URUGUAI
Quantidade de acidentes amparados segundo sexo	URUGUAI
Quantidade de acidentes amparados segundo cidade	URUGUAI
Quantidade de acidentes amparados segundo setor de atividade	
Quantidade de acidentes amparados de acordo com a relação contratual do trabalhador	

DEFINICIONES

INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	CRITÉRIOS	FONTE	PERIODICIDADE	COBERTURA GEOGRÁFICA	LEI
Taxa de Incidência de Acidentes do Trabalho						
Argentina	qtd de acidentes/vínculos	AT/EP que tenham tido atestado, inclusos acidentes com sequelas incapacitantes.	Superintendencia de Riscos do Trabalho	Anual	Provincial	Nº 24.557
Brasil	qtd acidentes/vínculos CLT	Não inclui os militares, os trabalhadores informais e os servidores públicos vinculados a regimes próprios de previdência social.	AEAT/Previdência Social	Anual	Estadual	Nº 8.213
Paraguai						
Uruguai	qtd de acidentes/vínculos		MTSS	Anual	Nacional	
Taxa de Mortalidade						
Argentina	qtd de mortos/qtd de vínculos	Trabalhadores falecidos por acidente de trabalho, enfermidades profissionais e acidentes no trajeto	Superintendencia de Riscos do Trabalho	Anual	Provincial	Nº 24.557
Brasil	qtd de mortos/qtd de vínculos CLT	Relação entre o número total de óbitos decorrentes dos acidentes do trabalho verificados no ano e a quantidade de vínculos	AEAT/Previdência Social	Anual	Estadual	Nº 8.213
Paraguai						
Uruguai						
Taxa de Letalidade						
Argentina	qnt mortos/qnt acidentes	Trabalhadores falecidos por acidente de trabalho, enfermidades profissionais e acidentes no trajeto	Superintendencia de Riscos do Trabalho	Anual		Nº 24.557
Brasil	qtd mortos/qtd acidentes	Coefficiente é calculado pelo número de óbitos decorrentes dos acidentes do trabalho e o número total de AEAT - 2017 • Seção II • Indicadores de Acidentes do Trabalho 667 acidentes	AEAT/Previdência Social	Anual		Nº 8.213
Paraguai						
Uruguai						

Otros antecedentes

En el Anexo V del Acta 1/2017 sobre Indicadores Entorno Trabajo Seguro,⁵ obran más antecedentes.

El desarrollo de indicadores armonizados de entorno de trabajo seguro (corresponde al objetivo específico de la dimensión temática “Normativa” del plan regional). La actividad prevista es *“Colaborar junto con el Observatorio del Mercado de Trabajo del MERCOSUR (OMTM) en el desarrollo de indicadores armonizados de entorno de trabajo seguro para su implementación”*.

Se recomienda el análisis del *“Informe de resumen sobre las fichas técnicas de los indicadores sociolaborales no armonizados del Mercosur”* (Indicadores de entorno de trabajo seguro), VI Reunión OMTM, 29 de noviembre 2011, Montevideo, cuyo extracto del Anexo IX del Acta OMTM N° 2/2011, contiene un informe de resumen sobre las fichas técnicas de los indicadores sociolaborales no armonizados del Mercosur, por Juan Jacobo Velasco⁶:

“Introducción

Durante el primer semestre de 2011, los capítulos nacionales del Observatorio del Mercado de Trabajo del Mercosur elaboraron fichas técnicas de varios indicadores sociolaborales que no habían podido ser armonizados en el marco del proceso desarrollado por los Institutos de Estadística (INE) del Mercosur. Estas fichas técnicas, que desde ahora servirán como una referencia metodológica para futuros indicadores sociolaborales de la subregión, constituyen un esfuerzo pionero y una excelente herramienta para ponderar las posibilidades y limitaciones de establecer una estrategia de construcción de indicadores subregionales. En el presente informe se analizan las fichas en su conjunto, centradas en cuatro ejes temáticos, y se recomiendan algunos cursos de acción a seguir tomando en consideración los hechos estilizados que se desprenden de las fichas” ...

... “Indicadores de entorno de trabajo seguro

Número de inspectores de trabajo en relación a la población ocupada

Todos los países cuentan con información al respecto a través de los registros de los propios ministerios del trabajo. Pero es una disponibilidad diferenciada. Mientras que Brasil cuenta con series completas de carácter mensual desde 2006, con la cantidad de inspectores en ejercicio, el resto de países dispone de información pero no cuenta con una serie completa de referencia. Uruguay la está construyendo para el periodo 2006-2010, Argentina tiene que realizar las gestiones con los departamentos que tienen competencia primaria sobre la inspección laboral y considerar la información disponible de inspectores del trabajo tanto a nivel nacional como provincial. Finalmente, Paraguay también cuenta con la información pero hay que articularla con otros departamentos del Viceministerio para contar con una serie permanente.

De esta descripción se desprende que puede disponerse de una serie relativamente homogénea del indicador para el conjunto de países. Los pasos siguientes estarían enfocados en contar con esta información en el menor tiempo posible.

Total de accidentes de trabajo y enfermedades laborales

En estos indicadores se observa realidades diversas a nivel subregional. Brasil y Argentina cuentan con fuentes de registro (AEAT en Brasil y el REAT en Argentina) y una institución que se encarga del mantenimiento de las series (el Ministerio de Seguridad Social en Brasil y la Superintendencia de Riesgo del Trabajo en Argentina) para todo el periodo considerado. Uruguay no cuenta con registros de enfermedades laborales pero sí dispone de información de los accidentes del trabajo que se obtiene de los registros del Banco del Seguro del Estado, que transfiere la información al Ministerio del Trabajo, institución que está construyendo la serie. En el caso de Paraguay, la información sobre accidentes de trabajo y enfermedades laborales está dispersa en varias instituciones con características de registro distintas. Eso vuelve difícil la tarea de centralizar la información para generar un indicador nacional. Se

⁵ https://documentos.mercosur.int/simfiles/docreunionanexos/65324_SGT10-CETSS_2017_ACTA01_ANE05_ES_IndicadoresEntornoTrabajoSeguro.pdf

⁶ Oficial de información laboral de la oficina subregional de la OIT para países del Cono Sur de América Latina.

están realizando gestiones institucionales para comenzar a sistematizar la información por institución proveedora.

En este sentido, se aprecia que para el indicador de accidentes de trabajo eventualmente se podría contar con tres series (incluyendo Uruguay) en el corto plazo. Los indicadores de enfermedades laborales son una tarea de mediano y largo plazo para Uruguay y Paraguay.

Número de muertes en accidentes, tasas de incidencia y mortalidad

En estos indicadores se observa realidades diversas a nivel subregional. Brasil y Argentina cuentan con fuentes de registro (AEAT en Brasil y el REAT en Argentina) y una institución que se encarga del mantenimiento de las series (el Ministerio de Seguridad Social en Brasil y la Superintendencia de Riesgo del Trabajo en Argentina) para todo el periodo considerado. Uruguay dispone de información de los accidentes del trabajo y de mortalidad que se obtiene de los registros del Banco del Seguro del Estado, que transfiere la información al Ministerio del Trabajo, institución que está construyendo la serie sobre los indicadores derivados. En el caso de Paraguay, la información sobre accidentes de trabajo está dispersa en varias instituciones con características de registro distintas dificultando la tarea de centralizar la información para generar un indicador nacional. Por el lado de las muertes laborales, se están realizando gestiones institucionales con el Ministerio de Salud para comenzar a sistematizar la información.

En este sentido, se aprecia que para los tres indicadores eventualmente se podría contar con tres series en el corto plazo. En el caso de Paraguay la disponibilidad de información dependerá del éxito de las gestiones institucionales en el mediano y largo plazo”.

Más información:

Los indicadores de SST constituyen el marco para evaluar hasta qué punto se protege a los trabajadores de los peligros y riesgos relacionados con el trabajo. Estos indicadores son utilizados por empresas, gobiernos y otras partes interesadas para formular políticas y programas destinados a prevenir lesiones, enfermedades y muertes profesionales, así como para supervisar la aplicación de estos programas y para indicar áreas particulares de mayor riesgo, tales como ocupaciones, industrias o lugares específicos. Indicadores que se incluyen:

- *Indicadores de resultados: número de lesiones y enfermedades profesionales, número de trabajadores afectados y número de días de trabajo perdidos;*
- *Indicadores de capacidad y competencia: número de inspectores o profesionales de la salud que se ocupan de la seguridad y la salud en el trabajo;*
- *Indicadores de actividades: número de días de formación, número de inspecciones.*

Las directrices para las estadísticas son la “Resolución sobre estadísticas de lesiones profesionales ocasionadas por accidentes del trabajo”, adoptada por la Decimosexta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (1998). La OIT no compila estadísticas sobre enfermedades profesionales. Fuente: <https://ilostat.ilo.org/topics/>

OPERATIVOS CONJUNTOS DE INSPECCION

En el Acta 1/2021 CETSST SGT 10, la PPTA presentó un documento borrador para una propuesta de articulación con la COPRIT que se agregó como Anexo V, debido a que los operativos de inspección conjunta en el marco del PRITM estaban suspendidos a causa de la pandemia y hasta que se retomen los mismos, se propuso aportar contenidos en materia de SST al Plan de Formación de Inspectores/as previsto en el Plan Regional de Inspección de Trabajo del MERCOSUR.

Transcripción del Anexo V:

BORRADOR

ARTICULACION CON EL PLAN REGIONAL DE INSPECCION DEL TRABAJO DEL MERCOSUR

En tanto se retoman los operativos conjuntos de inspección, se propone aportar contenidos de formación en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) al Plan de Formación de Inspectores/as previsto en el Plan Regional de Inspección de Trabajo del MERCOSUR (PRITM).

Motiva la presente propuesta aprovechar los recursos provenientes de la Decisión CMC N° 20/19 que establece la Plataforma MERCOSUR de Formación, con el objetivo de reunir la oferta de capacitación desarrollada por foros y órganos de la estructura institucional del bloque.

Sin perjuicio que dichos recursos aún no están disponibles podemos aportar una serie de temas a partir de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo enumeradas en la Decisión N° 32/06 del Consejo del Mercado Común (*ver anexo*) y en otras cuestiones que resulten de interés al objetivo de la formación.

Dicha formación en SST será parte de los requisitos mínimos que debe reunir la/el inspector/a conforme la Decisión N° 33/06 CMC.

Desarrollo de la propuesta

Objetivo general: Que los participantes adquieran conocimientos generales sobre la salud y seguridad en el trabajo (SST) en el MERCOSUR, la política regional, la estructura institucional y la normativa vigente.

Dirigido a: Inspectoras e inspectores del y funcionarios involucrados en los distintos planes regionales.

Facilitadores: Los Docentes serán designados por el SGT N° 10 y para el desarrollo de sus tareas se solicitará la colaboración de la Comisión del Equipo Técnico de SST (CETSST).

Metodología: Infraestructura virtual para actividades teórico-prácticas.

Duración y frecuencia del Curso: A definir por el SGT N° 10.

Certificado de Asistencia: Al finalizar la formación, las y los participantes que hayan asistido a la totalidad de las sesiones previstas en el programa, recibirán un certificado de asistencia, que será expedido por la Plataforma MERCOSUR de Formación y/o el SGT N° 10.

Contenidos

1. Introducción a la SST: Definiciones, la Higiene en el Trabajo, Seguridad en el Trabajo, Ergonomía y Factores Psicosociales en el Trabajo.
2. Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo a verificar según la Decisión N° 32/06 CMC.

3. Intervención ante condiciones de riesgo grave e inminente en obras de construcción según la Recomendación N° 2/19 CMC.
4. Fiscalización de SST aplicable a choferes de transporte terrestre internacional de pasajeros y/o de carga transfronterizo.
5. Verificación de Condiciones de Salud y Seguridad en los Lugares de Trabajo con Perspectiva de Género.
6. Documentación exigible por la autoridad de aplicación en materia de SST.
7. Otras dimensiones del “Plan Regional de Salud y Seguridad de los Trabajadores”.

De acordar con esta propuesta, la elevamos al SGT N° 10 para que facilite la articulación con la Comisión Operativa coordinadora del Plan Regional de Inspección de Trabajo del MERCOSUR y la Comisión de Representantes Permanentes del MERCOSUR (CRPM), quiénes administran la Plataforma MERCOSUR de Formación.

Anexo

- Máquinas y Herramientas: existencia de protecciones adecuadas para evitar riesgos a los trabajadores;
- Provisión de elementos de trabajo y equipamientos de protección personal;
- Provisión de agua potable;
- Provisión de protección contra incendio y medios de escape adecuados;
- Uso adecuado, protección e información sobre las sustancias peligrosas que se manipulen;
- Protección que evite o minimice los riesgos eléctricos;
- Provisión de baños y vestuarios;
- Protección adecuada en aparatos para elevar, elevadores de carga y ascensores;
- Existencia de cajas de primeros auxilios conforme los riesgos existentes;
- Control de la contaminación ambiental: existencia de gases y/o polvos en el ambiente de trabajo;
- Riesgo de caída de personas: existencia de protección y resguardo adecuados de andamios, escaleras y otros.

En el ámbito de las reuniones mantenidas con la Comisión Operativa Coordinadora del PRITM, Uruguay y Paraguay (mediante correos del 1º y 12 de julio de 2021) aprobaron la propuesta de articulación con la COPRIT, según Anexo V (Contenidos en materia de SST al Plan de Formación de Inspectores/as previsto en el PRITM).

A partir de ello, mediante correo del 17 de setiembre de 2021 se envió propuesta de apunte para el “Módulo 2 – Inspección en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo” (el cual consta de 7 unidades y de ejercicios de evaluación para cada unidad). Dicho apunte se incluyó formalmente en el Acta 2/2021 CETSST SGT 10 como Anexo III.

Enlace: <https://drive.google.com/drive/folders/1FnfLKC4m0qeVi71jg9imzYCVEjctrChh>

IMPULSAR UN "PROGRAMA REGIONAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO"

Productos

1. Estudio de legislación comparada sobre prevención de riesgos psicosociales en el trabajo en el MERCOSUR.
2. Directrices de la Política de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo del MERCOSUR.
3. Información sobre derechos y obligaciones en materia de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo.
4. Formación para la implementación de medidas de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo en los sistemas de gestión de salud y seguridad en el trabajo.



Estudio comparado
de la legislación
sobre Prevención de Riesgos
Psicosociales en el Trabajo
en los países del **MERCOSUR**
Preliminar Setiembre 2021



ESTUDIO COMPARADO DE LA LEGISLACION SOBRE PREVENCION DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO EN LOS PAISES DEL MERCOSUR

Indice

- Introducción
- Panorama global
- Legislación local
- Estudio comparado de la normativa legal sobre prevención de riesgos psicosociales en el trabajo
- Hallazgos, armonías y asimetrías
- Normativa MERCOSUR
- Bibliografía
- Anexos

Introducción

El Subgrupo de Trabajo N° 10 y el GMC aprobaron el Programa de Trabajo 2021-2022, el cual contempla, entre otras actividades, impulsar un “Programa Regional de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo”.

Los lineamientos prevén el desarrollo de una dimensión temática Normativa cuyo objetivo específico es analizar la aplicación práctica del acervo normativo del MERCOSUR para promover la Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo.

En tal sentido las acciones previstas son:

- Promover el diseño de directrices comunes para una política de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo en los países del MERCOSUR.
- Realizar estudios de legislación comparada de los Estados Partes, en materia de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo y realizar propuestas de carácter normativo.
- Identificar otros instrumentos normativos sobre riesgos psicosociales en el trabajo que puedan ser útiles al objetivo general.

A tales efectos, el presente estudio brinda una aproximación a los principales componentes del tema riesgos psicosociales en el trabajo (RPST) en los países del Mercado Común del Sur (MERCOSUR).

Conforme lo define la OIT *“Los factores de riesgo psicosocial son aquellos aspectos del diseño y la gestión del trabajo y sus contextos social y organizativo que pueden llegar a causar un daño psicológico o físico. Mientras que el peligro se refiere a la propiedad intrínseca o la capacidad potencial de un agente, proceso o situación (incluida la organización del trabajo y las prácticas laborales) para causar daños o efectos adversos para la salud en el trabajo, el riesgo designa la combinación de la probabilidad de un evento peligroso y la gravedad del*

daño a la salud de un trabajador causado por dicho evento. Por consiguiente, el riesgo en el ámbito psicosocial se refiere a la posibilidad o probabilidad de que una persona se vea perjudicada o experimente efectos adversos en la salud si se expone a un peligro psicosocial". (OIT, Estrés en el trabajo: Un reto colectivo, 2016).

Para la elaboración del presente estudio se tomaron en consideración las normas legales nacionales sobre RPST vigentes al 31 de diciembre de 2020. Se analizaron la legislación marco y las reglamentaciones principales en materia de FPS.

En el contexto de la integración regional también se analizaron otros instrumentos, tales como el "Proyecto Gestión de Riesgos Psicosociales en el Trabajo" de la Alianza del Pacífico y el "Marco europeo para la gestión del riesgo psicosocial" de la Unión Europea, entre otros.

Finalmente, el presente estudio comparado, además de acordar una metodología y definir las ramas de actividad de mayor interés, tiene como propósito central identificar las asimetrías en materia de RPST.

Panorama global

Nota preliminar: Salvo necesidad, en el presente documento no se reitera la información de un estudio previo sobre salud y seguridad de las y los trabajadores.⁷

Previo a la descripción de normativa local, en primer lugar detallaremos la situación del Convenio 190 de OIT sobre la violencia y el acoso,⁸ vinculado al campo de los FPS:

El Convenio fue ratificado por Uruguay (12 junio 2020) y Argentina lo aprobó mediante Ley 27.580.⁹

Legislación local en materia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo

ARGENTINA

Las cuestiones de RPST son un derecho de rango constitucional, conforme lo preceptuado en el Art. 14 bis de la Constitución de la Nación Argentina y por los tratados y convenciones sobre derechos humanos que tienen jerarquía constitucional (Art. 75 inc. 22), tal como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículo 7: "Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias".

El Comité DESC entiende que ...

Otras Normas Legales Vigentes.

- Resolución 5/2007 MTESS: Crea la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral.
- Res. 558/2009 SRT y sus modificatorias: Aprueba el procedimiento preventivo y tratamiento de estrés post traumático relacionado con accidentes en el ámbito ferroviario, premetro y subterráneos.

⁷ Estudio comparado de la legislación sobre salud y seguridad de las y los trabajadores en los países del MERCOSUR (Edición 2020), en particular descripción de los sistemas de salud y seguridad de los trabajadores en los países del MERCOSUR, Convenios relevantes de OIT en materia de SST e instrumentos locales en SST desarrollados bajo un enfoque sistémico de la OIT.

⁸ Recopilación de datos en base a ILOLEX fecha 19/02/2021

⁹ Idem ant.

BRASIL

- Norma Regulamentadora 17 (NR17) sobre Ergonomía, anexo II, punto 5. “Organização do trabalho - Aspectos psicossociais do trabalho”.

PARAGUAY

- Ley 5.804 (Gaceta Oficial 29 de diciembre de 2017), que establece el sistema nacional de prevención de riesgos laborales, incorpora los aspectos psicosociales dentro de los objetivos del sistema (art. 3º) y como uno de los componentes del Plan Maestro de Seguridad Ocupacional (art. 10).
- Res. 388/2019 MTESS: Crea la Oficina de Atención y Prevención de la Violencia Laboral y establece el procedimiento de actuación ante casos de violencia laboral, mobbing y acoso sexual en los lugares de trabajo, dentro de las empresas. Deja sin efecto la Resolución 472/2012 MJT.

URUGUAY

- Ley 18.561 de prevención y sanción del acoso sexual en el ámbito laboral y en las relaciones entre docente alumno.
- Decreto 40/2013: Apruébase el "Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual en funcionarios/as y personal del Ministerio del Interior"
- Decreto 256/2017: Reglamentación de la Ley 18.561.
- Ley 19.849: Aprueba el Convenio Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), de la OIT.

Nota 1: Se circulará esta compilación parcial a los puntos focales y a los interlocutores de las organizaciones sindicales y de empleadores para completar la misma.

Estudio comparado de la normativa legal en RPST

	Argentina	Brasil	Paraguay	Uruguay
Violencia laboral	OAVL		Res. 388/2019 Ministerio de Trabajo: Oficina de Atención y Prevención de la Violencia Laboral. Procedimiento de Actuación ante casos de Violencia Laboral, Mobbing y Acoso Sexual en los lugares de trabajo.	Ley 19.849: Aprueba el Convenio Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), de la OIT. ¹⁰ Ley 18.561 previene y sanciona el acoso sexual en las relaciones laborales o docentes, reglamentada por Decreto 256/2017.
Otros	Res. 558/2009 SRT: Aprueba el procedimiento preventivo y tratamiento de estrés post traumático relacionado con accidentes en el ámbito ferroviario, premetro y subterráneos.	Ver punto 5. “Organização do trabalho - Aspectos psicossociais do trabalho” del anexo II de la Norma Regulamentadora 17 (NR17)	Ley 5804, art. 3, inc. a) y art. 10, inc. e).	

¹⁰ Ver también, <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19846-2019>, <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19580-2017>

Hallazgos, armonías y asimetrías

Sin perjuicio de promover el diseño de directrices comunes para una política de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo en los países del MERCOSUR, conforme el inciso 1 del art. 25 de la DSL, la inclusión de prevención de RPST, pues contribuye a *“la mejora continua de las condiciones y del ambiente del trabajo.”*.

Otro de los incisos del art. 25 de la DSL que inciden en la prevención de RPST es el inciso 9, pues refiere: *“El sistema de seguridad y de salud deberá crear controles adecuados de sustancias, procedimientos y tecnologías que, en base a la evidencia científica, puedan producir efectos graves sobre la salud de los trabajadores.”*.

También resultan concordantes los incisos 11 y 12 sobre Retención de tareas y Derecho a la Información, respectivamente.

De lo expuesto, resulta procedente proponer como inciso 14 del artículo 25 de la DSL: *“El sistema nacional de salud y seguridad en el trabajo deberá prever la incorporación de los factores ergonómicos y de los riesgos psicosociales en el trabajo como componentes de la gestión de prevención de riesgos a la salud de las y los trabajadores”*.

Normativa MERCOSUR

- Recomendación N° 5/15 del Consejo del Mercado Común (CMC): Compromete a intercambiar experiencias sobre los avances en el enfrentamiento de las muertes violentas de mujeres por razones de género (femicidios / feminicidios), sea en la prevención, en la garantía en el acceso a la justicia y a la reparación de estos crímenes.
- Recomendación N° 4/19 CMC: Avanzar en la identificación, tipificación y tratamiento de la violencia simbólica y la violencia mediática contra las mujeres.

Bibliografía

Alianza del Pacífico

- Mandatos presidenciales al Grupo Técnico Laboral, 2017 – 2020.
- Proyecto Gestión de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, 2019

ISO

- ISO DIS 45003: 2020 Seguridad y salud psicológica en el trabajo – Gestión de los riesgos psicosociales – Directrices.

Ministerio de Trabajo de España

- Inspección de Trabajo y Seguridad Social (2006), Guía y Protocolo de Actuación Inspectoral en Factores Psicosociales

OIT - OMS

- Factores psicosociales en el trabajo Naturaleza, incidencia y prevención, 1984.

OIT

- Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).
- Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19, 2020.

Paraguay

- Ley 5.804 que establece el sistema nacional de prevención de riesgos laborales.

Unión Europea

- Marco europeo para la gestión del riesgo psicosocial, 2006

Anexos

Instrumentos normativos sobre RPST identificados en otros procesos de integración o instituciones internacionales

- Marco europeo para la gestión del riesgo psicosocial (PRIMA-EF)
- Guía ISO 45003

Marco europeo para la gestión del riesgo psicosocial (PRIMA-EF)

PRIMA-EF (Psychosocial Risk Management-Excellence Framework), creado en 2006, es un consorcio liderado por el Institute of Work, Health & Organisations (I-WHO) británico, vinculado a la Universidad de Nottingham.

Participan además el departamento de Diálogo Social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el área de Salud Laboral de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y los organismos técnicos estatales en materia de salud laboral de cinco países (Alemania, Italia, Holanda, Polonia y Finlandia).

Su objetivo consiste en proporcionar un marco de actuación para promocionar políticas y prácticas de gestión del riesgo psicosocial en la Unión Europea (UE), un marco que permita la traducción de la política y el conocimiento a la práctica efectiva en los lugares de trabajo.

PRIMA consiste en una estrategia práctica de resolución de problemas, sistemática y basada en la evidencia. El modelo se construye a partir de cuatro elementos necesarios:

- Evidencia científica.
- Marco legal.
- Directrices y guías de actuación.
- Consenso, basado en el diálogo social.

Elementos clave PRIMA-EF se ha elaborado partiendo de la revisión, análisis crítico y armonización de lo ya existente y con validez contrastada en la gestión de los riesgos psicosociales y la promoción de la salud mental, de la seguridad y salud en el trabajo y de otros enfoques.

Del proyecto realizado, se ha derivado la Guía para empresarios y representantes de los trabajadores y los materiales complementarios como las Fichas orientativas.

Etapas del Modelo PRIMA. Los cinco elementos que incorpora la gestión del riesgo psicosocial, siguiendo el conocido Ciclo de Deming (P-D-C-A), son:

1. Centrarse en un colectivo, puesto o tareas concretas.
2. Evaluación de los riesgos para entender la naturaleza del problema y las causas subyacentes.
3. Diseño e implementación de acciones dirigidas a eliminar/reducir el riesgo.
4. Evaluación de las acciones.
5. Gestión activa y cuidadosa de todo el proceso.

Partiendo de ese proceso de mejora continua, el modelo se organiza en siete etapas y responde a la lógica de la gestión del riesgo, que dimana del marco legal vigente en salud laboral. El PRIMA-EF identifica aspectos clave y principios de buenas prácticas para las estrategias de prevención y gestión del riesgo psicosocial. Hacen referencia a tres elementos, que son los siguientes:

- Contenido de la intervención: elementos clave
- Contexto de la intervención: implementación exitosa
- Evaluación de la intervención: eficacia y mantenimiento de los resultados

La Nota Técnica 1056 del INSST,¹¹ presenta los materiales del PRIMA-EF, un recurso específicamente dirigido a los dos actores principales en el seno de la empresa: la Guía para empresarios y representantes de los trabajadores.

Guía ISO 45003

ISO 45003 es la primera guía mundial que brinda orientación práctica sobre la gestión de la salud psicológica en el lugar de trabajo. Proporciona orientación sobre la gestión del riesgo psicosocial, como parte de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo e incluye:

- Información sobre cómo reconocer los peligros psicosociales que pueden afectar a los trabajadores, como los que surgen del teletrabajo.
- Ofrece ejemplos de acciones efectivas, a menudo sencillas, que se pueden tomar para gestionarlas y mejorar el bienestar de los empleados.

ISO 45003 está pensada para ayudar a las organizaciones que utilizan un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en ISO 45001 Seguridad y Salud en el Trabajo.

También será útil para organizaciones que aún no han implementado un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

ISO 45003 se encuentra actualmente en la etapa de "borrador" (Borrador Final de Norma Internacional (FDIS), lo que significa que tiene una precisión técnica del 95%, por lo que el contenido básico no cambiará. Esto significa que las organizaciones ya pueden comenzar a utilizar el estándar para ayudar a proteger y respaldar a los trabajadores de diferentes las enfermedades mentales que pueden surgir en el lugar de trabajo. Se espera que DIS/ISO 45003 se publique como norma internacional completa en el verano de 2021.

¹¹ <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/ntp-1056w.pdf>, ver también <https://osha.europa.eu/es/publications/executive-summary-management-psychosocial-risks-european-workplaces-evidence-second>.

ISO 45003 es beneficiosa porque apoyar la salud mental dentro de una organización nunca ha sido más importante, además de contribuir a crear un entorno de trabajo positivo, este marco para gestionar la seguridad y salud psicológicas puede ayudarle a mejorar la resiliencia de su organización y a mejorar el desempeño y la productividad. Otros beneficios incluyen:

- Altos niveles de esfuerzo discrecional
- Mejor contratación, retención y diversidad
- Mayor compromiso de los trabajadores
- Mayor innovación
- Cumplimiento legal
- Reducción de la ausencia por estrés laboral, agotamiento, ansiedad y depresión

ISO 45003 respalda los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. Las organizaciones que están comprometidas con la sostenibilidad están alineando cada vez más sus estrategias corporativas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas. ISO 45003 demuestra el compromiso de una organización para garantizar unas condiciones de trabajo éticas, salud y bienestar.

Para las organizaciones que buscan mejorar los criterios ambientales, sociales y de gobernanza, la implantación de ISO 45003 y su alineación con los ODS envía un poderoso mensaje a los accionistas y partes interesadas, incluidos los empleados, de que realmente se preocupan por su equipo.



Directrices de la Política de
Prevención de Riesgos
Psicosociales en el Trabajo
del MERCOSUR
Preliminar Setiembre 2021



Directrices de la Política de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo del MERCOSUR

Introducción

La OIT y la OMS definieron que los factores psicosociales en el trabajo "consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo".¹²

Cuando se considera que los factores psicosociales en el trabajo pueden alterar la salud, se conceptualizan como riesgos psicosociales en el trabajo (RPST), que "Son los riesgos para la salud, física, psíquica, mental y social engendrados por los determinantes socioeconómicos, la condición de empleo, la organización y el contenido del trabajo y los factores relacionales que intervienen en el funcionamiento psíquico y mental de los trabajadores".¹³

En tal sentido, la Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo del MERCOSUR debe tener el mismo grado de desarrollo que los agentes químicos, físicos, biológicos y ergonómicos, reconocidos en el artículo 25 de la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR 2015.

Fundamentación

Los procesos de integración regional deben estar orientados a facilitar un marco de acción general sobre la Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo que contribuya a que cada país pueda fortalecer las regulaciones en salud y seguridad en el trabajo.

Objetivos de la Política de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo del MERCOSUR

Desarrollar acciones, de aplicación progresiva, tendientes a la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo para proteger y promover la salud mental de las y los trabajadores.

Marco Normativo

¹² OIT-OMS (1984) Factores psicosociales en el trabajo Naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984.

¹³ GOLLAC, M. (2013) "Los riesgos psicosociales en el trabajo", Seminario internacional. UNLP, CEIL, Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires".

La Declaración Sociolaboral del MERCOSUR 2015 (DSL 2015) en su artículo 25° adopta principios y derechos en materia de salud y seguridad en el trabajo.

El primer párrafo del citado artículo dispone que *“Los Estados Partes deberán, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, formular, planificar, implementar, controlar y evaluar periódicamente, un sistema nacional de salud y seguridad en el trabajo, que garantice la mejora continua de las condiciones y del ambiente del trabajo.”*

La Resolución N° 4/15 del Grupo del Mercado Común aprueba el “Plan Regional de Salud y Seguridad de los Trabajadores en el MERCOSUR”.

La incorporación de un programa de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo permite abordar este tema desde la especificidad propia de las relaciones laborales, propiciando el diálogo social junto a los actores sociales del mundo del trabajo.

La Decisión CMC N° 32/06 aprueba las Condiciones Mínimas de Procedimiento de Inspección del Trabajo en el MERCOSUR.

Su Anexo establece que se deberán verificar, como mínimo, dos grandes grupos de condiciones: a) Condiciones Generales del Trabajo y b) Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

A los efectos de mejorar su cumplimiento se debe incorporar la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo.

Principios de la Política de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo del MERCOSUR

Los siguientes principios deben guiar los procesos de elaboración y diseño, implementación, monitoreo y evaluación de programas, proyectos, acciones y políticas regionales que los diferentes órganos del MERCOSUR definan a partir de las presentes directrices:

1. Igualdad y equidad
2. No discriminación
3. Diversidad
4. Justicia social
5. Cultura de la prevención
6. Entornos de trabajo libres de violencia y acoso
7. Participación de los actores sociales

Directrices de la Política de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo del MERCOSUR

Se reconoce como imprescindible la adopción de las siguientes directrices para el diseño, elaboración, implementación, monitoreo y evaluación de políticas, normativas, estrategias, programas, planes de acción, así como la gestión de recursos y elaboración de presupuestos dentro del MERCOSUR:

Integración. El sistema nacional de salud y seguridad en el trabajo deberá prever la incorporación de los factores ergonómicos y de los riesgos psicosociales en el trabajo como componentes de la gestión de prevención de riesgos a la salud de las y los trabajadores. (cfr. art. 25 de la DSL inciso 1)

Mejora. La inclusión de la Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo contribuye a la mejora continua de las condiciones y del ambiente del trabajo. (cfr. art. 25 de la DSL inciso 1)

Controles. El sistema de seguridad y de salud deberá crear controles adecuados de los riesgos psicosociales en el trabajo, que, en base a la evidencia científica, puedan producir efectos graves sobre la salud de las y los trabajadores.” (cfr. art. 25 de la DSL inciso 9)

Retención de tareas. Las y los trabajadores tiene derecho a la retención de tareas en caso que los riesgos psicosociales en el trabajo constituyan un riesgo grave e inminente a la salud de los mismos (cfr. art. 25 de la DSL inciso 11)

Información. Las y los trabajadores tiene derecho a la información sobre los efectos de los riesgos psicosociales en el trabajo (cfr. art. 25 de la DSL inciso 12).

Implementación, monitoreo y seguimiento de la Política de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo del MERCOSUR

La implementación de la presente política de igualdad de género es responsabilidad del Subgrupo de Trabajo N° 10 "Asuntos Laborales, Empleo y Seguridad Social" (SGT N° 10) en articulación con otros órganos del MERCOSUR vinculados con la salud y seguridad de las y los trabajadores.

En Argentina

Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT)
Sarmiento 1962 - Ciudad Autónoma de Buenos Aires Teléfono: 0800-666-6778
Página web: <https://www.argentina.gob.ar/srt>

En Brasil

Secretaria do Trabalho
Esplanada dos Ministérios Bloco F, Zona Cívico-Administrativa,
Brasília - DF Brasília
Tel: 55 (61) 2031-6000
Página web: <https://trabalho.gov.br>

En Paraguay

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social Herrera e/
Paraguarí - Ciudad de Asunción
Central de Llamadas: +595 21 729010
Página web: <http://www.mtess.gov.py>

En Uruguay

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
Juncal 1511 – Ciudad de Montevideo
Servicio gratuito de atención telefónica: 0800-7171
Página web: <https://www.mtss.gub.uy>



MERCOSUR

SGT N°10

Asuntos Laborales,
Empleo y Seguridad Social

Prevención de riesgos psicosociales en el trabajo en el MERCOSUR Derechos y Obligaciones



Desarrollo económico con justicia social y lugares de trabajo seguros y saludables

El derecho a la salud y seguridad de los trabajadores en el MERCOSUR, además de ser un derecho laboral fundamental y un derecho humano universal, fue receptado en el artículo 25 de la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR del 2015.

Asimismo, mediante la Resolución GMC N° 04/15 se aprobó el “Plan Regional de Salud y Seguridad de los Trabajadores en el MERCOSUR”.

Principios generales

Derecho a un ambiente de trabajo seguro y saludable

Las medidas que adopte el empleador en materia de salud y seguridad en el trabajo no deberán implicar ninguna carga financiera para los trabajadores (protección colectiva, protección personal, exámenes de salud, entre otras medidas).

Cooperación entre los empleadores y los trabajadores

Es un elemento esencial de las medidas en materia de organización de la prevención de riesgos laborales y de todo tipo de medidas que se adopten en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Promover un enfoque de sistemas de gestión

Alentar a los empleadores a que implementen un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo, basado en el ciclo “Planificar - Hacer - Verificar - Actuar” conforme las orientaciones brindadas en las Directrices de OIT “ILO OSH 2001”.

Riesgos psicosociales en el trabajo

Definición: son aquellos aspectos del diseño y la gestión del trabajo y sus contextos social y organizativo, que pueden llegar a causar un daño psicológico o físico. (OIT, 2016)

Componentes para su prevención

- Organización del trabajo
- Claridad de rol, funciones y competencias
- Comunicaciones
- Procedimientos para situaciones potencialmente conflictivas
- Protección frente a violencia y acoso en el lugar del trabajo
- Tiempo de trabajo

Las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a:

- la participación en las medidas de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo
- una protección eficaz en caso de violencia y acoso en el trabajo.

Obligaciones del empleador:

- Realizar una evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo.
- Tomar medidas para evitar la violencia y el acoso en los lugares de trabajo.

Formación para la implementación de medidas de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo en los sistemas de gestión de salud y seguridad en el trabajo

Introducción a los factores de riesgos psicosociales en el trabajo y su prevención.

Ambito de aplicación

Normativa de referencia: ISO 45003:2021 e ILO OSH 2001

Glosario

Contexto de la organización

Determinación del alcance del sistema de gestión de la SST

Liderazgo y participación de los trabajadores

Planificación

- Medidas para abordar riesgos y oportunidades
- Identificación del peligro y evaluación de los riesgos y oportunidades
 - 1 — Aspectos sobre cómo es organizado el trabajo
 - 2 — Factores sociales en el trabajo
 - 3 — Entorno de trabajo, equipos y tareas peligrosas
- Objetivos para abordar los riesgos psicosociales en el trabajo

Apoyo

- Recursos
- Competencias
- Toma de conciencia
- Comunicación
- Información documentada

Operación

- Planificación y control operacional
- Emergencias
- Rehabilitación y retorno al trabajo

Evaluación del desempeño y revisión por la dirección

- Seguimiento, medición, análisis y evaluación del desempeño
- Auditoría interna
- Revisión por la dirección

Mejora

- Generalidades
- Incidentes, no conformidades y acciones correctivas
- Mejora continua

Bibliografía

Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo

Las trabajadoras y los trabajadores del **MERCOSUR** tienen derecho a:

- la participación en las medidas de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo.
- una protección eficaz en caso de violencia y acoso en el trabajo.



El **MERCOSUR** por un trabajo seguro y saludable



PROYECTO DE RECOMENDACION CMC “PREVENCION DE RIESGOS BIOLOGICOS EN EL LUGAR DE TRABAJO”

El tratamiento de este proyecto se inició en la PPTP 2020.

El punto 6.1 del Acta 1/2021 CETSST SGT 10 de la PPTA registra “A solicitud de Brasil, por su extenso proceso de revisión regulatoria, se pospone el tratamiento del proyecto de Recomendación “Prevención de Riesgos Biológicos en el lugar de trabajo”.

Cabe destacar que las delegaciones de Argentina, Paraguay y Uruguay acompañan el tratamiento de este proyecto aguardando la respuesta sobre la consulta interna de Brasil.

*El Proyecto de Recomendación consta como **Anexo VIII- RESERVADO.***

Se consultó a Brasil cuando finalizarán las discusiones internas tripartitas sobre este tema.

Se reiteró que el proyecto de Recomendación CMC no es de carácter vinculante, solo tiene el objetivo de establecer orientaciones generales, planes de acción o incentivar iniciativas que contribuyan a la consolidación del proceso de integración, conforme lo establecido en la Decisión CMC N° 19/02, ver https://normas.mercosur.int/simfiles/normativas/12772_DEC_019-2002_PT_Recomenda%C3%A7%C3%B5es%20Emanadas%20CMC.pdf

MERCOSUR/CMC/REC. N° ... /2020

PREVENCION DE RIESGOS BIOLOGICOS EN EL LUGAR DE TRABAJO

VISTO: El Tratado de Asunción, el Protocolo de Ouro Preto, las Decisiones N° 19/02, 32/06 y 33/06 del Consejo del Mercado Común y la Resolución N° 04/15 del Grupo Mercado Común.

CONSIDERANDO:

Que, en materia de inspección de trabajo, el MERCOSUR ha establecido, a través de sus órganos decisorios, las condiciones mínimas aplicables a este procedimiento, así como también los requisitos mínimos que debe reunir el inspector a cargo de su ejecución, a lo cual se ha sumado el establecimiento de un Plan Regional de Inspección del Trabajo del MERCOSUR (PRITM).

Que, en tal sentido, se aprobó el “Plan Regional de Salud y Seguridad de los Trabajadores en el MERCOSUR”, con el objeto de desarrollar acciones tendientes a promover y proteger la salud y seguridad de los trabajadores en el MERCOSUR.

Que los riesgos biológicos laborales requieren de un instrumento normativo la protección de las y los trabajadores en los lugares de trabajo, así como la prevención de dichos riesgos.

Que resulta necesario que los Estados Partes utilicen criterios básicos para la prevención de los riesgos biológicos laborales con vistas a avanzar en el establecimiento de una normativa común en la materia.

EL CONSEJO DEL MERCADO COMÚN RECOMIENDA:

Art. 1 - Utilizar para la prevención de los riesgos biológicos laborales en los Estados Partes los siguientes criterios básicos:

OBJETO

La protección de las y los trabajadores contra los riesgos para su salud y su seguridad, derivados de la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, así como la prevención de dichos riesgos.

AMBITO DE APLICACIÓN

Esta recomendación se aplica a todas las ramas de actividad económica en las que se utilizan agentes biológicos, donde hay presencia o existencia de agentes biológicos, y vectores de transmisión de los mismos, en las que desarrollen sus tareas las y los trabajadores de la salud y otras y otros trabajadores de actividades y servicios conexos, tales como servicios de limpieza, alimentación y vigilancia, recolección de residuos patológicos, lavandería, y de otras empresas contratadas.

DEFINICIONES

Los términos “trabajador” y “trabajadores” comprenden “trabajador y trabajadora” y “trabajadores y trabajadoras”, y los términos “empleador” y “empleadores” comprenden “empleador y empleadora” y “empleadores y empleadoras”.

Agentes biológicos: microorganismos, con inclusión de los genéticamente modificados, cultivos celulares y endoparásitos humanos, susceptibles de originar cualquier tipo de infección, alergia o toxicidad.

Microorganismo: toda entidad microbiológica, celular o no, capaz de reproducirse o de transferir material genético.

Cultivo celular: el resultado del crecimiento in vitro de células obtenidas de organismos multicelulares.

CLASIFICACIÓN DE LOS AGENTES BIOLÓGICOS

Los agentes biológicos se clasifican, en función del riesgo de infección, en cuatro grupos:

Grupo 1: agente biológico que resulte poco probable que cause enfermedad en el hombre;

Grupo 2: un agente patógeno que pueda causar una enfermedad en el hombre y pueda suponer un peligro para los trabajadores; es poco probable que se propague a la colectividad; existen generalmente una profilaxis o un tratamiento eficaces;

Grupo 3: un agente patógeno que pueda causar una enfermedad grave en el hombre y presente un serio peligro para los trabajadores; existe el riesgo de que se propague en la colectividad, pero existen generalmente una profilaxis o un tratamiento eficaces;

Grupo 4: un agente patógeno que pueda causar una enfermedad grave en el hombre y suponga un serio peligro para los trabajadores; existen muchas probabilidades de que se propague en la colectividad; no existen generalmente una profilaxis o un tratamiento eficaces.

En el Anexo se presenta una lista de agentes biológicos, clasificados en los grupos 2, 3, ó 4, siguiendo el criterio expuesto en el apartado anterior.

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Identificación y evaluación de los riesgos

Sin perjuicio de las obligaciones del empleador establecidas en las legislaciones nacionales, identificados uno o más riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, se procederá, para aquellos que no hayan podido evitarse, a evaluar los mismos determinando la naturaleza, el grado y duración de la exposición de los trabajadores.

Cuando se trate de trabajos que impliquen la exposición a varias categorías de agentes biológicos, los riesgos se evaluarán basándose en el peligro que supongan todos los agentes biológicos presentes.

Sustitución

Teniendo en cuenta la información técnica y científica disponible, el empleador, cuando la naturaleza de la actividad lo permita, evitará la utilización de agentes biológicos peligrosos mediante su sustitución por otros agentes que, en función de las condiciones de utilización, no sean peligrosos para la seguridad o salud de los trabajadores, o lo sean en menor grado.

Reducción de los riesgos

Si los resultados de la evaluación de riesgos pusieran de manifiesto un riesgo para la seguridad o la salud de los trabajadores por exposición a agentes biológicos, deberá evitarse dicha exposición. Cuando ello no resulte factible por motivos técnicos, habida cuenta de la actividad desarrollada, se reducirá el riesgo de exposición al nivel más bajo posible para garantizar adecuadamente la seguridad y la salud de los trabajadores afectados.

Medidas higiénicas

1. En todas las actividades en las que exista riesgo para la salud o seguridad de los trabajadores como consecuencia del trabajo con exposición a agentes biológicos, el empleador deberá adoptar las medidas necesarias para:
 - a. prohibir que los trabajadores coman, beban o fumen en las zonas de trabajo en las que exista dicho riesgo;
 - b. proveer a los trabajadores de prendas y elementos de protección apropiadas o de otro tipo de prendas especiales adecuadas;
 - c. disponer de retretes y cuartos de aseo apropiados y adecuados para uso de los trabajadores, que incluyan productos para la limpieza ocular y antisépticos para la piel;
 - d. disponer de un lugar determinado para el almacenamiento adecuado de los equipos de protección y verificar que se limpian y se comprueba su buen funcionamiento, si fuera posible con anterioridad y, en todo caso, después de cada utilización, reparando o sustituyendo los equipos defectuosos antes de un nuevo uso;
 - e. especificar los procedimientos de obtención, manipulación y procesamiento de muestras de origen humano o animal.
 - f. procedimientos de ingeniería, trabajos bajo campana y/o aislamiento en ambientes con presión negativa o similar.
2. Los trabajadores dispondrán, dentro de la jornada laboral, de 10 minutos para su aseo personal antes de la comida y otros 10 minutos antes de abandonar el trabajo.

3. Al salir de la zona de trabajo, el trabajador deberá quitarse las ropas de trabajo y los equipos de protección personal que puedan estar contaminados por agentes biológicos y deberá guardarlos en lugares que no contengan otras prendas.
4. El empleador se responsabilizará del lavado, descontaminación y, en caso necesario, destrucción de la ropa de trabajo y los equipos de protección a que se refiere el apartado anterior, quedando rigurosamente prohibido que los trabajadores se lleven los mismos a su domicilio para tal fin. Cuando contratase tales operaciones con empresas idóneas al efecto, estará obligado a asegurar que la ropa y los equipos se envíen en recipientes cerrados y etiquetados con las advertencias precisas.
5. Las inversiones que requieran las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo establecidas por el presente Reglamento no deberán recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

Exámenes de salud

Sin perjuicio de las obligaciones del empleador establecidas en las legislaciones nacionales, el empleador garantizará una vigilancia adecuada y específica de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos por exposición a agentes biológicos, realizada por personal sanitario competente, según determinen las autoridades sanitarias en las pautas y protocolos que se elaboren, de conformidad con las disposiciones reglamentarias vigentes.

Documentación

1. El empleador está obligado a disponer de:
 - a. La documentación sobre los resultados de la evaluación a que se refiere el artículo 4, así como los criterios y procedimientos de evaluación y los métodos de medición, análisis o ensayo utilizados.
 - b. Una lista de los trabajadores expuestos en la empresa a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, indicando el tipo de trabajo efectuado y el agente biológico al que hayan estado expuestos, así como un registro de las correspondientes exposiciones, accidentes e incidentes.
2. El empleador deberá adoptar las medidas necesarias para la conservación de un registro de los historiales médicos individuales previstos en las disposiciones reglamentarias vigentes, por un período de 40 (cuarenta) años luego del cese de la actividad laboral de los trabajadores.
3. La autoridad competente reglamentará los contenidos de los estudios analíticos y estadísticos sobre los resultados de los exámenes de salud.

INFORMACION A LA AUTORIDAD COMPETENTE

El empleador informará inmediatamente a la autoridad competente de cualquier accidente o incidente que haya podido provocar la liberación de cualquier agente biológico y que pueda causar una grave infección y/o una enfermedad en el ser humano.

Asimismo el empleador informará la aparición de contagios derivados de exposición a agentes biológicos, que pudieran generar riesgos en la sociedad, tales como aumento de casos de contagio de una enfermedad infectocontagiosa, respecto de los parámetros generales y/o habituales de aparición de casos.

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Información y formación de los trabajadores

1. Sin perjuicio de la legislación nacional, el empleador adoptará las medidas para que los trabajadores y sus representantes sean informados sobre aspectos de salud y

seguridad que se adopten en cumplimiento de la presente Recomendación. Asimismo, el empleador tomará las medidas apropiadas para garantizar que los trabajadores y los representantes de los trabajadores reciban una formación suficiente y adecuada e información precisa basada en todos los datos disponibles, en particular en forma de instrucciones, en relación con:

- a. los riesgos potenciales para la salud;
 - b. las precauciones que deberán tomar para prevenir la exposición;
 - c. las disposiciones en materia de higiene;
 - d. la utilización y empleo de ropa y equipos de protección individual;
 - e. las medidas que deberán adoptar los trabajadores en el caso de incidentes y para la prevención de éstos.
2. Dicha formación deberá:
- a. impartirse cuando el trabajador se incorpore a un trabajo que suponga un contacto con agentes biológicos;
 - b. adaptarse a la aparición de nuevos riesgos y a su evolución;
 - c. repetirse periódicamente si fuera necesario.
3. El empleador dará instrucciones escritas en el lugar de trabajo y, si procede, colocará avisos que contengan, como mínimo, el procedimiento que habrá de seguirse:
- a. en caso de accidente o incidente graves que impliquen la manipulación de un agente biológico o la exposición al mismo;
 - b. en caso de manipulación de un agente biológico del grupo 4.
4. Los trabajadores comunicarán inmediatamente cualquier accidente o incidente que implique la manipulación de o exposición a un agente biológico a su superior jerárquico directo y a la persona o personas con responsabilidades en materia de prevención en la empresa.
5. El empleador informará inmediatamente a los trabajadores y a sus representantes de cualquier accidente o incidente que hubiese provocado la liberación de un agente biológico capaz de causar una grave infección o enfermedad en ser humano, como asimismo la aparición de un vector transmisor de agente biológico al ser humano y la detección de caso de contagio.
- Además, el empleador informará lo antes posible a los trabajadores y a sus representantes de cualquier accidente o incidente grave, de su causa y de las medidas adoptadas, o que se vayan a adoptar, para remediar tal situación.
6. Los trabajadores tendrán acceso a la documentación de la empresa cuando dicha información les concierna a ellos mismos. Asimismo, los representantes de los trabajadores o, en su defecto, los propios trabajadores tendrán acceso a cualquier información colectiva anónima.

Consulta y participación de los trabajadores

La consulta y participación de los trabajadores o sus representantes sobre las cuestiones a que se refiere este Reglamento se realizarán de conformidad con lo dispuesto en la legislación nacional.

Se propiciará la participación en cada etapa de acción preventiva, de control y mitigación de riesgos.

LISTA DE TRABAJADORES EXPUESTOS

1. El empleador establecerá y declarará una lista de los trabajadores expuestos a agentes biológicos de los grupos 3 o 4, indicando el tipo de trabajo efectuado y, cuando sea posible, el agente biológico al que hayan estado expuestos los

trabajadores, así como, según las circunstancias, registros en los que se consignent las exposiciones, accidentes e incidentes.

2. La lista a que se refiere el apartado 1 se conservará durante un plazo mínimo de diez años después de finalizada la exposición, de conformidad con las disposiciones legales o prácticas nacionales.

En los casos de exposiciones que pudieran dar lugar a infección:

a) por agentes biológicos con capacidad conocida de provocar infecciones persistentes o latentes;

b) que no sea diagnosticable con los conocimientos actuales, hasta la manifestación de la enfermedad muchos años después;

c) cuyo período de incubación previo a la manifestación de la enfermedad sea especialmente prolongado;

d) que dé lugar a una enfermedad con fases de recurrencia durante un período de tiempo prolongado, a pesar del tratamiento; o

e) que pueda tener secuelas importantes a largo plazo, la lista se conservará durante un plazo adecuado más prolongado, de hasta cuarenta años después de la última exposición conocida.

3. El médico del trabajo y/o la autoridad competente, así como cualquier otra persona responsable de la higiene y seguridad en el trabajo tendrán acceso a la lista a que se refiere el apartado 1.

MEDIDAS ESPECIALES APLICABLES A LOS PROCEDIMIENTOS INDUSTRIALES, A LOS LABORATORIOS Y A LOS LOCALES PARA ANIMALES

1. En los laboratorios, incluidos los laboratorios de diagnóstico, y en los locales destinados a animales de laboratorio deliberadamente contaminados por agentes biológicos de los grupos 2, 3 o 4 o que sean o se sospeche que son portadores de estos agentes, se tomarán las medidas siguientes:

a) los laboratorios que emprendan trabajos que impliquen la manipulación de agentes biológicos de los grupos 2, 3 o 4 con fines de investigación, desarrollo, enseñanza o diagnóstico deberán establecer las medidas de contención a fin de reducir al mínimo el riesgo de infección;

b) tras la evaluación a que se refiere el artículo 3, deberán establecerse medidas de conformidad con el nivel de contención física requerido para los agentes biológicos en función del grado de riesgo.

Las actividades que supongan la manipulación de un agente biológico se ejecutarán:

- únicamente en zonas de trabajo que correspondan por lo menos al nivel 2 de contención, para un agente biológico del grupo 2,

- únicamente en zonas de trabajo que correspondan por lo menos al nivel 3 de contención, para un agente biológico del grupo 3,

- únicamente en zonas de trabajo que correspondan por lo menos al nivel 4 de contención, para un agente biológico del grupo 4;

c) los laboratorios que manipulen materiales con respecto a los cuales exista incertidumbre acerca de la presencia de agentes biológicos que puedan causar una enfermedad en el hombre, pero que no tengan por objetivo trabajar con agentes biológicos como tales (es decir, cultivarlos o concentrarlos) deberían adoptar por lo menos el nivel 2 de contención. Deberán utilizarse los niveles 3 y 4, cuando proceda, siempre que se sepa o sospeche que son necesarios, salvo cuando las líneas directrices establecidas por las autoridades nacionales competentes indiquen que, en algunos casos, conviene un nivel de contención menor.

2. Deberán tomarse las medidas siguientes relativas a los procedimientos industriales que utilicen agentes biológicos de los grupos 2, 3 o 4.

a) los principios en materia de contención expuestos en el segundo párrafo de la letra b) del apartado 1 se aplicarán también a los procedimientos industriales, sobre la base de las medidas concretas y procedimientos adecuados;

b) basándose en la evaluación del riesgo vinculado al empleo de agentes biológicos de los grupos 2, 3 o 4, las autoridades competentes podrán decidir las medidas adecuadas que deban aplicarse a la utilización industrial de estos agentes biológicos.

3. Para todas las actividades reguladas por los apartados 1 y 2 en que no haya sido posible proceder a una evaluación concluyente de un agente biológico, pero de cuya utilización prevista parezca que podría derivarse un riesgo grave para la salud de los trabajadores, las actividades sólo podrán llevarse a cabo en los locales de trabajo cuyo nivel de contención corresponda al menos al nivel 3.

Art. 2 – El anexo que se acompaña forma parte de la presente recomendación.

ANEXO

CLASIFICACION DE AGENTES BIOLOGICOS INFECCIOSOS POR GRUPO DE RIESGO PARA HUMANOS Y ANIMALES, Y SU RELACIÓN CON LOS NIVELES DE BIOSEGURIDAD SEGUN LA ACTIVIDAD DESARROLLADA

A.1 En las tablas siguientes se emplean las referencias citadas a continuación:

A: Actividad que no multiplica ni disemina el agente.

B: Actividad que multiplica y/o disemina el agente.

C: Trabajo con animales potencialmente infectados.

C*: Trabajo con artrópodos.

C**: Trabajo con embrión de pollo.

(PI): Personal inmunizado.

3 Ag: Nivel de bioseguridad 3 agricultura (de acuerdo con normas de bioseguridad de la Organización Mundial de Sanidad Animal -OIE- para manipulación del virus de la fiebre aftosa).

NOTA 1. En las tablas que se encuentran a continuación las listas de los agentes presentados no son exhaustivas. Los listados siguientes tienen carácter orientativo.

NOTA 2. Los agentes están ordenados primero por grupo de riesgo, y luego por orden alfabético.

Tabla A.1 - Bacterias

Agente	Grupo de riesgo	Código de actividad	Nivel de bioseguridad
<i>Bacillus anthracis</i>	2	A B C	2 3 3
<i>Bordetella pertussis</i>	2	A B C	2 2 2
<i>Brucella</i> spp.	2	A B C	2 2 3
<i>Burkholderia pseudomallei</i>	2	A B C	2 3 3
<i>Campylobacter coli</i> , <i>C. fetus subsp fetus</i> , <i>C. jejuni</i>	2	A B	2 2

		C	2
<i>Chlamydia pneumoniae, C. psittaci, C. trachomatis</i>	2	A	2
		B	3
		C	3
<i>Clostridium botulinum</i>	2	A	2
		B	3
		C	2
<i>Clostridium novyi, C. perfringens, C. septicum, C. sordelli</i>	2	A	2
		B	2
		C	2
<i>Clostridium tetani</i>	2	A	2
		B	2
		C	2
<i>Corynebacterium diptheriae</i>	2	A	2
		B	2
		C	2
<i>Erysipelothrix rhusiopathie</i>	2	A	2
		B	2
		C	2
<i>Escherichia coli</i>	2	A	2
		B	2
		C	2
<i>Francisella tularensis</i>	2	A	2
		B	3
		C	3
<i>Helicobacter pylori</i>	2	A	2
		B	2
		C	2

Continúa con:

Tabla A.2 - Hongos

Tabla A.3 - Parásitos

Tabla A.4 - Priones

Tabla A.5 - Rickettsias

Tabla A.6 - Virus (grupo de riesgo 2)

Tabla A.7 - Arbovirus y Arenavirus (grupo de riesgo 2)

Tabla A.8 - Virus (grupo de riesgo 3)

Tabla A.9 - Arbovirus y otros virus (grupo de riesgo 3)

Tabla A.10 - Virus (grupo de riesgo 4)

... CMC -, .../.../2020.

.

INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GENERO EN LAS ACTIVIDADES DEL PLAN REGIONAL

Productos

1. Formación de las y los integrantes de la Comisión del Equipo Técnico de Salud y Seguridad en el Trabajo sobre medidas para transversalizar la perspectiva de género.
2. Estudio de legislación comparada sobre Género y Salud Laboral en los países del MERCOSUR.
3. Lista de Verificación de los Lugares de Trabajo con Perspectiva de Género. Proyecto de Recomendación CMC.
4. Campaña “Ellas seguras y saludables”.

DIMENSION FORMATIVA

Acción: Formación de las y los integrantes de la Comisión del Equipo Técnico de Salud y Seguridad en el Trabajo del SGT N° 10 sobre medidas para transversalizar la perspectiva de género.

Sin perjuicio de otra [bibliografía complementaria](#), como lectura nivelatoria se propone el apunte “Salud y Seguridad en el Trabajo desde la perspectiva de género: Módulo para la formación de hombres y mujeres sindicalistas” material de enseñanza elaborado por OIT (ACTRAV y CIF) en el año 2011.

El módulo, “Salud y seguridad desde la perspectiva de género” se centra en la relación entre trabajo y salud teniendo en cuenta la diferente interacción que se produce en el caso de las mujeres debido a los elementos puestos de manifiesto en los módulos anteriores: desigualdades y discriminaciones que sitúan a las mujeres en situaciones de mayor vulnerabilidad y falta de poder en relación a la protección de la salud, segregación laboral que da lugar a diferentes perfiles de riesgo, roles sexuales que se reproducen en el ámbito laboral y que sitúan a las mujeres en condiciones de vida y de trabajo que interactúan haciendo emerger riesgos específicos de género, como el acoso sexual o la doble jornada.

Enlace (actualizado) del documento: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_329170.pdf

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTARIA

MERCOSUR

- Resolución GMC 84/2000: Perspectiva de género en las políticas y programas.
- Decisión CMC 13/2014: Directrices de la Política de Igualdad de Género del MERCOSUR.
- Manual pedagógico sobre el uso del lenguaje inclusivo y no sexista, 2018.

Unión Europea

- La inclusión de los aspectos de género en la evaluación de riesgos, 2003.

OIT

- Género, salud y seguridad en el trabajo, 6 fascículos, ETM, 2013.
- Salud y seguridad en el trabajo para hombres y mujeres, campaña de sensibilización “La igualdad de género en el corazón del trabajo decente”, 2009.



Estudio comparado
de la legislación
sobre Género y Salud Laboral
en los países del **MERCOSUR**
Preliminar Setiembre 2021



ESTUDIO COMPARADO DE LA LEGISLACION SOBRE GENERO Y SALUD LABORAL EN LOS PAISES DEL MERCOSUR

Indice

- Introducción
- Panorama global
- Legislación local
- Estudio comparado de la normativa legal sobre género y salud laboral
- Hallazgos, armonías y asimetrías
- Normativa MERCOSUR
- Bibliografía
- Anexos

Introducción

El Subgrupo de Trabajo N° 10 y el GMC aprobaron el Programa de Trabajo 2021-2022, el cual contempla, entre otras actividades, la “Incorporación de la perspectiva de género en el “Plan Regional de Salud y Seguridad de las y los Trabajadores en el MERCOSUR”.

Los lineamientos prevén el desarrollo de una dimensión temática Normativa cuyo objetivo específico es analizar la aplicación práctica del acervo normativo del MERCOSUR para promover la incorporación de la perspectiva de género en la promoción y protección de la salud y seguridad de las y los trabajadores en el MERCOSUR.

En tal sentido las acciones previstas son:

- Promover el diseño de políticas que incorporen la perspectiva de género para proteger la salud reproductiva y eliminar la violencia laboral, entre otras cuestiones.
- Realizar estudios de legislación comparada de los Estados Partes, en materia de doble presencia¹⁴ (como factor de riesgo), salud y seguridad en el trabajo de casas particulares (servicio doméstico) y otros temas, para realizar propuestas de carácter normativo.
- Estudiar el impacto de otros riesgos y sus efectos distintivos sobre hombres, mujeres y otros (teletrabajo, formas atípicas de relaciones laborales: tareas de cuidado remunerado, plataformas digitales, etc.).

A tales efectos, el presente estudio brinda una aproximación a los principales componentes del binomio Género y Salud Laboral en los países del MERCOSUR.

Conforme lo define el Manual pedagógico sobre el uso del lenguaje inclusivo y no sexista, (IPPDH, 2018),¹⁵ destacamos dos conceptos básicos:

- “8. Igualdad de género: es la igualdad real, no meramente nominal, en la que hombres y mujeres gozan y ejercen los mismos derechos, evitando las discriminaciones excluyentes por razón de sexo, y por consiguiente dota a mujeres y a hombres de las mismas oportunidades de disfrute de tales derechos.”.

¹⁴ El Instituto Sindical del Trabajo Ambiente y Salud (ISTAS) define el concepto de doble presencia como “El hecho de que recaigan sobre una misma persona la necesidad de responder a las demandas del espacio de trabajo doméstico- familiar y a las demandas del trabajo asalariado”.

¹⁵ <https://www.ippdh.mercosur.int/wp-content/uploads/2018/11/IPPDH-MERCOSUR-RAADH-Manual-Lenguaje-no-sexista.pdf>

- “12. Perspectiva de género: Categoría de análisis con base en las variables de sexo y género, que permite identificar las asimetrías en las relaciones de poder.”.

Para la elaboración del presente estudio se tomaron en consideración las normas legales nacionales sobre Género y Salud Laboral vigentes al 31 de diciembre de 2020. Se analizaron las constituciones nacionales, la legislación marco y las reglamentaciones principales en materia de Género y Salud Laboral.

En el contexto de la integración regional también se analizaron otros instrumentos, tales como el “Plan de Trabajo UE – CELAC” y el proyecto de acuerdo birregional UE – MERCOSUR, entre otros.

Finalmente, el presente estudio comparado, además de acordar una metodología y definir las ramas de actividad de mayor interés, tiene como propósito central identificar las asimetrías en materia de Género y Salud Laboral.

Panorama global

Nota preliminar: Salvo necesidad, en el presente documento no se reitera la información de un estudio previo sobre salud y seguridad de las y los trabajadores.¹⁶

Previo a la descripción de normativa local, en primer lugar detallaremos los Convenios relevantes de OIT en materia de igualdad y no discriminación, ratificados por los cuatro países, como se observa en el siguiente cuadro:¹⁷

	Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)	Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (núm. 156)
Argentina	24 septiembre 1956	18 junio 1968	17 marzo 1988
Brasil	25 abril 1957	26 noviembre 1965	---
Paraguay	24 junio 1964	10 julio 1967	21 diciembre 2007
Uruguay	16 noviembre 1989	16 noviembre 1989	16 noviembre 1989

En segundo lugar, destacamos el Convenio sobre la protección de la maternidad (núm. 183) que no fue ratificado por los Estados Partes del MERCOSUR.¹⁸

En el otro extremo, el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) fue ratificado por los Estados Partes del MERCOSUR:¹⁹ Argentina (24 marzo 2014), Brasil (31 enero 2018), Paraguay (7 mayo 2013) y Uruguay (14 junio 2012).

Finalmente, el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) fue ratificado por Uruguay (12 junio 2020) y Argentina lo aprobó mediante Ley 27.580.²⁰

¹⁶ Estudio comparado de la legislación sobre salud y seguridad de las y los trabajadores en los países del MERCOSUR (Edición 2020), en particular descripción de los sistemas de salud y seguridad de los trabajadores en los países del MERCOSUR, Convenios relevantes de OIT en materia de SST e instrumentos locales en SST desarrollados bajo un enfoque sistémico de la OIT.

¹⁷ Recopilación de datos en base a ILOLEX fecha 19/02/2021

¹⁸ Idem ant. Ver también Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103).

¹⁹ Recopilación de datos en base a ILOLEX.

²⁰ Idem ant.

Legislación local en materia de Género y Salud Laboral

ARGENTINA

Las cuestiones de Género y Salud Laboral son un derecho de rango constitucional, conforme lo preceptuado en el Art. 14 bis de la Constitución de la Nación Argentina y por los tratados y convenciones sobre derechos humanos que tienen jerarquía constitucional (Art. 75 inc. 22), tal como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículo 7: “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias”.

Respecto a la normativa legal vinculada a Género y Salud Laboral, seguimos la clasificación de Bortoluzzi:²¹ *“La cuestión de la salud y seguridad de los trabajadores en la legislación laboral, se orienta en cuatro sentidos principales: 1) legislación reguladora del descanso, 2) legislación preventiva de los riesgos profesionales; 3) legislación reparadora o compensadora de las alteraciones de la salud; 4) legislación basada en condiciones fisiológicas que reducen las defensas orgánicas”.*

De acuerdo a esta clasificación, desde los antecedentes fundacionales hasta la actualidad, una breve reseña sobre la cuestión de Género y Salud Laboral en la legislación argentina es la siguiente:

- 1) **Legislación reguladora del descanso.** En 1905 se sanciona la Ley 4.661 que prohíbe el trabajo dominical (B.O. 9/9/1905, vigente hasta 1969, cuando fue derogada por la Ley 18.204).²² Luego, la Ley 11.544 del año 1929 establece que la duración de la jornada de trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales. Esta legislación *“contiene previsiones de índole higiénica y social, destinadas tanto a evitar en el dependiente las consecuencias del agotamiento y la fatiga por la adecuada recuperación de las energías desgastadas en sus obligaciones, cuanto a garantizar su derecho al esparcimiento y promover la consolidación del núcleo familiar.”*

Dicha ley previó una serie de condiciones para realizar horas extraordinarias, y su decreto reglamentario del 11 de marzo de 1930 (B.O. 2/4/1930, decreto sin número) especificó cuáles son los lugares calificados como insalubres, donde procede la reducción de la jornada a 6 horas diarias o 36 semanales según el art. 2º de la Ley 11.544. Este régimen de calificación, en sus distintas variantes, continúa vigente a la presente fecha.

- 2) **Legislación preventiva de los riesgos profesionales.** *“Con mayor acierto se denominaría: legislación preventiva de los riesgos directos del trabajo, para diferenciarla de otros ordenamientos sanitarios destinados a la protección, a menudo más alejada, contra las repercusiones nocivas de las tareas sobre la salud e integridad del operario. Comprende las medidas de higiene y seguridad referentes a la acción de los agresivos químicos, físicos y mecánicos del ambiente o las condiciones de trabajo y representa, para la opinión general, la legislación sanitaria laboral preventiva por antonomasia”.*

Como ya señalamos, uno de los primeros hitos en la materia que nos ocupa, fue el Decreto sin número del 14/1/1916 reglamentario de la Ley 9688 de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (B.O. 25/1/1916), cuyo capítulo V, esbozó incipientes medidas de prevención (arts. 62 al 104).

Otras normas dictadas al respecto fueron la Ley 11.127 de represión del fosforismo (sancionada el 8 de junio de 1921, no publicada en el B.O.), que prohibía la fabricación, la importación y la venta de cerillas que contuviese fósforo blanco o amarillo; la Ley 10.505

²¹ Actual legislación sanitaria del trabajo y sus resultados de aplicación, Alfredo S. Bortoluzzi, La Semana Médica, Nº 30, p. 898 a 906, 1966.

²² También cabe citar la Ley 11.640 del “sábado inglés” (B.O. 17.10.1932) que declaró comprendidos en la prohibición del art. 1 de la Ley 4.661 a los días sábados después de las 13 horas.

sobre Trabajo a Domicilio²³, la cual disponía que “... siempre que se reúnan las condiciones siguientes: 1) Que el trabajo no se haga con ayuda de caldera a vapor. 2) Que la industria ejercida no esté clasificada en el número de las consideradas como peligrosas e insalubres” (B.O. 28/10/1918), y finalmente, la Ley 12.205 de la Silla, que estableció la provisión de asientos con respaldo en todo local de trabajo (B.O. 5/10/1935).

- 3) **Legislación reparadora o compensadora de las alteraciones de la salud.** “Estos ordenamientos acuden en auxilio del trabajador cuando ya ha perdido su salud, lo que suele suceder consecutivamente al fracaso de la prevención.”

La primera norma en este rubro fue la Ley 9.085 que autorizó al Poder Ejecutivo Nacional a indemnizar a las familias de los obreros fallecidos y a los heridos en el accidente ocurrido el 23 de mayo de 1913 en los Talleres del Ministerio de Obras Públicas. Basada en una escala tarifaria será el antecedente de las leyes posteriores.

La Ley 9688 de Accidentes del Trabajo (B.O. 21/10/1915) y sus modificatorias estuvo vigente hasta 1991, cuando fue derogada por la Ley 24.028. Aquella ley perseguía como objetivo básico el resarcimiento económico del trabajador accidentado en su puesto de trabajo, “*in itinere*” o como consecuencia de enfermedades profesionales.

- 4) **Legislación basada en condiciones fisiológicas que reducen las defensas orgánicas.** “Contiene esta legislación preceptos protectores de la salud de quienes participan activamente en la vida económica del país, fundados en estados biológicos normales inherentes a circunstancias de edad (menores), sexo (mujeres) y determinada función fisiológica (embarazo, parto y puerperio) que tornan al individuo más vulnerable a los efectos de los elementos nocivos y situaciones desfavorables del trabajo”.

En 1907 se sancionó la Ley 5291 que regulaba el trabajo de niños y mujeres (B.O. 17/10/1907). Posteriormente, en 1924 fue modificada por Ley 11.317, la cual en sus artículos 10 y 11, establecía la prohibición de ocupar mujeres y menores de 18 años en tareas calificadas insalubres, peligrosas y penosas. (B.O. 19/11/1924). Al respecto también se dictó la Ley 11.933 sobre ocupación de mujeres antes y después del parto.²⁴

De lo expuesto, y a los fines de facilitar la lectura, en el anexo del presente estudio enumeramos las normas legales vigentes que prohíben la ocupación de mujeres en actividades o tareas insalubres, peligrosas y penosas.

Otras Normas Legales Vigentes sobre SST:
https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/normas_legales_vigentes_sobre_sst_11_01_2022.pdf

continúan ... **BRASIL** Normas Legales Vigentes sobre Género y Salud Laboral

PARAGUAY Normas Legales Vigentes sobre Género y Salud Laboral

URUGUAY Normas Legales Vigentes sobre Género y Salud Laboral

²³ Derogada y reemplazada por la Ley 12.713, cuyo artículo 9° y posterior reglamentación también establecían requisitos sobre las condiciones de higiene y seguridad de los locales y talleres.

²⁴ B.O. 24/10/1934. Derogada por Ley 18.017 (B.O. 02/01/1969), excepto el 1er. párr. del art. 2°.

Estudio comparado de la normativa legal en Género y Salud Laboral

Restricciones y prohibiciones

Aspecto	AR	BR	PY	UY
Trabajos Insalubres	Prohibición de trabajo subterráneo. Prohibición de emplear Mujeres en trabajos Penosos, Peligrosos o Insalubres. Prohibición de Ejecutar tareas a domicilio por Mujeres Ocupadas en las empresas.	Exigencias y restricciones en prevención de accidentes y seguridad según tipo de trabajo, por ejemplo, manejo de combustibles y túneles subterráneos. Ver artículo 611 A – XII modificado por Ley 13.467/2017.	El empleador deberá garantizar la higiene, seguridad y salud de los trabajadores. Sólo se mencionan los factores que el empleador debería planificar: material de protección, maquinaria y sustancias agresivas para la salud.	Se explicitan tareas prohibidas: - limpieza o reparación de motores en marcha, etc. - pintura con cerusa. - manejo de sustancias que desprendan polvos tóxicos. - trabajos con benzol. - exposición a radiaciones ionizantes (menores de 18).

Riesgos “emergentes”

Ergonomía	Res. 295/2003 MTESS, Anexo I: Especificaciones técnicas de Ergonomía y levantamiento manual de cargas (copia de ACGIH). Res. 886/15 SRT: Protocolo de Ergonomía. Res. 3345/15 SRT: Límites máximos para tareas de traslado, empuje o tracción de objetos pesados.	Portaria MTPS 3.751/90: La norma reguladora 17 Ergonomía, (NR17) establece los parámetros que permitan la adaptación de las condiciones de trabajo a las características psico-fisiológicas de los trabajadores con el fin de obtener el máximo confort, seguridad y rendimiento.	Ley 5804, art. 3, inc. a)	Decreto 406/88, Capítulo V - Riesgos ergonómicos
Factores psicosociales	Res. 558/2009 SRT: Aprueba el procedimiento preventivo y tratamiento de estrés post traumático relacionado con accidentes en el ámbito ferroviario, premetro y subterráneos.	Ver punto 5. “Organização do trabalho - Aspectos psicossociais do trabalho” del anexo II de la Norma Regulamentadora 17 (NR17)	Ley 5804, art. 3, inc. a) y art. 10, inc. e). Res. 388/2019 Ministerio de Trabajo: Procedimiento de Actuación ante casos de Violencia Laboral, Mobbing y Acoso Sexual en los lugares de trabajo.	Ley 19.849: Aprueba el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), de la OIT. Ley 18.561 y Decreto 256/2017 previene y sanciona el acoso sexual laboral y en las relaciones docente - alumno.

Bibliografía

Normativa MERCOSUR

- Declaración Sociolaboral del Mercosur, 1998 y 2015.
- Resolución GMC 84/2000: Instruye a incorporar la perspectiva de género en las políticas y programas.
- Decisión CMC 13/2014: Implementar una Política de Igualdad de Género a través de las "Directrices de la Política de Igualdad de Género del MERCOSUR". (antecedentes: Decisión CMC 14/2012: Lineamientos Igualdad Género)
- Manual pedagógico sobre el uso del lenguaje inclusivo y no sexista, 2018.
- Glosario Temático de la Salud del Trabajador en el Mercosur.
- Unión Europea: La inclusión de los aspectos de género en la evaluación de riesgos, 2003.

OIT

- Género, salud y seguridad en el trabajo, 6 fascículos, OIT – ETM, 2013.
- Salud y Seguridad en el Trabajo desde la perspectiva de género. Módulo para la formación de hombres y mujeres sindicalistas, OIT - CIF, 2011.
- Salud y seguridad en el trabajo para hombres y mujeres, campaña de sensibilización de la OIT "La igualdad de género en el corazón del trabajo decente", 2009.

Anexos

Normas legales vigentes en Argentina que prohíben la ocupación de mujeres en actividades o tareas insalubres, peligrosas y penosas

En la Argentina, la primer ley laboral que se ocupó de brindar una protección especial a la mujer, junto a los menores fue la Ley 5291 de "Mujeres y Menores" en 1907, la cual en el año 1924 fue derogada y reemplazada por la Ley 11.317.

El artículo 9 Ley 11.317 (actualmente vigente e incorporado a la LCT) prohibió ocupar a mujeres y a menores de 18 años en industrias o tareas peligrosas e insalubres. Los artículos 10 y 11 de esa Ley continúan vigentes, enuncian los trabajos que tienen esas características.

A posteriori, los Decretos 250.609/25 y 250.528/25 reglamentaron La ley 11.317 con el listado de industrias o tareas peligrosas e insalubres en las que no pueden ocuparse mujeres ni menores de 18 años, tanto en los territorios nacionales como en la Capital Federal.

Junto con la reglamentación del artículo 2 de la Ley 11.544 de Jornada Legal de Trabajo, respecto a los Trabajos insalubres que las mujeres y menores no pueden realizar, continúan vigentes los artículos 6 y 7 del Decreto sin número del 11 de marzo de 1930.

La Ley 20.744 de Contrato de Trabajo (LCT), texto ordenado según Decreto 390/76, en su Título VII "Trabajo de mujeres" junto con otras normas previstas en la misma Ley, regulan distintos aspectos protectorios.

**LISTA DE VERIFICACION DE LOS LUGARES DE TRABAJO
CON PERSPECTIVA DE GENERO**

VISTO: El Tratado de Asunción, el Protocolo de Ouro Preto, las Decisiones N° 32/06 y 33/06 del Consejo del Mercado Común y las Resoluciones N° 84/00 y N° 04/15 del Grupo de Mercado Común.

CONSIDERANDO:

Que en materia de inspección de trabajo, el MERCOSUR ha establecido, a través de sus órganos decisorios, las condiciones mínimas aplicables a este procedimiento así como también los requisitos mínimos que debe reunir el inspector a cargo de su ejecución, a lo cual se ha sumado el establecimiento de un Plan Regional de Inspección del Trabajo del MERCOSUR.

Que, en tal sentido, se aprobó el “Plan Regional de Salud y Seguridad de los Trabajadores en el MERCOSUR”, con el objeto de desarrollar acciones tendientes a promover y proteger la salud y seguridad de los trabajadores en el MERCOSUR.

Que la salud y seguridad de las y los trabajadores además de ser un tema de competencia específica del SGT N° 10, requiere incorporar la perspectiva de género en las políticas y programas, conforme lo instruye la Resolución GMC 84/2000.

Que, en el marco de estos avances, el programa de actividades de dicho plan promueve realizar propuestas de carácter normativo.

Que en el ámbito de las reuniones técnicas se detectó la necesidad de establecer normativa que armonice el procedimiento de verificación de los lugares de trabajo con perspectiva de género.

Que la aprobación de una “Lista de Verificación de los Lugares de Trabajo con Perspectiva de Género”, resulta de utilidad para impulsar el establecimiento de normativa común en la materia.

**EL CONSEJO DEL MERCADO COMÚN
RECOMIENDA:**

Art. 1 – Aprobar la “Lista de Verificación de los Lugares de Trabajo con Perspectiva de Género”, que figura como Anexo y forma parte de la presente Recomendación.

Art. 2 – Esta Recomendación no necesita ser incorporada al ordenamiento jurídico de los Estados Partes.

CMC –/2022

LISTA DE VERIFICACION DE LOS LUGARES DE TRABAJO CON PERSPECTIVA DE GENERO

Lista de verificación 1

Verificar si hay tareas penosas, peligrosas o insalubres prohibidas para mujeres:

Destilación de alcohol y la fabricación o mezcla de licores.

Fabricación de albayalde, minio y cualesquiera otras materias colorantes tóxicas, así como la manipulación de pinturas, esmaltes o barnices que contengan sales de plomo o arsénico.

Fabricación, manipulación o elaboración de explosivos, materias inflamables o cáusticas, o el trabajo en locales o sitios en que se fabriquen, elaboren o manipulen o estén depositados explosivos, materias inflamables o cáusticas en cantidades que signifiquen peligro de accidente.

Talla y pulimento de vidrio, el pulimento de metales con esmeril y el trabajo en cualquier local o sitio en que ocurra habitualmente desprendimiento de polvos de vapores irritables o tóxicos.

Trabajos de carga y descarga de navíos.

Trabajos en canteras o trabajos subterráneos.

Trabajos de carga o descarga por medio de grúas o cabrías.

Trabajos de maquinistas y foguistas.

Trabajos de engrasado y limpieza de máquinas en movimiento.

Trabajos en el manejo de correas.

Trabajos en sierras circulares y otros mecanismos peligrosos.

Trabajos de fabricación de metales y en la fusión y en el sopleo bucal de vidrio.

Trabajos de transporte de material incandescente.

Trabajos de expendio de bebidas alcohólicas destilados o fermentadas y en cualquier local o dependencia que se expendan.

Lista de verificación 2

Verificar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición en el lugar de trabajo, de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia:

1. Agentes físicos, cuando se considere que puedan implicar lesiones fetales y/o provocar un desprendimiento de la placenta, en particular:

a) Choques, vibraciones o movimientos;

b) Manutención manual de cargas pesadas que supongan riesgos, en particular dorsolumbares;

c) Ruido;

d) Radiaciones ionizantes;

e) Radiaciones no ionizantes;

f) Frío y calor extremos;

g) Movimientos y posturas, desplazamientos (tanto en el interior como en el exterior del establecimiento), fatiga mental y física y otras cargas físicas vinculadas.

2. Agentes biológicos, en la medida en que se sepa que dichos agentes o las medidas terapéuticas que necesariamente traen consigo ponen en peligro la salud de las mujeres embarazadas y del niño aún no nacido.

3. Agentes químicos, en la medida en que se sepa que ponen en peligro la salud de las mujeres embarazadas y del niño aún no nacido, tales como Mercurio y derivados, Medicamentos antimitóticos, Monóxido de carbono, Agentes químicos peligrosos de penetración cutánea formal.

Lista de verificación 3

Verificar que las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia no estén expuestas a:

A. Trabajadoras embarazadas

1. Agentes

a) Agentes físicos

- Trabajos en atmósferas de sobrepresión elevada, por ejemplo en locales a presión, submarinismo.

b) Agentes biológicos

- Toxoplasma.

- Virus de la rubéola,

salvo si existen pruebas de que la trabajadora embarazada está suficientemente protegida contra estos agentes por su estado de inmunización.

c) Agentes químicos

- Plomo y derivados, en la medida en que estos agentes sean susceptibles de ser absorbidos por el organismo humano.

2. Condiciones de trabajo

- Trabajos de minería subterráneos.

B. Trabajadoras en período de lactancia

1. Agentes

a) Agentes químicos

- Plomo y sus derivados, en la medida en que estos agentes sean susceptibles de ser absorbidos por el organismo humano.

2. Condiciones de trabajo

- Trabajos de minería subterráneos.

“ELLAS SEGURAS Y SALUDABLES”

En el marco de la Campaña el MERCOSUR por un TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE, con el compromiso de adoptar medidas de información para asegurar el pleno goce de los derechos sociolaborales de las mujeres en materia de protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, se elaboraron una serie de piezas bajo el título “Ellas, Seguras y Saludables”, sobre las siguientes cuestiones:

- Movimientos repetitivos.
- Trabajos monótonos.
- Doble presencia.
- Acoso sexual y discriminación.
- Salud reproductiva.

El artículo 5 de la Declaración Sociolaboral (DSL) del MERCOSUR del 2015 sobre Igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres compromete a los Estados Partes a fomentar las políticas públicas al respecto. Entre otros temas, en lo que atañe a condiciones de trabajo y protección social.

#Mercosurdelfuturo

Conocé la DSL 2015 <https://documentos.mercosur.int/public/declaraciones/31>

La propuesta fue aprobada por Acta 2/22 SGT 10 y se encuentra pendiente de publicación en <https://www.mercosur.int/media/campanas/>

Ellas, Seguras y Saludables

Las mujeres tenemos derecho a la protección de la salud y la seguridad en las condiciones de trabajo.

Algunas cuestiones a resolver:

- Movimientos repetitivos, trastornos músculo esqueléticos.



El MERCOSUR por un trabajo seguro y saludable



Ellas, Seguras y Saludables

Las mujeres tenemos derecho a la protección de la salud y la seguridad en las condiciones de trabajo.

Algunas cuestiones a resolver:

- Trabajos monótonos, asignación en puestos de baja calificación.



El MERCOSUR por un trabajo seguro y saludable

Ellas, Seguras y Saludables

Las mujeres tenemos derecho a la protección de la salud y la seguridad en las condiciones de trabajo.

Algunas cuestiones a resolver:

- Doble presencia (laboral y familiar)
- Distribución de tareas de cuidado.
- Espacios de cuidado para niños y niñas.



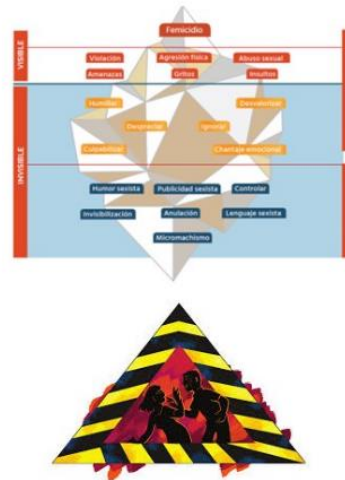
El MERCOSUR por un trabajo seguro y saludable

Ellas, Seguras y Saludables

Las mujeres tenemos derecho a la protección de la salud y la seguridad en las condiciones de trabajo.

Algunas cuestiones a resolver:

- Acoso sexual y discriminación, amenaza para la integridad y seguridad psicológicas y físicas.



El MERCOSUR por un trabajo seguro y saludable

Ellas, Seguras y Saludables

Las mujeres tenemos derecho a la protección de la salud y la seguridad en las condiciones de trabajo.

Algunas cuestiones a resolver:

- Salud reproductiva, exposición a sustancias que alteran la reproducción.



El MERCOSUR por un trabajo seguro y saludable

REFERENCIAL MERCOSUR DE GESTION DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Notas preliminares:

Los temas del “Programa de Trabajo 2021-2022” figuran como Anexo XVI del Acta 2/2019 SGT10.

La propuesta de Actividades del “Programa de Trabajo 2021-2022” figuran como Apéndice II Anexo VI del Acta 1/2021 CETSST SGT10.

Se eleva el presente documento de trabajo para agregar como anexo del ACTA 2/2022 CETSST SGT10.

Actividad: Desarrollar un “Referencial MERCOSUR de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo”

Productos:

- “Referencial MERCOSUR de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo” para promover la implementación de un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo (SGSST) por parte de los empleadores.
- “Reglamento de reconocimiento de implementación de SGSST”.
- “Formación para la implementación de SGSST”.

Avances:

- Previo a cualquier actividad, elaboramos una tabla de correspondencia (ver anexo) entre las cláusulas de las Directrices OIT, la Norma ISO 45001:2015, la normativa brasileña y paraguaya, para definir la propuesta de referencial.
- Con base en el supuesto anterior, se propone un borrador de texto del proyecto “Referencial MERCOSUR de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo”, con lineamientos de las Directrices de OIT, para lograr una propuesta armonizada.

Adjunto:

- “Referencial MERCOSUR de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo”, para una propuesta armonizada.

Anexo:

- Tabla de correspondencia.

Tabla de correspondencia entre ILO-OSH 2001 (Directrices OIT para los sistemas de gestión de SST), **ISO 45001:2018** (Norma ISO Sistemas de Gestión de SST), **Ley 5.804:2017 de Paraguay** (Capítulo III Del contenido del sistema de gestión de la SST) y **Norma Regulamentadora nº 01 - NR-01:2020 de Brasil** (Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais - Portaria Nº 6.730, 9 de março 2020)

ILO-OSH 2001	ISO 45001:2018	Ley 5.804:2017 de Paraguay	NR-01:2020 de Brasil
1. Objeto y Alcance	1. Alcance		1.1 Objetivo 1.2 Campo de aplicação
2. Publicaciones de Referencia	2. Referencias normativas		
	4 Contexto de la organización		
	4.1 Comprensión de la organización y su contexto		
	4.2 Comprender las necesidades y expectativas de los trabajadores y otras partes interesadas		
	4.3 Determinar el alcance del sistema de gestión de SST		
3. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)	4.4 Sistema de gestión de SST		
3.0 Requisitos generales			
	5 Liderazgo, participación y consulta de los trabajadores		
	5.1 Liderazgo y compromiso		
Política			
3.1. Política en materia de SST	5.2 Política	Artículo 29. Política de SST Artículo 30. Objetivos de la Política de SST.	
3.2 Participación de los Trabajadores	5.4 Participación, consulta y representación		
Organización			

3.3 Responsabilidad y obligación de rendir cuentas	5.3 Roles organización, responsabilidades, rendición de cuentas y autoridades	Artículo 31. Obligaciones del empleador Artículo 35. El Supervisor de Seguridad Artículo 36. Competencias y facultades de los Asesores de Seguridad.	1.4 Direitos e deveres
	7 Soporte 7.1 Recursos	Artículo 32. De los formatos tipo de SG-SST Artículo 33. Lineamientos genéricos.	1.8 Tratamento diferenciado ao Microempreendedor Individual - MEI, à Microempresa - ME e à Empresa de Pequeno Porte -EPP
3.4 Competencia y capacitación	7.2 Competencia 7.3 Conciencia		1.3 Competências e estrutura 1.7 Capacitação e treinamento em SST
3.5 Documentación del sistema de gestión de la SST	7.5 Información documentada	Artículo 37. De la Documentación.	1.6 Da prestação de informação digital e digitalização de documentos
3.6 Comunicación	7.4 Información y comunicación		
Planificación y Aplicación	4.4 Implementación y operación		
3.7 Examen Inicial	4.3.2 Requisitos legales y otros requisitos	Artículo 34. De la Matriz Legal.	
3.8 Planificación, desarrollo y aplicación del Sistema			
	6 Planificación		
	6.1 Acciones para abordar los riesgos y oportunidades		
3.9 Objetivos en materia de SST	6.2 Objetivos de SST		
	8 Funcionamiento 8.1 Planificación y Control Operacional 8.3 Subcontratación		
3.10. Prevención de los peligros			
3.10.1 Medidas de Prevención y Control			1.5 Gerenciamento de riscos ocupacionais
3.10.2 Gestión del Cambio	8.2 Gestión del cambio		

3.10.3 Prevención, preparación y respuesta respecto de situaciones de emergencias	8.6 Preparación y respuesta ante emergencias		
3.10.4 Adquisiciones	8.4 Adquisiciones		
3.10.5 Contratación	8.5 Contratistas		
Evaluación	9 Evaluación del desempeño		
3.11 Supervisión y medición de los resultados	9.1 Monitoreo, medición, análisis y evaluación		
3.12 Investigación de las lesiones, enfermedades, dolencias e incidentes y su efecto en la seguridad y la salud			
3.13 Auditoria	9.2 Auditoria interna		
3.14 Examen realizado por la Dirección	9.3 Revisión por la dirección		
Acción en pro de mejoras			
3.15 Acción preventiva y correctiva	10.1 Incidentes, no conformidades y acciones correctivas		
3.16 Mejora Continua	10 Mejoramiento 10.2 Mejora continua 10.2.1 Objetivos de mejora continua 10.2.2 Proceso de Mejora Continua		1.9 Disposições finais
Glosario	3. Términos y definiciones.		Anexo I - Termos e definições Anexo II - Diretrizes e requisitos mínimos para utilização da modalidade de ensino a distância e semipresencial.
Bibliografía	Bibliografía		
	Anexo A (informativo) Orientación sobre el uso de esta Norma Internacional		

Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo

Especificaciones y requisitos para su implementación



Índice

Presentación

1. Objeto y alcance
2. Publicaciones de Referencia
3. El sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo en la organización

Política

- 3.1. Política en materia de salud y seguridad en el trabajo
- 3.2. Participación de los trabajadores

Organización

- 3.3. Responsabilidad y obligación de rendir cuentas
- 3.4. Competencia y capacitación
- 3.5. Documentación del sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo
- 3.6. Comunicación

Planificación y aplicación

- 3.7. Examen inicial
- 3.8. Planificación, desarrollo y aplicación del sistema
- 3.9. Objetivos en materia de salud y seguridad en el trabajo
- 3.10. Prevención de los peligros
- 3.10.1. Medidas de prevención y control
- 3.10.2. Gestión del cambio
- 3.10.3. Prevención, preparación y respuesta respecto de situaciones de emergencia
- 3.10.4. Adquisiciones
- 3.10.5. Contratación

Evaluación

- 3.11. Supervisión y medición de los resultados
- 3.12. Investigación de las lesiones, enfermedades, dolencias e incidentes relacionados con el trabajo y su efecto en la salud y seguridad de los trabajadores
- 3.13. Auditoría
- 3.14. Examen realizado por la dirección

Acción en pro de mejoras

- 3.15. Acción preventiva y correctiva
- 3.16. Mejora continua

Glosario (También ver los glosarios de ISO 45001 y del Anexo I de la NR-01)

PRESENTACION

En el año 2001, la OIT presentó el documento “Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo” (ILO OSH 2001) para la implementación de dichos sistemas por parte de los empleadores en sus empresas es de aplicación voluntaria.

El desarrollo de un “Referencial MERCOSUR de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo”, de aplicación voluntaria para los empleadores, propuesto en el presente documento armoniza los contenidos de los instrumentos sobre gestión de salud y seguridad en el trabajo (SST) vigentes en los Estados Partes del MERCOSUR.

Para una segunda etapa, se prevé diseñar un proceso para el reconocimiento de implementación de los Sistemas de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo

Si bien la aplicación del modelo propuesto por la OIT no exige certificación, se promueve que el reconocimiento se lleve a cabo conforme la legislación y prácticas nacionales.

La implementación de los requisitos establecidos por el “Referencial MERCOSUR de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo” facilitará la posibilidad de obtener el reconocimiento por parte de una entidad acreditada ante los Estados Parte.

PROPOSITO

El propósito de este referencial es establecer las disposiciones generales, el campo de aplicación, la términos y definiciones comunes relacionadas con la gestión de salud y seguridad en el trabajo (SST)

Para los efectos de su aplicación los términos y definiciones están contenidas en el glosario.

1. OBJETO Y ALCANCE

Este referencial especifica los requisitos para implementar un Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo (SGSST), de forma de contribuir con la organización a proteger a los trabajadores contra los peligros y a eliminar las lesiones, enfermedades, dolencias, incidentes y muertes relacionadas con el trabajo.

Asimismo, este referencial:

- a) facilita orientación sobre la integración de los elementos del SGSST en la organización como un componente de las disposiciones en materia de política y de gestión;
- b) propone motivar a todos los miembros de la organización, y en particular a los empleadores, a los propietarios, al personal de dirección, a los trabajadores y a sus representantes, para que apliquen los principios y métodos adecuados de gestión de la salud y seguridad en el trabajo (SST) para la mejora continua de los resultados de la SST;
- c) fortalece el desarrollo de iniciativas voluntarias, a fin y con efecto de reforzar el cumplimiento de los reglamentos y normas con vistas a la mejora continua de los resultados de la SST;
- d) brinda orientación sobre SGSST a fin de responder de modo apropiado a las necesidades reales de las organizaciones, de acuerdo con su tamaño y la naturaleza de sus actividades.

Este referencial es aplicable a cualquier organización que desee:

- a) establecer un SGSST para eliminar o minimizar el riesgo a los empleados y otras partes interesadas, que puedan estar expuestas a los riesgos de SST asociados con sus actividades;
- b) implementar, mantener y mejorar continuamente su SGSST;
- c) asegurarse a sí misma de la conformidad con su política de SST;
- d) demostrar la conformidad a otros;
- e) buscar el reconocimiento de su SGSST por una organización externa acreditada para el efecto; o
- f) hacer su propia determinación y declaración de conformidad con este referencial.

Este referencial es aplicable a todos los empleadores, sean urbanos y/o rurales, organismos públicos y/o privados.

La implementación de este referencial no exime a los empleadores de cumplir con la legislación laboral vigente y los convenios colectivos de trabajo.

Todos los requisitos en este referencial consideran cualquier SGSST. La magnitud o alcance de la aplicación dependerá de los factores contenidos en la política de SST de la organización, la naturaleza de sus actividades y los riesgos y complejidad de sus operaciones.

Es la intención y propósito de este referencial, priorizar la SST, garantizando el uso de productos seguros.

2. PUBLICACIONES DE REFERENCIA

- ILO OSH 2001: Directrices relativas a los Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.
- Norma ISO 45001:2018 Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo — Requisitos con orientación para su uso.
- Ley 5.804:2017 de Paraguay (Capítulo III Del contenido del SGSST).
- Norma Regulamentadora nº 01 - NR-01:2020 de Brasil (Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais - Portaria Nº 6.730, 9 de março 2020)
- Resolución 523/2007 de Argentina, Directrices Nacionales para los SGSST.

3. EL SISTEMA DE GESTION DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

3.0 Requisitos generales

Las recomendaciones de las Directrices ILO OSH 2001 se constituyen en este referencial como requisitos y especificaciones para que los mismos resulten auditables.

La SST, incluyendo el cumplimiento de los requerimientos de la SST conforme a las leyes y reglamentaciones nacionales, son la responsabilidad y el deber del empleador. El empleador deberá mostrar un liderazgo y compromiso firme con respecto a las actividades de SST en la organización, y deberá adoptar las disposiciones necesarias para establecer y mantener un SGSST, que incluya los principales elementos de política, organización, planificación y aplicación, evaluación y acción en pro de mejoras, cuyos requisitos se especifican a continuación:

Política

3.1. Política en materia de salud y seguridad en el trabajo

3.1.1. El empleador, en consulta con los trabajadores y sus representantes, expondrá por escrito la política en materia de SST, que deberá:

- a) ser específica para la organización y apropiada a su tamaño y a la naturaleza de sus actividades;
- b) ser concisa, estar redactada con claridad, estar fechada y hacerse efectiva mediante la firma o endoso del empleador o de la persona de mayor rango con responsabilidad en la organización;
- c) ser difundida y fácilmente accesible a todas las personas en el lugar de trabajo;
- d) ser revisada para que siga siendo adecuada, y
- e) ponerse a disposición de las partes interesadas externas, según corresponda.

3.1.2. La política en materia de SST deberá incluir, como mínimo, los siguientes principios y objetivos fundamentales respecto de los cuales la organización expresa su compromiso:

- a) la protección de la salud y seguridad de todos los miembros de la organización mediante la prevención de las lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo;
- b) el cumplimiento de los requisitos legales pertinentes en materia de SST, de los programas voluntarios, de la negociación colectiva en SST y de otras prescripciones que suscriba la organización;
- c) la garantía de que los trabajadores y sus representantes son consultados y alentados a participar activamente en todos los elementos del SGSST;
- d) la mejora continua del desempeño del SGSST.

3.1.3. El SGSST deberá ser compatible con los otros sistemas de gestión de la organización o estar integrado en los mismos.

3.2. Participación de los trabajadores

3.2.1. La participación de los trabajadores es un elemento esencial del SGSST en la organización.

3.2.2. El empleador deberá asegurar que los trabajadores, y sus representantes en materia de SST, son consultados, informados y capacitados en todos los aspectos de SST relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a situaciones de emergencia.

3.2.3. El empleador deberá adoptar medidas para que los trabajadores, y sus representantes en materia de SST, dispongan de tiempo y de recursos para participar activamente en los procesos de organización, planificación y aplicación, evaluación y acción para perfeccionar el SGSST.

3.2.4. El empleador deberá asegurar, según corresponda, el establecimiento y el funcionamiento eficiente de un comité de SST y el reconocimiento de los representantes de los trabajadores en materia de SST de acuerdo con la legislación y la práctica nacionales.

Organización (3.3 a 3.6)

Este elemento se compone de cuatro subelementos o subcláusulas: 3.3 Responsabilidad y obligación de rendir cuentas, 3.4 Competencia y capacitación, 3.5 Documentación del Sistema de Gestión de la SST y 3.6 Comunicación.

3.3. Responsabilidad y obligación de rendir cuentas

3.3.1. El empleador asumirá la responsabilidad general de proteger la salud y seguridad de los trabajadores y el liderazgo de las actividades de SST en la organización.

3.3.2. El empleador y los directores de mayor rango deberán asignar la responsabilidad, la obligación de rendir cuentas y la autoridad necesarias al personal encargado del desarrollo, aplicación y resultados del SGSST, así como del logro de los objetivos pertinentes, y deberán establecerse estructuras y procedimientos a fin de:

- a) garantizar que la SST se considere una responsabilidad directa del personal directivo que es conocida y aceptada en todos los niveles;
- b) definir y comunicar a los miembros de la organización la responsabilidad, la obligación de rendir cuentas y la autoridad de las personas que identifican, evalúan o controlan los riesgos y peligros relacionados con la SST;
- c) disponer de una supervisión efectiva, según sea necesario, para asegurar la protección de la salud y seguridad de los trabajadores;
- d) promover la cooperación y la comunicación entre los miembros de la organización, incluidos los trabajadores y sus representantes, a fin de aplicar los elementos del SGSST en la organización;
- e) cumplir los principios de los SGSST que figuran en las directrices nacionales pertinentes, en los sistemas específicos o en programas voluntarios, según sea pertinente, que suscriba la organización;
- f) establecer y aplicar una política clara en materia de SST con objetivos medibles;
- g) adoptar disposiciones efectivas para identificar y eliminar o controlar los riesgos y peligros relacionados con el trabajo, y promover la salud en el trabajo;
- h) establecer programas de prevención y promoción de la salud;
- i) asegurar la adopción de medidas efectivas que garanticen la plena participación de los trabajadores y de sus representantes en la ejecución de la política de SST;
- j) proporcionar los recursos adecuados para garantizar que las personas responsables de la SST, incluido el comité de SST, puedan desempeñar satisfactoriamente su cometido, y
- k) asegurar la adopción de medidas efectivas que garanticen la plena participación de los trabajadores y de sus representantes en los comités de SST, cuando existan.

3.3.3. Deberá nombrarse a una o varias personas de alto nivel de dirección con la responsabilidad, la autoridad y la obligación de rendir cuentas para:

- a) desarrollar, aplicar, examinar periódicamente y evaluar el SGSST;
- b) informar periódicamente a la alta dirección sobre el funcionamiento del SGSST, y
- c) promover la participación de todos los miembros de la organización.

3.4. Competencia²⁵ y capacitación

²⁵ La competencia en materia de SST incluye la instrucción, la experiencia y la formación profesional, o una combinación de estos elementos.

3.4.1. El empleador deberá definir los requisitos de competencia necesarios y deberán adoptarse y mantenerse disposiciones para que todas las personas en la organización sean competentes en todos los aspectos de sus deberes y obligaciones relativos a la SST.

3.4.2. El empleador deberá tener la suficiente competencia, o tener acceso a la misma, para identificar y eliminar o controlar los peligros y los riesgos relacionados con el trabajo, y para aplicar el SGSST.

3.4.3. De conformidad con las disposiciones mencionadas en el párrafo 3.4.1, los programas de capacitación deberán:

- a) hacerse extensivos a todos los miembros de la organización, según sea pertinente;
- b) ser impartidos por personas competentes;
- c) ofrecer cuando proceda y de manera eficaz una formación inicial y cursos de actualización a intervalos adecuados;
- d) comprender una evaluación por parte de los participantes de su grado de comprensión y retención de la capacitación;
- e) ser revisados periódicamente, con la participación del comité de SST, cuando exista, y ser modificados según sea necesario para garantizar su pertinencia y eficacia, y
- f) estar suficientemente documentados, y adecuarse al tamaño de la organización y a la naturaleza de sus actividades.

3.4.4. La formación deberá ofrecerse gratuitamente a todos los participantes y, cuando sea posible, organizarse durante las horas de trabajo.

3.5. Documentación del sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo

3.5.1. En función del tamaño y la naturaleza de las actividades de la organización, deberá elaborarse y mantenerse actualizada una documentación sobre el SGSST que comprenda:

- a) la política y los objetivos de la organización en materia de SST;
- b) las principales funciones y responsabilidades que se asignen en materia de SST para aplicar el sistema de gestión;
- c) los peligros y riesgos más importantes para la SST que conllevan las actividades de la organización, así como las disposiciones adoptadas para su prevención y control, y
- d) las disposiciones, procedimientos, instrucciones y otros documentos internos que se utilicen en el marco del SGSST.

3.5.2. La documentación relativa al SGSST deberá:

- a) estar redactada con claridad y presentarse de una manera que puedan comprenderla los que tienen que utilizarla, y
- b) estar sujeta a exámenes regulares, ser revisada según sea necesario, difundirse y ponerse a disposición de todos los miembros apropiados o involucrados de la organización.

3.5.3. Los registros de SST deberán establecerse, archivar y conservarse a nivel local, de conformidad con las necesidades de la organización. Los datos recopilados tendrán que clasificarse en función de sus características y origen, especificándose el tiempo durante el cual han de conservarse.

3.5.4. Los trabajadores deberán tener el derecho de consultar los registros relativos a su medio ambiente de trabajo y su salud, a reserva de que se respeten los requisitos de confidencialidad.

3.5.5. Los registros de SST podrán comprender:

- a) registros relativos al funcionamiento del SGSST;
- b) registros de lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo;
- c) registros basados en leyes o reglamentos nacionales relativos a la SST;
- d) registros relativos a los niveles de exposición de los trabajadores, la vigilancia del medio ambiente de trabajo y de la salud de los trabajadores, y
- e) los resultados de la supervisión activa y reactiva.

3.6. Comunicación

3.6.1. Deberán establecerse y mantenerse disposiciones y procedimientos para:

- a) recibir, documentar y responder adecuadamente a las comunicaciones internas y externas relativas a la SST;
- b) garantizar la comunicación interna de la información relativa a la SST entre los niveles y funciones de la organización que sean apropiados, y
- c) cerciorarse de que las inquietudes, las ideas y las aportaciones de los trabajadores y de sus representantes sobre SST se reciban, consideren y atiendan.

Planificación y Aplicación (3.7 a 3.10)

Este elemento se compone de cuatro subelementos o subcláusulas: 3.7 Examen inicial; 3.8 Planificación, desarrollo y aplicación del sistema, 3.9 Objetivos en materia de SST y 3.10 Prevención de los peligros (3.10.1 Medidas de prevención y control, 3.10.2 Gestión del cambio, 3.10.3 Prevención, preparación y respuesta respecto de situaciones de emergencia, 3.10.4 Adquisiciones y 3.10.5 Contratación).

3.7 Examen Inicial

3.7.1. El SGSST y las disposiciones pertinentes de la organización deberán evaluarse mediante un examen inicial, según corresponda. En el supuesto de que no exista ningún SGSST, o cuando la organización sea reciente, el examen inicial deberá servir de base para el establecimiento de tal sistema.

3.7.2. El examen inicial deberá llevarse a cabo por personas competentes en consulta con los trabajadores y/o sus representantes, según corresponda. Deberá:

- a) identificar, las prescripciones legales vigentes en materia de la SST, las directrices nacionales, las directrices específicas, los programas voluntarios de protección y otras disposiciones que haya suscrito la organización;
- b) identificar, prever y evaluar los peligros y los riesgos existentes o posibles en materia de SST que guarden relación con el medio ambiente de trabajo o la organización del trabajo;

- c) determinar si los controles previstos o existentes son adecuados para eliminar los peligros o controlar riesgos, y
- d) analizar los datos recopilados en relación con la vigilancia de la salud de los trabajadores.

3.7.3. El resultado del examen inicial deberá:

- a) estar documentado;
- b) servir de base para adoptar decisiones sobre la aplicación del SGSST, y
- c) servir de referencia para evaluar la mejora continua del SGSST.

3.8 Planificación, desarrollo y aplicación del sistema

3.8.1. La planificación deberá apuntar a la creación de un SGSST que contribuya:

- a) a cumplir, como mínimo, las disposiciones de las leyes y reglamentos nacionales;
- b) a fortalecer los componentes del SGSST, y
- c) a mejorar continuamente los resultados de la SST.

3.8.2. Deberán adoptarse disposiciones encaminadas a conseguir una planificación adecuada y apropiada de la SST que se base en los resultados del examen inicial o de exámenes posteriores, o en otros datos disponibles. Esas disposiciones en materia de planificación deberán contribuir a la protección de la SST e incluirán:

- a) una clara definición, el establecimiento de prioridades y la cuantificación, de ser pertinente, de los objetivos de la organización en materia de SST;
- b) la preparación de un plan para alcanzar cada uno de los objetivos, en el que se definan responsabilidades y criterios claros de funcionamiento, indicándose lo que debe hacerse, quién debe hacerlo y cuándo;
- c) la selección de criterios de medición para confirmar que se han alcanzado los objetivos señalados, y
- d) la dotación de recursos adecuados, incluidos recursos humanos y financieros, y la prestación de apoyo técnico, según proceda.

3.8.3. Las disposiciones relativas a la planificación de la SST en la organización deberán abarcar el desarrollo y funcionamiento de todos los componentes del SGSST mencionados en el punto 3 de este referencial y de los principales elementos del SGSST.

3.9 Objetivos en materia de salud y seguridad en el trabajo

3.9.1. De conformidad con una política de SST basada en el examen inicial o exámenes posteriores, tendrán que señalarse objetivos medibles en materia de SST que deberán:

- a) ser específicos para la organización, apropiados y conformes con su tamaño y con la naturaleza de las actividades;
- b) ser compatibles con las leyes y reglamentos pertinentes y aplicables, así como con las obligaciones técnicas y comerciales de la organización en relación con la SST;
- c) centrarse en la mejora continua de la protección de la salud y seguridad de los trabajadores para conseguir los mejores resultados en materia de SST;
- d) ser realistas y posibles;
- e) estar documentados, y comunicarse a todos los cargos de la organización, y
- f) evaluarse periódicamente y, de ser necesario, actualizarse.

3.10 Prevención de los peligros

3.10.1 Medidas de prevención y control

3.10.1.1. Deberán identificarse y evaluarse los peligros y los riesgos para la SST sobre una base continua. Las medidas de prevención y protección deberán aplicarse con arreglo al siguiente orden de prioridad:

- a) supresión del peligro/ riesgo;
- b) control del peligro/ riesgo, en su origen, con la adopción de medidas técnicas de control o medidas administrativas;
- c) minimizar el peligro/ riesgo, con el diseño de sistemas de trabajo seguro que comprendan disposiciones administrativas de control;
- d) cuando ciertos peligros/ riesgos no pueda controlarse con disposiciones colectivas, el empleador deberá ofrecer equipo de protección personal, incluida ropa de protección, sin costo alguno y deberá aplicar medidas destinadas a asegurar que se utiliza y conserva dicho equipo.

3.10.1.2. Deberán adoptarse procedimientos o disposiciones de prevención y control de los peligros/ riesgos, y los mismos deberán:

- a) ajustarse a los peligros y riesgos que existan en la organización;
- b) examinarse y, de ser necesario, modificarse periódicamente;
- c) cumplir con la legislación nacional y reflejar las prácticas más adecuadas, y
- d) tener en cuenta los conocimientos más recientes, incluida la información o los informes de organizaciones, tales como inspecciones de trabajo de organismos oficiales como la inspección del trabajo, los servicios de SST, u otros servicios, según sea necesario.

3.10.2 Gestión del cambio

3.10.2.1. Deberán evaluarse las medidas en la SST de cambios internos (tales como, cambios en la composición de la plantilla o debidos a la introducción de nuevos procesos, métodos de trabajo, estructura organizativa o adquisiciones), así como de cambios externos (por ejemplo, debidos a la modificación de leyes y reglamentos, a fusiones organizativas, o a la evolución de los conocimientos en el campo de la SST y de la tecnología), y deberán adoptarse las medidas de prevención adecuadas antes de introducirlos.

3.10.2.2. Tendrá que procederse a una identificación de los peligros y a una evaluación de los riesgos antes de introducir cualquier modificación, o de utilizar métodos, materiales, procesos o maquinaria nuevos. Esta evaluación deberá efectuarse consultando y asociando a la misma a los trabajadores y/o sus representantes, y al comité de seguridad, según el caso.

3.10.2.3. Antes de adoptar la “decisión de introducir un cambio”, habrá de cerciorarse de que todos los miembros interesados de la organización hayan sido adecuadamente informados y capacitados.

3.10.3 Prevención, preparación y respuesta respecto de situaciones de emergencia

3.10.3.1. Deberán adoptarse y mantenerse las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta respecto de situaciones de emergencia. Estas disposiciones deberán determinar los accidentes y situaciones de emergencia que puedan producirse. Tendrán que referirse también a la prevención de los riesgos para la SST que derivan de los mismos. Habrán de adecuarse al tamaño de la organización y a la naturaleza de sus actividades y deberán:

- a) garantizar que se ofrecen la información, los medios de comunicación interna y la coordinación necesarios a todas las personas en situación de emergencia en el lugar de trabajo;
- b) proporcionar información y comunicarse a las autoridades competentes interesadas, la vecindad y los servicios de intervención en situaciones de emergencia;
- c) ofrecer servicios de primeros auxilios y asistencia médica, de extinción de incendios y evacuación a todas las personas que se encuentren en el lugar de trabajo, y
- d) ofrecer información y formación pertinentes a todos los miembros de la organización, en todos los niveles, incluidos ejercicios periódicos de prevención de situaciones de emergencia, preparación y métodos de respuesta.

3.10.3.2. Tendrán que establecerse medios de prevención de situaciones de emergencia, preparación y respuesta en colaboración con servicios exteriores de emergencia y otros organismos, de ser posible.

3.10.4 Adquisiciones

3.10.4.1. Deberán establecerse y mantenerse procedimientos a fin de garantizar que:

- a) se identifiquen, evalúen e incorporen en las especificaciones relativas a compras y arrendamiento financiero disposiciones relativas al cumplimiento por parte de la organización de los requisitos de SST;
- b) se identifiquen las obligaciones y los requisitos tanto legales como de la propia organización en materia de SST antes de la adquisición de bienes y servicios, y
- c) se tomen disposiciones para que se cumplan dichos requisitos antes de utilizar los bienes y servicios mencionados.

3.10.5 Contratación

3.10.5.1. Deberán adoptarse y mantenerse procedimientos a fin de garantizar que se apliquen las normas de SST de la organización, o cuando menos su equivalente, a los contratistas y sus trabajadores ocupados en la organización.

3.10.5.2. Las disposiciones relativas a los contratistas ocupados en el lugar de trabajo de la organización deberán:

- a) incluir procedimientos para la evaluación y selección de contratistas;

- b) establecer medios de comunicación y de coordinación eficaces y permanentes entre los niveles pertinentes de la organización y el contratista antes de iniciar el trabajo. Se incluyen en los mismos disposiciones relativas a la notificación de los peligros y de las medidas adoptadas para prevenirlos y controlarlos;
- c) comprender disposiciones relativas a la notificación de lesiones, enfermedades, dolencias e incidentes relacionados con el trabajo que pudieran afectar a los trabajadores del contratista en su actividad para la organización;
- d) fomentar en el lugar de trabajo una concienciación de la seguridad y de los riesgos para la salud, e impartir capacitación al contratista o a los trabajadores de este último, antes o después de que comience el trabajo, según sea necesario;
- e) supervisar periódicamente la eficiencia de las actividades de SST del contratista en el lugar de trabajo, y
- f) garantizar que el/los contratista(s) cumple(n) los procedimientos y disposiciones relativos a SST.

Evaluación

3.11. Supervisión y medición de los resultados

3.11.1. Tendrán que elaborarse, establecerse y revisarse periódicamente procedimientos para supervisar, medir y recopilar con regularidad datos relativos a los resultados de la SST. Deberán definirse en los diferentes niveles de la gestión la responsabilidad, la obligación de rendir cuentas y la autoridad en materia de supervisión.

3.11.2. La selección de indicadores de eficiencia deberá adecuarse al tamaño de la organización, la naturaleza de sus actividades y los objetivos de la SST.

3.11.3. Habrá de considerarse la posibilidad de recurrir a mediciones, tanto cualitativas como cuantitativas, adecuadas a las necesidades de la organización, y éstas deberán:

- a) basarse en los peligros y riesgos que se hayan identificado en la organización, las orientaciones de la política de SST y los objetivos de la SST, y
- b) fortalecer el proceso de evaluación de la organización, incluido el examen de la dirección.

3.11.4. La supervisión y la medición de los resultados deberán:

- a) utilizarse como medio para determinar en qué medida se cumplen la política y los objetivos de SST y se controlan los riesgos;
- b) incluir una supervisión tanto activa como reactiva, y no fundarse únicamente en estadísticas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y
- c) incluirse en un registro.

3.11.5. La supervisión deberá:

- a) prever el intercambio de información sobre los resultados de la SST;

- b) aportar información para determinar si las medidas ordinarias de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y demuestran ser eficaces;
- c) servir de base para la adopción de decisiones que tengan por objeto mejorar la identificación de los peligros y el control de los riesgos, y el SGSST.

3.11.6. La supervisión activa deberá comprender los elementos necesarios para establecer un sistema proactivo e incluir:

- a) la supervisión del cumplimiento de planes específicos, de los criterios de eficiencia establecidos y de los objetivos fijados;
- b) la inspección sistemática de los sistemas de trabajo, las instalaciones, la fábrica y el equipo;
- c) la vigilancia del medio ambiente de trabajo, incluida la organización del trabajo;
- d) la vigilancia de la salud de los trabajadores por medio de una vigilancia médica o de un seguimiento médico apropiados de los trabajadores con miras a un diagnóstico precoz de señales o síntomas de daños para la salud con el fin de averiguar la eficacia de las medidas de prevención y control, y
- e) el cumplimiento de la legislación y los reglamentos nacionales aplicables, los convenios colectivos y otras obligaciones que suscriba la organización.

3.11.7. La supervisión reactiva deberá abarcar la identificación, la notificación y la investigación de:

- a) lesiones, enfermedades, dolencias relacionadas con el trabajo (incluida la vigilancia de las ausencias acumuladas por motivo de enfermedad) e incidentes;
- b) otras pérdidas, por ejemplo, daños a la propiedad;
- c) deficiencias en las actividades de SST y otros fallos en el SGSST, y
- d) los programas de rehabilitación y de recuperación de la salud de los trabajadores.

3.12. Investigación de las lesiones, enfermedades, dolencias e incidentes relacionados con el trabajo y su efecto en la salud y seguridad de los trabajadores

3.12.1. La investigación del origen y causas subyacentes de los incidentes, lesiones, dolencias y enfermedades deberá permitir la identificación de cualquier deficiencia en el SGSST y estará documentada.

3.12.2. Esas investigaciones deberán ser llevadas a cabo por personas competentes, con una participación apropiada de los trabajadores y sus representantes.

3.12.3. Los resultados de tales investigaciones deberán comunicarse al comité de SST, cuando exista, y el comité deberá formular las recomendaciones pertinentes que estime oportunas.

3.12.4. Los resultados de la investigación, además de las recomendaciones del comité de SST, deberán comunicarse a las personas competentes para que tomen disposiciones

correctivas, incluirse en el examen que realice la dirección y tomarse en consideración en las actividades de mejora continua.

3.12.5. Las medidas correctivas resultantes de estas investigaciones deberán aplicarse con el fin de evitar que se repitan los casos de lesión, dolencia, enfermedad o incidente relacionados con el trabajo.

3.12.6. Los informes elaborados por organismos de investigación externos como los servicios de inspección del trabajo y las instituciones de seguro social deberán considerarse de la misma manera que las investigaciones internas a los efectos de la adopción de decisiones, respetándose los requisitos de confidencialidad.

3.13. Auditoría

3.13.1. Se adoptarán disposiciones sobre la realización de auditorías periódicas con miras a comprobar que el SGSST y sus elementos se han puesto en práctica y que son adecuados y eficaces para la protección de la SST y la prevención de los incidentes.

3.13.2. Se desarrollará una política y un programa de auditoría que comprenda una definición de la esfera de competencia del auditor, el alcance de la auditoría, su periodicidad, su metodología y la presentación de informes.

3.13.3. La auditoría comprende una evaluación del SGSST en la organización, de sus elementos o subgrupos de elementos, según corresponda. La auditoría deberá abarcar:

- a) la política de SST;
- b) la participación de los trabajadores;
- c) la responsabilidad y obligación de rendir cuentas;
- d) la competencia y la capacitación;
- e) la documentación del SGSST;
- f) la comunicación;
- g) la planificación, desarrollo y puesta en práctica del sistema;
- h) las medidas de prevención y control;
- i) la gestión del cambio;
- j) la prevención de situaciones de emergencia y la preparación y respuesta frente a dichas situaciones;
- k) las adquisiciones;
- l) la contratación;
- m) la supervisión y medición de los resultados;
- n) la investigación de las lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo y su efecto en la SST;
- o) la auditoría;
- p) los exámenes realizados por la dirección;
- q) la acción preventiva y correctiva;
- r) la mejora continua, y
- s) cualesquiera otros criterios de auditoría o elementos que se consideren oportunos.

3.13.4. En las conclusiones de la auditoría deberá determinarse si la puesta en práctica del SGSST, de sus elementos o subgrupos de elementos:

- a) es eficaz para el logro de la política y objetivos de SST de la organización;
- b) es eficaz para promover la plena participación de los trabajadores;
- c) responde a las conclusiones de evaluaciones de los resultados de la SST y de auditorías anteriores;
- d) permite que la organización pueda cumplir las leyes y reglamentos nacionales, y
- e) alcanza las metas de mejora continua y mejores prácticas de SST.

3.13.5. Las auditorías deberán llevarse a cabo por personas competentes que pueden estar o no estar vinculadas a la organización y que son independientes respecto de la actividad objeto de la auditoría.

3.13.6. Los resultados y conclusiones de la auditoría tendrán que comunicarse a las personas competentes para adoptar medidas correctivas.

3.13.7. La consulta sobre la selección del auditor y sobre todas las fases de la auditoría del lugar de trabajo, incluido el análisis de los resultados de la misma, requiere la correspondiente participación de los trabajadores.

3.14. Examen realizado por la dirección

3.14.1. Los exámenes de la dirección deberán:

- a) evaluar la estrategia global del SGSST para determinar si se consiguen los resultados esperados en los objetivos previstos;
- b) evaluar la capacidad del SGSST para satisfacer las necesidades globales de la organización y de las partes interesadas en la misma, incluidos sus trabajadores y las autoridades normativas;
- c) evaluar la necesidad de introducir cambios en el SGSST, incluyendo la política de SST y sus objetivos;
- d) identificar qué medidas son necesarias para resolver en su momento cualquier deficiencia, incluida la adaptación de otros aspectos de la estructura de la dirección de la organización y de la medición de los resultados;
- e) presentar los antecedentes necesarios para la dirección, incluida información sobre la determinación de las prioridades, en aras de una planificación útil y de una mejora continua;
- f) evaluar los progresos conseguidos en el logro de los objetivos de la SST y en las medidas correctivas, y
- g) evaluar la eficacia de las actividades de seguimiento con base en exámenes anteriores de la dirección.

3.14.2. La frecuencia y alcance de los exámenes periódicos del SGSST realizados por el empleador o el directivo de mayor responsabilidad para rendir cuentas deberán definirse en función de las necesidades y situación de la organización.

3.14.3. El examen realizado por la dirección deberá tomar en consideración:

- a) los resultados de las investigaciones de lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes y de las actividades de supervisión, medición y auditoría, y
- b) los insumos internos y externos y cambios adicionales, incluidos cambios organizativos, que puedan afectar al SGSST.

3.14.4. Las conclusiones del examen realizado por la dirección deberán registrarse y comunicarse oficialmente:

- a) a las personas responsables del/de los elemento(s) pertinente(s) del SGSST para que puedan adoptar las medidas oportunas; y
- b) al comité de SST, los trabajadores y sus representantes.

Acción en pro de mejoras

3.15. Acción preventiva y correctiva

3.15.1. Deberán tomarse y aplicarse disposiciones relativas a la adopción de medidas preventivas y correctivas con base en los resultados de la supervisión y medición de la eficiencia del SGSST, de las auditorías y de los exámenes realizados por la dirección. Tales medidas deberán versar sobre:

- a) la identificación y análisis de las causas profundas de las disconformidades con las normas pertinentes de SST y/o las disposiciones del SGSST, y
- b) la adopción, planificación, aplicación, comprobación de la eficacia y documentación de las medidas preventivas y correctivas, incluidos los cambios en el propio SGSST.

3.15.2. Cuando la evaluación del SGSST u otras fuentes muestren que las medidas de prevención y protección relativas a peligros y riesgos son inadecuadas o pueden dejar de ser eficaces, éstas deberán someterse a la jerarquía competente en materia de medidas de prevención y control para que las complete y documente según corresponda y sin dilación.

3.16. Mejora continua

3.16.1. Deberán adoptarse y mantenerse disposiciones para la mejora continua de los elementos pertinentes del SGSST y de este sistema en su conjunto. Estas disposiciones deberán tener en cuenta:

- a) los objetivos de SST de la organización;
- b) los resultados de las actividades de identificación y evaluación de peligros y riesgos;
- c) los resultados de la supervisión y medición de la eficiencia;
- d) la investigación de lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo y los resultados y recomendaciones de las auditorías;
- e) los resultados del examen realizado por la dirección;
- f) las recomendaciones presentadas por todos los miembros de la organización en pro de mejoras, incluyendo el comité de SST, cuando exista;
- g) los cambios en las leyes y reglamentos nacionales, acuerdos voluntarios y convenios colectivos;
- h) la información pertinente nueva, y

i) los resultados de los programas de protección y promoción de la salud.

3.16.2. Los procedimientos y los resultados de la organización en el campo de la SST deberán compararse con otros para mejorar su eficiencia.

Glosario

En el presente referencial, los términos que aquí se enumeran tienen el siguiente significado:

Auditoría: Procedimiento sistemático, independiente y documentado para obtener pruebas y evaluarlas objetivamente a fin de determinar en qué medida se cumplen los criterios establecidos. No significa necesariamente auditorías externas independientes (realizadas por uno o varios auditores ajenos a la organización).

Comité de SST: Comité integrado por representantes de los trabajadores para cuestiones de SST y por representantes de los empleadores que fue establecido y desempeña sus funciones a nivel de la organización de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

Contratista: Una persona u organización que presta servicios a un empleador en el lugar de trabajo del empleador de conformidad con especificaciones, plazos y condiciones convenidos.

Empleador: Toda persona física o jurídica que emplee a uno o más trabajadores.

Evaluación de los peligros: Evaluación sistemática de los peligros.

Evaluación de los riesgos: Procedimiento de evaluación de los riesgos para la SST derivados de peligros existentes en el lugar de trabajo.

Incidente: Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con el trabajo, sin que nadie sufra lesiones corporales.

Institución competente: Un ministerio u otro organismo responsable encargado de formular una política nacional y establecer un marco nacional para los SGSST en las organizaciones, así como de señalar orientaciones pertinentes.

Lesiones, dolencias y enfermedades relacionadas con el trabajo: Efectos negativos en la salud de una exposición en el trabajo a factores químicos, biológicos, físicos, psicosociales o relativos a la organización del trabajo.

Lugar de trabajo: Área física a la que los trabajadores han de ir o en la que deben permanecer por razones de trabajo efectuado bajo el control de un empleador.

Mejora continua: Procedimiento iterativo de perfeccionamiento del SGSST, con miras a mejorar la eficiencia de las actividades de SST en su conjunto.

Organización: Toda compañía, negocio, firma, establecimiento, empresa, institución o asociación, o parte de los mismos, independientemente de que tenga carácter de sociedad anónima, o de que sea público o privado, con funciones y administración propias. En las organizaciones que cuenten con más de una unidad operativa, podrá definirse como organización cada una de ellas.

Peligro: Situación inherente con capacidad de causar lesiones o daños a la salud de las personas.

Persona competente: Toda persona que tenga una formación adecuada, y conocimientos, experiencia y calificaciones suficientes para el desempeño de una actividad específica.

Representante de la Dirección: Toda persona de alto nivel de dirección con la responsabilidad, la autoridad y la obligación de rendir cuentas.

Representante de los trabajadores: De conformidad con el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135), toda persona reconocida como tal por la legislación o la práctica nacionales:

- a) representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos, o
- b) representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por los trabajadores de la organización, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los contratos colectivos, y cuyas funciones no se extiendan a actividades que sean consideradas en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos.

Representante de los trabajadores para cuestiones de SST: Persona elegida o designada de conformidad con la legislación y la práctica nacionales para representar a los trabajadores en las cuestiones relativas a la SST en el lugar de trabajo.

Riesgo: Una combinación de la probabilidad de que ocurra un suceso peligroso con la gravedad de las lesiones o daños para la salud que pueda causar tal suceso.

Sistema de gestión de la SST: Conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objeto establecer una política y objetivos de SST, y alcanzar dichos objetivos.

Supervisión activa: Actividades que vienen llevándose a cabo con el fin de comprobar que las medidas de prevención y control y las disposiciones relativas a la puesta en práctica del SGSST cumplen con los criterios que se hubieren definido.

Supervisión reactiva: Comprueba que se identifican y subsanan las deficiencias de las medidas de prevención de los peligros y los riesgos y de control de la protección, así como del SGSST cuando lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes demuestran su existencia.

Trabajador: Toda persona que realiza un trabajo, de manera regular o temporal, para un empleador.

Trabajadores y sus representantes: Las referencias a los trabajadores y sus representantes en el presente referencial tienen por objeto establecer que, cuando existan, estos representantes deberían ser consultados en aras de lograr una participación adecuada de los trabajadores. En algunos casos, puede ser oportuna la participación de todos los trabajadores y de todos los representantes.

Vigilancia del medio ambiente de trabajo: Es un término genérico que comprende la identificación y evaluación de los factores medioambientales que pueden afectar la salud de los trabajadores. Abarca la evaluación de las condiciones sanitarias y la higiene en el trabajo, los factores de la organización del trabajo que puedan presentar riesgos para la salud de los trabajadores, el equipo de protección colectivo y personal, la exposición de los trabajadores a los factores de riesgo y el control de los sistemas concebidos para eliminarlos y reducirlos. Desde el punto de vista de la salud de los trabajadores, la vigilancia del medio ambiente de trabajo se centra, aunque no exclusivamente, en una serie de consideraciones básicas: ergonomía, prevención de los accidentes y de las enfermedades, higiene industrial, organización del trabajo y factores psicosociales presentes en el lugar de trabajo.

Vigilancia de la salud de los trabajadores: Es un término genérico que abarca procedimientos e investigaciones para evaluar la salud de los trabajadores con vistas a detectar e identificar toda anomalía. Los resultados de esta vigilancia deberían utilizarse para la protección y promoción individual y colectiva de la salud en el lugar de trabajo, así como de la salud de la población trabajadora expuesta a riesgos. Los procedimientos de evaluación de la salud pueden incluir, aunque no limitarse, a exámenes médicos, controles biológicos, evaluaciones radiológicas, cuestionarios, o un análisis de los registros de salud.

PERFIL REGIONAL DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Notas preliminares:

Los temas del “Programa de Trabajo 2021-2022” figuran como Anexo XVI del Acta 2/2019 SGT10.

La propuesta de Actividades del “Programa de Trabajo 2021-2022” figuran como Apéndice II Anexo VI del Acta 1/2021 CETSST SGT10.

Se eleva el presente documento de trabajo para agregar como anexo del ACTA 2/2022 CETSST SGT10.

Actividad: Elaborar el “Perfil diagnóstico sobre salud y seguridad en el trabajo en el MERCOSUR para el análisis de la situación regional”

Productos:

- “Perfil diagnóstico sobre salud y seguridad en el trabajo en el MERCOSUR para el análisis de la situación regional”.

Avances:

- Con base en el “Perfil diagnóstico en seguridad y salud en el trabajo del Cono Sur: Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay”,²⁶ publicado por la OIT en 2007, se elaboró la versión preliminar 2022 del “Perfil diagnóstico sobre salud y seguridad en el trabajo en el MERCOSUR para el análisis de la situación regional”.
- Para completar la versión preliminar 2022 del “Perfil diagnóstico sobre salud y seguridad en el trabajo en el MERCOSUR para el análisis de la situación regional”, se solicita a los integrantes de la CETSST que tengan a bien revisar el mismo y facilitar los datos faltantes.

Adjunto:

- Versión preliminar 2022 del “Perfil diagnóstico sobre salud y seguridad en el trabajo en el MERCOSUR para el análisis de la situación regional”.

²⁶ http://archivo.cta.org.ar/IMG/pdf/diagnostico_conosur_rodriguez.pdf

Perfil diagnóstico sobre salud y seguridad en el trabajo en el MERCOSUR para el análisis de la situación regional

Versión preliminar 2022



Indice

Introducción

Marco Institucional del MERCOSUR

1. Marco normativo regional
2. Mecanismos para el establecimiento de normas y la Política Regional
3. Mecanismos de coordinación y colaboración
4. Organización del sistema de SST: medios y herramientas
5. Estadísticas de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales
6. Políticas y Programas de las Organizaciones de Empleadores y Trabajadores
7. Actividades regulares o en curso relacionadas a SST
8. Datos Generales
9. Otra información relevante
10. Elementos de aporte al análisis de situación

Abreviaturas / Siglas

Bibliografía

Anexos

Introducción

En el año 2007 la OIT publicó el “Perfil diagnóstico en seguridad y salud en el trabajo del Cono Sur: Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay”, con el objeto promover la elaboración de programas nacionales de SST en cada uno de los países.

Este diagnóstico subregional también sirvió como insumo para la elaboración del componente específico de la “Agenda Hemisférica 2006-2010” de la OIT, con el objetivo que la SST se convierta en una prioridad para los actores sociales.

Asimismo se daba cuenta de una futura metodología de la OIT para la preparación de perfiles nacionales en materia de SST, incluida la preparación de una serie de indicadores prácticos en este ámbito que los países beneficiarios podrían necesitar para medir sus progresos.

En 2013 se publicó el “Módulo 3 Perfil Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y análisis de la situación nacional” (como parte de un “Plan de Formación sobre Desarrollo de un Programa Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo” de la OIT).

Ese módulo incluyó contenidos para la elaboración del perfil y una serie de elementos para la realización de un análisis de la situación para identificar prioridades de acción dentro de un programa, tales como el FODA y otros indicadores seleccionados.

Así las cosas, y considerando que perfil puede utilizarse no sólo como base para identificar las prioridades de acción, sino también, a través de su actualización periódica, como una herramienta para medir el progreso en el tiempo.

Por ello presentamos este Perfil Regional en diversos capítulos y documentos para facilitar su lectura, en los cuales hemos actualizado los datos del informe 2006 y adaptado sus contenidos a un proceso de integración.

Marco normativo regional

En el documento “Estudio comparado de la legislación sobre salud y seguridad de los trabajadores en los países del MERCOSUR” se encuentra disponible:

- Ratificación de convenios de la OIT por parte de los países del MERCOSUR.
- Las Constituciones de los países del MERCOSUR en relación con la salud y seguridad en el trabajo.
- Panorama normativo nacional en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo.
- Normas nacionales sobre insalubridad, tareas riesgosas, pesadas, penosas o productoras de vejez prematura.

Se encontrará en detalle el marco legislativo nacional de SST, sus instrumentos relacionados, normas técnicas, códigos de prácticas y directrices en materia de SST.

Mecanismos para el establecimiento de normas y la Política Regional

En el año 2012, en el ámbito del Subgrupo de Trabajo N° 10 (SGT10) “Asuntos Laborales, Empleo y Seguridad Social”, se propuso elaborar un plan de acción para avanzar en una política regional de salud y seguridad en el trabajo (SST) y hubo acuerdo tripartito para la creación de grupo ad hoc para tratar el tema SST.

A posteriori, en 2013, los Coordinadores Nacionales del SGT10 receptaron el documento “Ejes para la formulación de un Plan Regional de SST en el MERCOSUR” para la consideración de los países miembros.

En 2014, el SGT10 elevó al Grupo Mercado Común (GMC) el “Plan Regional de Salud y Seguridad de los Trabajadores en el MERCOSUR” (Acta SGT10 1/2014), quién lo aprobó mediante Resolución N° 4/2015 GMC.

En 2016 se presenta una propuesta del programa de actividades del plan regional y un documento sobre la aplicación práctica del artículo 25 de la Declaración Sociolaboral 2015 del MERCOSUR.

El día 9 de mayo de 2017 se realiza la primera reunión de la Comisión del Equipo Técnico de Salud y Seguridad del MERCOSUR. El SGT 10 aprueba el “Programa de Actividades del Plan Regional de Salud y Seguridad de los Trabajadores en el MERCOSUR” y cuatro documentos de trabajo.

En 2018 se circuló un Estudio Comparado de la legislación sobre Salud y Seguridad de los Trabajadores del MERCOSUR y otros documentos de trabajo.

En ese mismo año, el SGT10 elevó al GMC los proyectos de recomendaciones CMC “Evaluación de Riesgos Laborales” e “Intervención ante condiciones de Riesgos Graves e Inminentes en Obras de Construcción”, que en 2019 resultaron aprobadas por las Recomendaciones N° 01/19 y N° 02/19 del CMC.

En 2019 también se presenta un proyecto de “Guía de Salud y Seguridad de los Trabajadores en el MERCOSUR” y el SGT 10 aprueba la propuesta de solicitar incluir en el próximo “Plan de Acción entre los países de la Alianza del Pacífico y del MERCOSUR” desarrollar acciones de intercambio de información y buenas prácticas en materia de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo.

En cumplimiento del anexo XI del Acta 1/2019 SGT 10, se informó sobre las medidas adoptadas en el Plan Regional de SST para que consideren agregarlo al estado de situación del Estatuto de Ciudadanía del MERCOSUR y su plan de acción.

En 2020, el Consejo del Mercado Común aprobó la Recomendación CMC N° 01/20 “Guía de salud y seguridad de los trabajadores en el MERCOSUR”.

Por primera vez, un comunicado conjunto de Presidentes de los Estados Partes de MERCOSUR y Estados Asociados, emitido en ocasión de la LVI Cumbre de Presidentes, el 2 de julio de 2020, *“Alentaron a fortalecer las políticas de prevención en el ámbito de la salud y seguridad ocupacional”*.

Quedan pendientes el desarrollo de indicadores de Entorno de Trabajo Seguro. De una primera lectura del cronograma de actividades los objetivos del plan regional fueron cumplidos, en su gran mayoría, conforme lo establecido en el año 2016.

En definitiva, se trata de cumplir los compromisos y de sostener las iniciativas de cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, con el fin de prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y promover condiciones ambientales propicias para el desarrollo de las actividades laborales.

Mecanismos de coordinación y colaboración

Tal como se mencionara, el día 9 de mayo de 2017 se realiza la primera reunión de la Comisión del Equipo Técnico de Salud y Seguridad del MERCOSUR (CETSST).

La CETSST se ocupa de su plan regional ad hoc y reporta los avances de su programa de actividades al SGT 10.

En otro de los Órganos Sociolaborales de MERCOSUR, la Comisión Sociolaboral del MERCOSUR (CSL)²⁷ la CETSST, cuando se le requiera, deberá elevar la memoria de aplicación del artículo 25 de la DSL, por parte de los Estados Miembros.

Entre otros antecedentes de la CETSST debemos citar:

- Comisión N° 5 " Salud y Seguridad en el Trabajo" (periodo 1992 – 1995), en el ámbito del entonces Subgrupo de Trabajo N° 11 "Relaciones Laborales, Empleo y Seguridad Social". (Resolución 11/92 GMC)
- Comisión Temática III: Salud y Seguridad en el Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad Social" (periodo 1995 – 2005), en el ámbito del Subgrupo de Trabajo N° 10 "Asuntos Laborales, Empleo y Seguridad Social". (Resolución 20/95 GMC)

En 2010, por solicitud del sector sindical, se re-incorpora en el SGT N° 10, la temática de "Salud y Seguridad en Trabajo".

Estadísticas de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

Dada las dificultades de comparación debido a la distinta forma de calcular los índices, se propuso el desarrollo de Indicadores Armonizados de Entorno de Trabajo Seguro,²⁸ cuya implementación se realiza en colaboración con el Observatorio del Mercado de Trabajo del MERCOSUR (OMTM)..

Se compilarán datos y estadísticas de Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay.

Organizaciones de Trabajadores y Empleadores

Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur (CCSCS): Organismo de coordinación y articulación de las centrales sindicales de los países del Cono Sur.²⁹

La CCSCS fue creada con apoyo de la CIOSL-ORIT, como un organismo de coordinación y articulación de las centrales sindicales de los países del Cono Sur. El acta constitutiva (Buenos Aires, septiembre 1986) definió como objetivo central la defensa de la democracia y de los derechos humanos luchando contra los regímenes autoritarios que todavía subsistían en la región (Chile y Paraguay) y la articulación de una acción sindical conjunta contra la Deuda Externa y sus efectos.

Estos logros son ejemplos de diálogo social efectivo en la subregión. A partir del advenimiento de los gobiernos del "consenso progresista" (2003-2015) las prácticas tripartitas de diálogo se concentraron en la adopción de la Estrategia Mercosur de Crecimiento del Empleo y en la nueva Declaración Sociolaboral que, luego de 10 años de un inagotable proceso de revisión, se firmó en julio de 2015.

²⁷ Fuentes: Estructura Institucional y Organigrama MERCOSUR Completo (oficial), 13 diciembre, 2019 en <https://www.mercosur.int> y <https://gestorweb.mercosur.int/>

²⁸ Para esta actividad se tomó como base el "Informe de resumen sobre las fichas técnicas de los indicadores sociolaborales no armonizados del Mercosur" (Indicadores de entorno de trabajo seguro), Reunión OMTM, 29 de noviembre 2011, Montevideo.

²⁹ <https://web.archive.org/web/20180812221201/https://www.coordinadoraconosur.org/>
<https://www.coordinadoraconosur.org/>, https://twitter.com/ccscs_org

La CCSCS aspira a conformar un organismo capaz de elevarse al rango de supranacional para ser la voz de los trabajadores del Mercosur y ante otras instituciones internacionales.

Otra información relevante

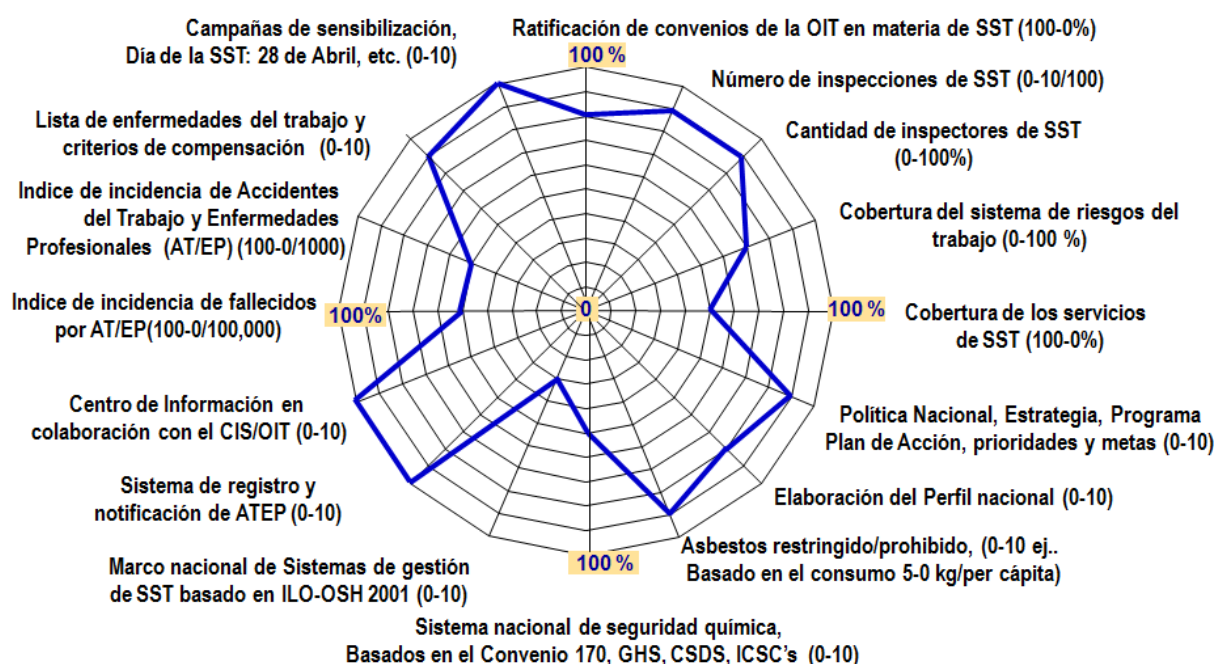
CEIL, FUNDACENTRO, etc.

Elementos de aporte al análisis de situación

Se proporciona un análisis preliminar de los datos recopilados y un resumen de los puntos y elementos principales que podrían ser útiles en la realización de un análisis de la situación para identificar prioridades de acción dentro del Programa Nacional de SST. Incluye, principalmente, puntos fuertes, debilidades y brechas relacionados a los sistemas, metodología, infraestructura, capacidades, habilidades, aspectos económicos y otros que afecten el correcto desarrollo de SST en el país.

En primer lugar se utiliza una representación gráfica, cuya ilustración de la figura (a modo de ejemplo) refleja los aspectos relevantes contemplados por el Perfil Nacional.

Esquema simplificado del perfil y presentación de los indicadores seleccionados



1. Ratificación de las Normas de la OIT (100-0%)
2. Inspectores de SST, número (0-10/100.000)
3. Cobertura de Inspección SST (0-100%)
4. Cobertura de Indemnización para Trabajadores (0-100%)
5. Cobertura de Servicios de Salud Profesional (0-100%)
6. Política Nacional, Estrategia, Programa, Plan de Acción, Objetivos, Plazos (0-100%)

7. Elaboración del Perfil Nacional (0-100%)
8. Prohibición del Asbesto (0-100%)
9. Sistema Nacional de Seguridad Química en base al Convenio N° 170, SGA, CSDC, FISQ (0-100%)
10. Sistemas de Gestión, aplicación de OIT-SST 2001 (0-100%)
11. Sistema de Registro y Notificación de Accidentes/Enfermedades (0-100%)
12. Centro de Información sobre Seguridad y Salud, OIT/CIS (0-100%)
13. Índice de Accidentes Mortales, basado en muertes (100-AI/100.000)
14. Índice de Accidentes del Trabajo (basado en la tasa de accidentes (100-AI/1000))
15. Lista de Enfermedades Profesionales y Criterios para la Indemnización (0-100%)
16. Campañas de Sensibilización, tales como 28 de Abril (0-100)

Tomados en su conjunto, estos indicadores seleccionados representan un progreso considerable en la vigilancia de la situación en lo que a SST refiere, y a su vez permite una mejor ejecución y formulación de programas nacionales en la materia.

En segundo lugar, se acompaña un Análisis FODA: Método de planificación estratégica de categorías utilizado para evaluar las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas involucradas en un proyecto.³⁰

Análisis FODA en base a indicadores seleccionados del perfil

<p style="text-align: center;">FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Marco normativo de salud y seguridad en el trabajo (SST) en vías de consolidación. - Negociación colectiva dinámica en materia salarial y condiciones generales de trabajo. - Marco nacional de los sistemas de gestión de SST. - Comité Consultivo Permanente de la LRT consolidado como espacio para la decisión política. 	<p style="text-align: center;">OPORTUNIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Adecuación normativa a los convenios de la OIT ratificados. - Promover la inclusión de cláusulas de SST en la negociación colectiva. - Disponer incentivos para la implementación de sistemas de gestión de SST. - Establecer un espacio tripartito para la construcción técnica.
<p style="text-align: center;">DEBILIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Escasa cobertura de los servicios de SST y registro unificado de los mismos. - Planes de estudio en materia de SST no visados por la SRT. - Laboratorio nacional de referencia sin vinculación con la SRT. - Sistema nacional de seguridad química no articulado. 	<p style="text-align: center;">AMENAZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vaciar de contenido la intervención profesional de los servicios de SST. - .

³⁰ Anexo 3 del Módulo 3 del Plan de Formación sobre Desarrollo de un Programa Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, OIT, 2014.

Abreviaturas / Siglas

AP: Alianza del Pacífico

CCSCS: Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur

CCT: Convenios Colectivos de Trabajo

CELAC: Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños

CETSST: Comisión del Equipo Técnico de Salud y Seguridad en el Trabajo

CIMT: Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo

CMC: Consejo del Mercado Común

CSA: Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas

CSL: Comisión Sociolaboral

GMC: Grupo Mercado Común

ISO: Organización Internacional de Normalización

MERCOSUR: Mercado Común del Sur

MTESS: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación

OEA: Organización de los Estados Americanos

OISS: Organización Iberoamericana de Seguridad Social

OIT: Organización Internacional del Trabajo u Oficina Internacional del Trabajo, según corresponda.

OMS: Organización Mundial de la Salud

ONU: Organización de las Naciones Unidas

OPS: Organización Panamericana de la Salud

SGT 10: Subgrupo de Trabajo N° 10 Asuntos Laborales, Empleo y Seguridad Social

SRT: Superintendencia de Riesgos del Trabajo

SST: Salud y seguridad en el trabajo

UE: Unión Europea

Bibliografía

- OIT, (2013) Plan de Formación sobre Desarrollo de un Programa Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Módulo 3 Perfil Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y análisis de la situación nacional.
- Documento OIT “Preparación de un perfil nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo. Propuesta metodológica” (I. Obadia/SafeWork- 12/07/2002- NPDOC8.DOC)
- OIT: Mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo: un programa internacional (PIACT) (Ginebra, OIT, 1984)
- Guía de Introducción a los Sistemas Nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo (ICTILO, 2002)
- Encuesta sobre las actividades normativas de la OIT en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo.
- Conferencia Internacional del Trabajo, 91ª reunión 2003, Informe VI. Actividades normativas de la OIT en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo: estudio detallado para la discusión con miras a la elaboración de un plan de acción sobre dichas actividades. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
- Marco de promoción en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo. Informe IV (1) de la Conferencia Internacional del Trabajo, 93ª reunión, 2005, en: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc93/pdf/rep-iv-1.pdf>
- Plan de acción (2010-2016) para alcanzar un amplio grado de ratificación y de aplicación efectiva de los instrumentos sobre seguridad y salud en el trabajo (Convenio núm. 155, su Protocolo de 2002, y Convenio núm. 187) wcms_125637.pdf
- Perfil Diagnóstico en Seguridad y Salud en el Trabajo del Cono Sur: Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay, OIT, 2006
- Perfil Nacional en Seguridad y Salud en el Trabajo de Chile, Borrador, 2006
- Convenio OIT Safework, MTESS, SRT, N° 35/2005
- Estudio comparado de la normativa legal en salud y seguridad en el trabajo
- San Juan, Claudio (Fecha), La SST Merco, <http://www.relat.org/documentos/SST.ALC.General.SanJuan.Mercosur.2011.pdf>
- SRT <https://www.argentina.gob.ar/srt/institucional/mercosur>

Anexos

Análisis FODA

El análisis FODA³¹ es un método de planificación estratégica de categorías utilizado para evaluar las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas involucradas en un proyecto. El método FODA fue originalmente desarrollado para empresas e industrias, pero se puede utilizar en cualquier proceso de toma de decisiones, cuando una organización o individuo deban tomar una decisión para alcanzar una meta. El objetivo de cualquier análisis FODA es

³¹ Anexo 3 del Módulo 3 (Perfil Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y análisis de la situación nacional) OIT – Plan de Formación sobre Desarrollo de un Programa Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y párrafo 213 en <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-vi.pdf>

identificar los principales factores internos y externos (favorables o desfavorables) importantes para el logro de un objetivo.

Un análisis interno ayuda a planificar para el futuro, al articular cómo el sistema opera actualmente. Un análisis externo ayuda a entender cómo el sistema se percibe externamente y qué factores societales podrían afectar su futuro.

El análisis FODA agrupa los elementos claves de información en cuatro categorías principales:

1. Fortalezas: características útiles de la organización para lograr el objetivo.
2. Oportunidades: condiciones externas útiles para lograr el objetivo.
3. Debilidades (o Limitaciones): características perjudiciales de la organización para lograr el objetivo.
4. Amenazas: elementos o condiciones externas que podrían causar problemas para el desempeño.



La identificación de FODA es esencial porque los próximos pasos en el proceso de planificación para el logro del objetivo seleccionado podrían derivar de las FODA. El objetivo se debe establecer después del análisis FODA. Esto permite el establecimiento de objetivos o metas alcanzables para la organización. El análisis FODA se utiliza como aporte para la generación de posibles estrategias, al responder las siguientes cuatro preguntas:

1. ¿Cómo podemos usar y aprovechar cada Fortaleza?
2. ¿Cómo podemos mejorar cada Debilidad?
3. ¿Cómo podemos aprovechar y beneficiarnos de cada Oportunidad?
4. ¿Cómo podemos reducir cada Amenaza?

Otra forma de utilizar FODA es para verificar la correspondencia y/o conversión. La correspondencia en el análisis FODA se utiliza para identificar ventajas al buscar correspondencias entre las fortalezas y las oportunidades. La conversión en el análisis FODA se refiere a la aplicación de estrategias de conversión para transformar las amenazas o debilidades en fortalezas u oportunidades.

ARTICULACION CON EL SGT 6 AMBIENTE

En el punto 7 del Acta 1/2021 y Anexo XVI del SGT N° 10, el intercambio de temas referente al Plan de Acción MERCOSUR en materia de sustancias y productos químicos peligrosos 2021-2024 se elevó para conocimiento del GMC.

Mediante correo del 17 de setiembre de 2021 se envió el Primer informe sobre articulación referente al «Plan de Acción MERCOSUR en materia de Sustancias y Productos Químicos Peligrosos 2021- 2024», el cual se incluyó formalmente en el Acta 2/2021 CETSST SGT 10 como Anexo VII:

Primer informe sobre articulación referente al “Plan de Acción MERCOSUR en materia de Sustancias y Productos Químicos Peligrosos 2021- 2024”

Conforme el Acta 1/2021 del SGT 6, de los días 19 y 20 de mayo de 2021, se trató la Comunicación recibida del SGT N° 10 (6.3.) *“La PPTA informó que recibió la Nota NO-2021-43062009-APN-DAI#MT (Anexo VIII) del SGT N° 10 donde se solicita al SGT N° 6 considerar la posibilidad de articular acciones en conjunto, en el marco del Anexo II de la Dec. CMC N° 24/14, respecto de las actividades vinculadas al Plan de Acción del MERCOSUR de Sustancias y Productos Químicos 2021 -2024. Dicha propuesta fue puesta a consideración de las delegaciones quienes manifestaron su conformidad con la misma”.*

Punto 2 del acta: *“En el marco de la PPTA se recibió comunicación de la Delegación de Brasil, de la aprobación del Plan de Acción del MERCOSUR de Sustancias y Productos Químicos, ya aprobados por los demás Estados Partes. Dicho Plan consta como Anexo IV. La PPTA realizó un informe de las actividades propuestas durante el ejercicio de la PPTA, para avanzar en la implementación del Plan de Acción del MERCOSUR de Sustancias y Productos Químicos 2021-2024”.*

Punto 6.2: *“UNITAR – Exploración de financiamiento para la Implementación del Plan de Acción del MERCOSUR de Sustancias y Productos Químicos. La PPTA informó que recibió una comunicación de la UNITAR (United Nations Institute for Training and Research) Nota JO/aa/2021/1642 de fecha 19 de mayo de 2021 (Anexo VII) donde presenta una propuesta sobre “Fortalecimiento de la capacidad nacional y regional para establecer RETC en el MERCOSUR – Fase 1”, con el objetivo de apoyar a los Estados Partes en el desarrollo de un registro de emisiones y transferencia de contaminantes (RETC). El SGT N° 6 recibió con beneplácito la misma y manifestó su interés de contar con apoyo para la obtención de cooperación y fuentes de financiamiento, con vistas a facilitar la implementación del Plan de Acción del MERCOSUR de Sustancias y Productos Químicos 2021-2024 y, a tal efecto, acordaron que, a través de PPTA, se comunique el beneplácito por la recepción de la propuesta y se remita dicho Plan junto con el Acta de la LXX Reunión del SGT N° 6”.*

En concreto, hay dos líneas de trabajo conjunto a explorar:

- Un proyecto de Recomendación CMC para la prevención de riesgos químicos en el lugar de trabajo, y
- Un estudio para la armonización de las Concentraciones Máximas Permisibles de Sustancias Químicas, adoptadas con datos de la ACGIH (American Conference of Governmental Industrial Hygienists).

Prevención de riesgos químicos en el lugar de trabajo

Contenidos a concertar

1.- Objeto y ámbito de aplicación.

- 2.- Definiciones.
- 3.- Mecanismos de información de peligrosidad
- 4.- Evaluación de los riesgos y Plan de Prevención.
- 5.- Principios generales para la prevención de los riesgos por agentes químicos.
- 6.- Medidas específicas de prevención y protección.
- 7.- Vigilancia de la salud.
- 8.- Medidas a adoptar frente a accidentes, incidentes y emergencias.
- 9.- Información y formación de los trabajadores.
- 10.- Consulta y participación de los trabajadores.
- 11.- Legislación y práctica nacional

Anexos SGA:

- I - Etiquetado de productos químicos
- II - Fichas de Datos de Seguridad (MSDS)

Fuentes:

- Decreto 307/009 Reglamentación para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo. Modificado por Decreto 346/011 vigencia SGA y otros, en MTSS ROU <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/tematica/riesgos-quimicos?page=1>
- Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170), entrada en vigor el 4 de noviembre de 1993, http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_COD E:C170 solo ratificado por Brasil con fecha 23 de diciembre de 1996, ver también:
- Informe de la tercera reunión del GTT del MEN
- Discusión y decisión del Consejo de Administración.

Plan de Acción del MERCOSUR de Sustancias y Productos Químicos Peligrosos 2021 -2024

Áreas de Trabajo	Líneas de acción	Actividades	Plazo de ejecución	Posibles fuentes de financiamiento	Modalidades de implementación
1. Capacidades para la Gestión de Sustancias Químicas	1.1 Fortalecimiento en la implementación del SGA	1.1.1 Capacitar para la elaboración y uso de las hojas de datos de seguridad de las sustancias y productos químicos siguiendo las directrices del SGA	Permanente	Contrapartida Nacional	-Reunión presencial o videoconferencia. Dirigido a personal de organismos públicos y/o privados, profesionales de la industria química y seguridad industrial o áreas de competencia.
		1.1.2 Elaborar una propuesta de norma MERCOSUR para que las hojas de datos de seguridad de las sustancias y productos químicos se elaboren bajo las directrices del SGA	2021-2024	Contrapartida Nacional	- Al menos una reunión presencial o virtual para acordar el texto del borrador, tomando en cuenta el trabajo realizado bajo el Proyecto ECONORMAS MERCOSUR - Coordinar con otros subgrupos de trabajo o instancias de MERCOSUR
	1.2 Identificación de Sustancias, productos y artículos de interés para el MERCOSUR	1.2.1 Identificar las sustancias y artículos/ productos de interés ambiental para el bloque, incluidas las que están en los anexos de los convenios multilaterales de químicos	Permanente	Contrapartida Nacional	-Videoconferencia y al menos una reunión presencial en paralelo a la reunión del SGT6
		1.2.2 Elaborar una propuesta de control de las sustancias en artículos y productos, seleccionados.	Permanente	Contrapartida Nacional	- Actividad permanente de elaboración en etapas a lo que se pueda abordar en período establecido.
	1.3 Promoción de la evaluación integral de riesgo	1.3.1 Intercambiar información sobre las metodologías de evaluación de riesgo	Permanente	Contrapartida Nacional	- Serie de Webinars

	1.3.2 Capacitar en Evaluación de Riesgo de las Sustancias y Productos Químicos	Permanente	Contrapartida Nacional y Cooperación internacional	- Webinarios con posibilidad de talleres presenciales
	1.3.3 Elaborar propuesta de proyecto MERCOSUR de cooperación en la materia	2021-2024	Contrapartida Nacional/ financiamiento Internacional	- Posible apoyo del soporte de GCI MERCOSUR
1.4 Fortalecimiento de Capacidades analíticas	1.4.1 Realizar capacitación para la realización de ensayos analíticos de sustancias de interés en la región	2021-2024	Cooperación Internacional	- En el marco de las actividades GMP u otros proyectos regionales en desarrollo en la región. Con la posibilidad de colaboración de los Centros Regionales de los Convenios de Químicos y desechos como los de Basilea y Estocolmo.
1.5 Gestión de Sitios contaminados	1.5.1 Fortalecer las capacidades para la gestión de sitios contaminados, a través de instancias de capacitación e intercambio de información sobre guías y metodologías utilizadas	2021-2024	Contrapartida Nacional / Cooperación Internacional	- A través del Plan de Acción para la Cooperación en la Gestión de Productos Químicos y Desechos y/o Centros Regionales de los Convenios de químicos y desechos como los de Basilea y Estocolmo.
1.6 Colaboración para el establecimiento de RETC	1.6.1 Realizar Seminario de Intercambio de Información sobre el desarrollo de los RETC en el bloque	2021-2024	Contrapartida Nacional	- Al menos una reunión virtual de intercambio de experiencias.
	1.6.2 Elaborar propuesta de proyecto MERCOSUR de cooperación	2021-2024	Contrapartida Nacional/ Financiamiento internacional	- Reuniones virtuales y/o presenciales para la elaboración de la propuesta.

2. Cooperación y convergencia regulatoria	2.1 Fortalecimiento de marcos regulatorios sobre sustancias y productos químicos	2.1.1 Intercambiar Información y cooperar para el desarrollo de nueva normativa asociada a sustancias y productos químicos. Explorar la posibilidad de Cooperación internacional	Permanente	Contrapartida Nacional/ Cooperación Internacional	- Reuniones virtuales y/o presenciales.
	2.2 Revisión de códigos Aduaneros de sustancias y productos químicos, artículos y desechos, en la Nomenclatura Común del Mercosur (N.C.M.)	2.2.1 Revisar y elevar propuesta conteniendo códigos aduaneros específicos para sustancias de interés regional, plaguicidas y aquellos que se abordan en los convenios multilaterales de químicos y desechos	Permanente	Contrapartida Nacional	- Articulación con los foros técnicos que correspondan.
	2.3 Prevención de ilícitos ambientales	2.3.1 Fortalecer las capacidades de los EEPP para actuar frente a ilícitos ambientales	2021-2024	Contrapartida Nacional	- Reuniones presenciales o virtuales que incluyan a personal de las aduanas.
	2.4 Gestión de Residuos Especiales de Generación Universal	2.4.1 Intercambiar información acerca de la Gestión Residuos Especiales de Generación Universal (REGUs) en los EEPP	2021-2022	Contrapartida Nacional/ cooperación internacional	- Al menos una reunión virtual de intercambio de experiencias con colaboración de instituciones con expertise en la materia ejemplo GALPH y Centros regionales de los Convenios de Basilea y Estocolmo de la región.
		2.4.2 Elaborar una propuesta de gestión de residuos de baterías plomo ácido a nivel regional	2021-2024	Contrapartida Nacional/ cooperación internacional	- Reuniones virtuales y/o presenciales, con colaboración de instituciones con expertise en la materia ejemplo GALPH y Centros regionales de los Convenios de Basilea y Estocolmo de la región.

3. Convenios e iniciativas multilaterales de químicos y desechos	3.1 Implementación de los Convenios de Basilea, Rotterdam Estocolmo y Minamata y otras iniciativas multilaterales	3.1.1 Identificar acciones comunes para la cooperación en la implementación de las obligaciones de los convenios	Permanente	Contrapartida nacional	- Reuniones virtuales o presenciales.
		3.1.2 intercambiar información sobre Mejores Técnicas Disponibles y Mejores Prácticas Ambientales (BAP& BEP)	Permanente	Cooperación internacional	- Referencia: Plan de Acción para la Cooperación en la Gestión de Productos Químicos y Desechos.
		3.1.3 Intercambiar información y buscar convergencia de actuación conjunta para llevar a las Conferencias e instancias de negociación, de interés para el bloque	Permanente	Contrapartida nacional	- Acordar posiciones comunes para reuniones como la UNEA, Foro de Ministros de Medio Ambiente, Alianza Ambiciosa (HAA) para la Gestión de Químicos y Desechos, entre otros.
		3.1.4 Realizar capacitación sobre Manejo Ambientalmente Racional (ESM) de residuos peligrosos	2021-2024	Cooperación internacional	con la colaboración de los Centros Regionales de los Convenios de químicos y desechos como los de Basilea y Estocolmo.
4. Información ambiental sobre sustancias y productos químicos	4.1 Actualización del SIAM y página web del MERCOSUR	4.1.1 Actualizar la información sobre legislación, publicaciones, fuentes de referencia y actividades de este plan	Permanente	Contrapartida nacional	- Recopilar la información a nivel nacional e ingresarla en el sitio web.
	4.2 Fortalecimiento del monitoreo ambiental de sustancias y publicación de la información ambiental	4.2.1 Hacer disponibles los resultados de los monitoreos sobre sustancias químicas seleccionadas para la región o de los Convenios Internacionales de Químicos, por ejemplo, del Plan Global de Monitoreo de COPs (GMP) y el Plan	Permanente	Contrapartida nacional	- Incorporar el acceso de los sitios web donde estos informes se encuentren disponibles.

		Global de Monitoreo de Mercurio			
	4.3 Evaluación de la aplicación del PAM SQPP	4.3.1 Elaborar y publicar un informe sobre la implementación del PAM SQPP	2024	Contrapartida nacional	- Informe acordado por los EEPP.

BAP & BEP	Mejores Técnicas Disponibles y Mejores Prácticas Ambientales
COPs	Contaminantes Orgánicos Persistentes
GCI	Grupo de Cooperación Internacional
GMP	Plan de Monitoreo Global de COPs
HAA	Alianza Ambiciosa para la Gestión de Químicos y Desechos
MIA	Evaluación Inicial del Convenio de Minamata
NCM	Nomenclatura Común del MERCOSUR
PAM SQPP	Plan de Acción Mercosur sobre Sustancias químicas y Productos Peligrosos
PRTR/RETC	Registro de Emisiones y Transferencia de Contaminantes
REGUs	Residuos Especiales de Generación Universal
SGA	Sistema Globalmente Armonizado de clasificación y etiquetado de productos químicos
SGT 6	Sub grupo de trabajo 6
SIAM	Sistema de Información Ambiental del Mercosur