

MANUAL DE RECOMENDACIONES PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LAS DELEGACIONES DE LA COMISION DE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO | CyMAT

Convenio Colectivo de Trabajo General
para la Administración Pública Nacional
Decreto N° 214/06.



COMISION DE CONDICIONES Y MEDIO
AMBIENTE DE TRABAJO DEL SECTOR PÚBLICO
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO GENERAL
PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
NACIONAL DTO. N° 214//06



MANUAL DE RECOMENDACIONES PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LAS DELEGACIONES DE CYMAT

I.- INTRODUCCION

En el marco del “Año del Trabajo Decente, la Salud y Seguridad de los Trabajadores”, y ante la reciente ratificación por el Congreso Nacional de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo N° 155, “Sobre Seguridad y Salud de los trabajadores” y Protocolo de 2002 y N° 187 “Sobre el marco promocional para la seguridad y salud de los trabajadores”, resulta propicio resaltar las acciones que tienden a difundir y concientiar acerca del tema de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo en la Administración Pública Nacional.

En ese sentido, se estima oportuno coadyuvar al fortalecimiento de las actividades que se desarrollan en materia de Salud y la Seguridad de los Trabajadores de la Administración Pública Nacional, conforme lo establecido por el Decreto N° 214/06 CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO GENERAL PARA LA ADMINISTRACION PUBLICA NACIONAL, impulsando y sosteniendo los esfuerzos realizados por sus Delegaciones CyMAT en el Estado Nacional, como ámbito paritario, y el desarrollo de todas las iniciativas que responden a la temática.

Esta iniciativa tiene por objetivo incluir en un documento básico, los aspectos principales del encuadre de funcionamiento y el marco de referencia que sustentan las líneas de acción asignadas a las Delegaciones de la CyMAT por el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional (CCTG Decreto N° 214/06), y las mejores prácticas para llevar a cabo cada una de ellas, a los efectos de proveer herramientas concretas que permitan facilitar su funcionamiento y desarrollo sostenido en las jurisdicciones y organismos.

II.- RELEVANCIA DEL CARÁCTER PARITARIO

En ese orden de ideas resulta importante, en primer término, resaltar el carácter paritario de las Delegaciones de la CyMAT, el cual implica una modalidad de funcionamiento con determinadas particularidades, que se derivan de las características propias del sistema de negociación colectiva que nos rige en materia de empleo público.

En efecto, dicho sistema de negociación colectiva está plasmado en los términos del citado CCTG Decreto N° 214/06, homologado conforme las prescripciones de la Ley de Negociaciones Colectivas para la Administración Pública Nacional N° 24.185 y en el marco del cumplimiento de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo N° 151 “sobre las relaciones de trabajo en la administración pública” y N° 154 “sobre la negociación colectiva”, ambos ratificados por la República Argentina por las leyes Nos 23.328 y 23.544, respectivamente .



En este encuadre de funcionamiento, debe recordarse que el referido carácter paritario de las mencionadas delegaciones, conlleva la participación conjunta e imprescindible de ambas partes, para dar cumplimiento a dicho plexo normativo.

A tales efectos, se recuerda la responsabilidad de participación obligatoria de los delegados paritarios tanto del estado empleador como de los delegados gremiales, para lo cual deberá garantizarse la disponibilidad para la asistencia a reuniones y actividades organizadas por la Delegación.

III.- REFERENCIA DE CONCEPTOS FUNDAMENTALES

A su vez y como aspecto fundamental a tener en cuenta para el funcionamiento de las referidas delegaciones, resultan muy claros y abarcativos los conceptos definidos en el referido CCTG sobre las **CONDICIONES DE TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO**, que dan cuenta de la relevancia asignada a este tema por la norma convencional e indican el camino a seguir en el desarrollo de las actividades de las mismas.

Así, el referido CCTG define los tres conceptos esenciales estableciendo que se considerarán a los efectos de la aplicación de las normas sobre condiciones de trabajo y medio ambiente, reguladas en las Leyes Nros. 19.587 y 24.557 y sus decretos reglamentarios:

a- **CONDICIONES DE TRABAJO**, las características del trabajo que puedan tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en este concepto:

- 1) Las condiciones generales y especiales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo, y bajo las cuales se realiza la ejecución de las tareas.
- 2) La naturaleza de los agentes físicos, químicos, biológicos y psicosociales presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- 3) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el punto 2) que influyan en la generación de los riesgos.
- 4) Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a los aspectos organizativos funcionales de los organismos y entidades en general, los métodos, sistemas o procedimientos empleados en la ejecución de las tareas, y los aspectos ergonómicos, que influyan en la existencia y/o magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

b- **MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO:**



Se entiende específicamente incluido en este concepto:

- 1) Los lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, donde se desarrollen las funciones propias de los organismos.
- 2) Las circunstancias de orden sociocultural y de infraestructura física que en forma inmediata rodean la relación laboral condicionando la calidad de vida de los agentes y sus familias.

c- PREVENCIÓN. Consiste en el conjunto de actividades o medidas previstas o adoptadas en todas las fases de la actividad de las jurisdicciones y entidades descentralizadas comprendidas, con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo

IV.- REFERENCIAS DE NORMATIVAS ESPECÍFICAS

1- Con la finalidad de contribuir a la mejor comprensión del significado de la salud ocupacional, sus alcances y responsables, es muy ilustrativo recordar en este punto las siguientes definiciones contenidas en el **Código de Ética para los Profesionales de la Salud Ocupacional**:

A los efectos de este código, se entiende que la expresión "profesionales de salud ocupacional" se refiere a todos aquellos que, en el ejercicio de su profesión, desempeñan tareas, proveen servicios o están involucrados en una práctica de seguridad y salud ocupacional. Existe una amplia gama de disciplinas que están relacionadas con la salud ocupacional, dado que es una interfaz entre la tecnología y la salud que cubre aspectos técnicos, médicos, sociales y legales. Entre los profesionales de la salud ocupacional se incluyen médicos(as) del trabajo, enfermeros(as) ocupacionales, inspectores(as) de fábricas, higienistas ocupacionales, psicólogos(as) ocupacionales, especialistas en ergonomía, rehabilitación, prevención de accidentes y el mejoramiento del ambiente de trabajo, así como en la investigación en salud y seguridad ocupacional. La tendencia es utilizar las competencias de estos profesionales de la salud ocupacional dentro del marco y el enfoque de un equipo multidisciplinario."

Se reconoce cada vez más, que las buenas prácticas de Salud Ocupacional no se limitan solamente a realizar evaluaciones y proveer servicios, sino que buscan también atender la salud del trabajador y su capacidad de trabajar, con la visión de protegerlo, mantenerlo y promoverlo. Este enfoque de la atención de la salud de los trabajadores y la promoción de la salud ocupacional se orienta hacia la atención de la salud de los trabajadores y de sus necesidades humanas y sociales de una manera integral y coherente; e incluye la atención preventiva, la promoción de la salud, los servicios asistenciales curativos, la rehabilitación a través de los primeros auxilios y la compensación económica cuando corresponda, así como estrategias para la recuperación y reinserción laboral. Igualmente, es creciente la importancia de considerar los vínculos existentes entre la salud ocupacional, salud ambiental,



gestión de calidad, seguridad y control del producto, salud pública y comunitaria, y seguridad.

Esta estrategia conduce al desarrollo de sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional, a enfatizar la opción de tecnologías limpias y a establecer alianzas con los que producen y con los que protegen, con el objeto de lograr un desarrollo sostenible, equitativo, socialmente útil y capaz de atender a las necesidades humanas.”

2- Seguidamente, se ponen de resalto conceptos relevantes del **Convenio 155** sobre seguridad y salud de los trabajadores y **Protocolo de 2002** recientemente ratificado por la República Argentina (Ley N° 26.693) que dan sustento a las funciones de las Comisiones Cymat.

“Artículo 4: 1. Todo Miembro deberá, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas y habida cuenta de las condiciones y práctica nacionales, formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.

2. Esta política tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.

Artículo 5. Esferas de Acción Técnicas

a) diseño, ensayo, elección, reemplazo, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los componentes materiales del trabajo (lugares de trabajo, medio ambiente de trabajo, herramientas, maquinaria y equipo; sustancias y agentes químicos, biológicos y físicos; operaciones y procesos);

b) relaciones existentes entre los componentes materiales del trabajo y las personas que lo ejecutan o supervisan, y adaptación de la maquinaria, del equipo, del tiempo de trabajo, de la organización del trabajo y de las operaciones y procesos a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores;

c) formación, incluida la formación complementaria necesaria, calificaciones y motivación de las personas que intervienen, de una forma u otra, para que se alcancen niveles adecuados de seguridad e higiene;

d) comunicación y cooperación a niveles de grupo de trabajo y de empresa y a todos los niveles apropiados hasta el nivel nacional inclusive;

e) la protección de los trabajadores y de sus representantes contra toda medida disciplinaria resultante de acciones emprendidas justificadamente por ellos de acuerdo con la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio.

Parte IV. Acción a Nivel de Empresa

Artículo 16: 1. Deberá exigirse a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones y procesos que están bajo su control son seguros y no entrañan riesgo alguno para la seguridad y la salud de los trabajadores.



2. Deberá exigirse a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los agentes y las sustancias químicas, físicas y biológicas que estén bajo su control no entrañan riesgos para la salud cuando se toman medidas de protección adecuadas.

3. Cuando sea necesario, los empleadores deberán suministrar ropas y equipos de protección apropiados a fin de prevenir, en la medida en que sea razonable y factible, los riesgos de accidentes o de efectos perjudiciales para la salud.

Artículo 17: Siempre que dos o más empresas desarrollen simultáneamente actividades en un mismo lugar de trabajo tendrán el deber de colaborar en la aplicación de las medidas previstas en el presente Convenio.

Artículo 18: Los empleadores deberán prever, cuando sea necesario, medidas para hacer frente a situaciones de urgencia y a accidentes, incluidos medios adecuados para la administración de primeros auxilios.

Artículo 19: Deberán adoptarse disposiciones a nivel de empresa en virtud de las cuales:

a) los trabajadores, al llevar a cabo su trabajo, cooperen al cumplimiento de las obligaciones que incumben al empleador;

b) los representantes de los trabajadores en la empresa cooperen con el empleador en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo;

c) los representantes de los trabajadores en la empresa reciban información adecuada acerca de las medidas tomadas por el empleador para garantizar la seguridad y la salud y puedan consultar a sus organizaciones representativas acerca de esta información, a condición de no divulgar secretos comerciales;

d) los trabajadores y sus representantes en la empresa reciban una formación apropiada en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo;

e) los trabajadores o sus representantes y, llegado el caso, sus organizaciones representativas en la empresa estén habilitados, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, para examinar todos los aspectos de la seguridad y la salud relacionados con su trabajo, y sean consultados a este respecto por el empleador; con tal objeto, y de común acuerdo, podrá recurrirse a consejeros técnicos ajenos a la empresa;

f) el trabajador informará de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación de trabajo que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un peligro inminente y grave para su vida o su salud; mientras el empleador no haya tomado medidas correctivas, si fuere necesario, no podrá exigir de los trabajadores que reanuden una situación de trabajo en donde exista con carácter continuo un peligro grave e inminente para su vida o su salud.

La OIT como complemento de este Convenio adopta la Recomendación 164 Sobre seguridad y salud de los trabajadores que contribuye a su aplicación.”



El Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, refiere principalmente al sistema de registro y notificación de los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales, cuando proceda de los sucesos peligrosos, los accidentes de trayecto y los casos de enfermedades cuyo origen profesional es sospechoso.

Determina la responsabilidad de los empleadores entre otras de:

- Llevar este sistema de registro y de notificación.
- Notificar a la autoridad competente sobre esas contingencias laborales.
- Proporcionar información a los trabajadores y a sus representantes sobre lo notificado.

En el mismo sentido también se destacan conceptos fundamentales del **Convenio 187** sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo recientemente ratificado por la República Argentina (Ley N° 26.694), con lineamientos a nivel general respecto de las características a que debe tender un Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme las prescripciones del Convenio ratificado.

"II. OBJETIVO

Artículo 2 : 1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá promover la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo con el fin de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo mediante el desarrollo de una política, un sistema y un programa nacionales, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

IV. SISTEMA NACIONAL

Artículo 4: 1. Todo Miembro deberá establecer, mantener y desarrollar de forma progresiva, y reexaminar periódicamente, un sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

2. El sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo deberá incluir, entre otras cosas:

a) la legislación, los convenios colectivos en su caso, y cualquier otro instrumento pertinente en materia de seguridad y salud en el trabajo;

b) una autoridad u organismo, o autoridades u organismos responsables de la seguridad y salud en el trabajo, designados de conformidad con la legislación y la práctica nacionales;

c) mecanismos para garantizar la observancia de la legislación nacional, incluidos los sistemas de inspección, y

d) disposiciones para promover en el ámbito de la empresa la cooperación entre la dirección, los trabajadores y sus representantes, como elemento esencial de las medidas de prevención relacionadas con el lugar de trabajo.

3. El sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo deberá incluir, cuando proceda:



- a) un órgano u órganos consultivos tripartitos de ámbito nacional para tratar las cuestiones relativas a la seguridad y salud en el trabajo;
- b) servicios de información y asesoramiento en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- c) formación en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- d) servicios de salud en el trabajo, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales;
- e) la investigación en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- f) un mecanismo para la recopilación y el análisis de los datos relativos a las lesiones y enfermedades profesionales, teniendo en cuenta los instrumentos de la OIT pertinentes.”

V.- ASPECTOS INNOVADORES: RIESGOS PSICOSOCIALES

Complementariamente, resulta importante conocer y difundir conceptos que se están incorporando con mucha fuerza en esta materia, y que ya están incluidos en nuestra norma positiva conforme lo establecido por el CCTG por ejemplo cuando determina las obligaciones del Estado Empleador: “*Detectar y propiciar soluciones emanadas de los riesgos psicosociales producidos en relación con el trabajo, a través de servicios de Salud Ocupacional.*” Como asimismo cuando al definir las condiciones de medio ambiente de trabajo, incluye: “*La naturaleza de los agentes físicos, químicos, biológicos y psicosociales presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.*”

En ese sentido se estima atinente incluir una reseña de las consideraciones efectuadas sobre esta cuestión, por el Director del Programa de la OIT sobre Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente de la Organización Internacional del Trabajo en ocasión del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo - 2010 (Seiji Machida) cuando señala, que es necesario adaptar las medidas sobre seguridad y salud en el trabajo al mismo tiempo que las condiciones en el lugar de trabajo se modifican de manera constante. Asimismo informa, que un estudio de la OIT realizado en 2009 sobre la implementación de tres instrumentos fundamentales de la OIT sobre Salud y Seguridad en el Trabajo demostró que se han alcanzado importantes progresos y que un número considerable de países está en proceso de desarrollar políticas sobre Seguridad y Salud en el Trabajo SST, así también se desprende del estudio que algunos países están actualizando sus estrategias concentrándose en los nuevos riesgos, como enfermedades relacionadas con el estrés o el sistema osteomuscular, y la promoción de mejores prácticas.

Agrega que “el estudio, que se basa en contribuciones de más de 120 países, también muestra que debería considerarse una serie de nuevos aspectos para acciones futuras en este campo, incluyendo los riesgos antes mencionados.”

Y que una tarea importante “es la creación de una cultura de salud y seguridad en el trabajo que éste sea un objetivo prioritario en las agendas



nacionales, así como el incremento de la concienciación y la comprensión de la finalidad y utilidad de un enfoque sistemático sobre SST. En segundo lugar, el plan de acción aspira a mejorar la situación a nivel del lugar de trabajo”.

También se hace mención a la nueva lista de enfermedades profesionales publicada por la OIT. En tal sentido se resalta que la lista revisada “incluye, por primera vez, los trastornos mentales y del comportamiento y los desórdenes psicológicos posteriores al trauma, una vez establecida una evidencia científica de un vínculo entre la exposición a los factores de riesgo en el lugar de trabajo y los trastornos mentales” y profundiza en cierta medida acerca de las causas señalando que hay estudios que demuestran que las dificultades para hacer frente a las condiciones de la vida laboral moderna ,” la creciente presión, una carga de trabajo cada vez más pesada, y mayores exigencias de movilidad y flexibilidad. El deber de estar siempre “a disposición” hace que sea difícil alcanzar un equilibrio saludable de la vida laboral.”

VI.– DISPOSICIONES RELATIVAS AL FUNCIONAMIENTO DE LAS DELEGACIONES

A- CONSTITUCIÓN DE LA DELEGACIÓN

1) En la resolución el titular de la jurisdicción o entidad descentralizada que disponga la constitución de la Delegación, deberá darse cumplimiento a lo establecido por el artículo 118, integrando a los responsables de las áreas de Recursos Humanos, Administración, Servicio Médico, Mantenimiento. Dicha integración garantiza la continuidad del funcionamiento de las actividades de la Delegación aun cuando hubiere cambios de funcionarios o representantes gremiales, dada la presencia de los titulares de las áreas involucradas. Ello, sin perjuicio del dictado de una nueva resolución para la oportuna integración de otro funcionario, por cambios o modificaciones que se hubieren producido en las áreas.

2) La Delegación deberá dictarse un reglamento de funcionamiento, en el cual mínimamente se determine: el mecanismo de convocatoria a las partes; la fijación del día y frecuencia de las reuniones y la existencia de temario previo; las características que deberán contener las Actas; el establecimiento de una Secretaría administrativa y fijar sus funciones; establecer el circuito administrativo del ingreso y seguimiento de las actuaciones y denuncias, especialmente en los establecimientos alejados o en las diferentes provincias del país; e incluir en el reglamento de funcionamiento , que anualmente deberá ser aprobado el plan de acción o agenda anual.

3) Resulta de buena práctica para el funcionamiento de la Delegación que cuente con un Sitio CyMAT en la página Web de la jurisdicción o entidad descentralizada y con un correo electrónico: cymat(organismo)@, a través de los cuales podrá realizar actividades de difusión de aspectos importantes sobre la temática y de material sobre salud, higiene y seguridad en el trabajo,



que resulte de interés para los trabajadores; información sobre cursos y toda otra comunicación atinente al mejor cumplimiento de sus funciones; asimismo facilitara su comunicación con la Comisión Central y en su caso, recibir denuncias.

4) Se recuerda que conforme la nueva denominación, las áreas de Servicio Médico se refieren al Servicio de Salud y Seguridad en el Trabajo que involucra a profesionales de la salud e higiene y seguridad.

B- CONSTITUCION DE SUBDELEGACIONES

1) La Delegación que, en forma consensuada y debidamente fundamentada, considere necesario para su mejor funcionamiento la creación de Subdelegaciones, remitirá la solicitud a la Comisión CyMAT Central, que evaluará dicho pedido.

2) En el supuesto de autorizarse el funcionamiento de una Subdelegación, ésta tendrá la misma conformación que la Delegación, con la que deberá mantener un contacto fluido y permanente, correspondiendo que remita las actas y en su caso, las solicitudes a la Delegación, siendo ésta su representante ante la Comisión Central.

VII.- FUNCIONES ASIGNADAS A LAS DELEGACIONES

GUIA DE MEJORES PRACTICAS PARA OPERATIVIZAR SU CUMPLIMIENTO

En el marco de referencia establecido, se mencionan seguidamente las funciones asignadas a las referidas Delegaciones por el CCTG Decreto N° 214/06, con una guía de mejores prácticas para facilitar su cumplimiento y gestión y con la cita de la normativa de aplicación en el Anexo al presente.

Decreto N° 214/06 - ARTICULO 120.- Las delegaciones de la Comisión tendrán las siguientes funciones:

a) Verificar el cumplimiento de la normativa legal vigente, en sus respectivos ámbitos.

b) Inspección y relevamiento periódico y regular de los lugares de trabajo a efectos de detectar riesgos físicos y prácticas peligrosas.

Guía de acciones a realizar por las Delegaciones para el mejor cumplimiento de estas primeras dos funciones:

- Para verificar el cumplimiento de la normativa vigente en lo que respecta a salud y seguridad en el trabajo (leyes 19.587 y 24.557; decretos 351/79 y 1338/96; resolución 37/10) es imprescindible que la Delegación



CyMAT, conformada de acuerdo a lo que dispone el CCTG Decreto N° 214//06, cuente con la participación de servicios técnicos especialistas en la materia (Medicina del Trabajo e Higiene y Seguridad).

Los objetivos principales de la Ley 19.587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo son:

- Proteger la vida, preservar y mantener la integridad psicofísica de los/as trabajadores/as.
- Prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos
- Estimular y desarrollar la prevención de accidentes o enfermedades derivadas de la actividad laboral.

Los principios básicos de la aplicación de esta ley incluyen:

- Creación de servicios de Higiene y Seguridad y Medicina del Trabajo de carácter preventivo y asistencial.
- Investigación de factores determinantes de accidentes y enfermedades del trabajo.
- Realización de estadísticas.
- Estudio y adopción de medidas para proteger la salud y la vida de los/as trabajadores/as.
- Determinación de condiciones de seguridad e higiene mínimas.
- Exámenes de salud.

Los objetivos de la Ley 24.557 de Riesgos del Trabajo son:

- Reducir la siniestralidad laboral a través de la prevención de los riesgos derivados del trabajo.
- Reparar daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, incluyendo la rehabilitación del damnificado/a.
- Promover la recalificación y la recolocación de los/as trabajadores/as damnificados/as.
- Promover la negociación colectiva por condiciones de trabajo.

Para verificar el cumplimiento de estas leyes es necesario llevar adelante acciones que trasladen a la práctica sus enunciados:

1) Es indispensable que cada organismo realice un relevamiento de factores de riesgos, tanto de sus condiciones de trabajo como del medio ambiente donde se ejecuta. En dicho relevamiento la participación de la Delegación es imprescindible, para lo cual deberá trabajar en forma conjunta con personal técnico en la materia.

El relevamiento, además de permitir detectar los riesgos presentes en el organismo, es el insumo indispensable para que la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART) contratada, realice los exámenes periódicos obligatorios por ley.



Se requiere conocer el personal que está expuesto y a qué riesgos porque, de acuerdo a esta información, la ART efectúa los exámenes periódicos correspondientes.

Por lo tanto la **Delegación** debe tener conocimiento y participar en el relevamiento y posterior verificación de la realización de los exámenes periódicos.

2) La **Delegación** debe tener la información de los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y enfermedades relacionadas con el trabajo ocurridos en su organismo. A tales efectos deberá solicitar información a los servicios de salud y seguridad en el trabajo, con el análisis pertinente y las propuestas de determinadas medidas preventivas a fin de evitar la ocurrencia de otros accidentes, enfermedades profesionales o enfermedades relacionadas con el trabajo. Propuestas a discutir en las **Delegaciones**. (ver art.112 CCTG).

3) A partir del primer relevamiento, corresponde que la **Delegación** junto con los servicios técnicos realice inspecciones periódicas, a fin de detectar nuevos riesgos y de verificar la eficacia de las medidas preventivas puestas en práctica.

4) La **Delegación**, cuando tenga dependencias en distintas provincias del país, determinará acciones y estrategias para la realización de los relevamientos e inspecciones.

5) La **Delegación** tratará los temas que surjan de la intervención de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, a partir de las denuncias que ésta haya recibido.

6) Corresponde a la **Delegación** solicitar al Área específica, por nota, el plan de contingencia y evacuación existente en el organismo. De no existir, o no estar actualizado, solicitar su programación y preparación de ejecución, en cumplimiento del art. 116 inc. i) del CCTG. (ver art.112 CCTG).

7) La **Delegación** podrá convocar a los responsables de las áreas específicas a fin del tratamiento de temas pertinentes a la misma (ver art. 112 CCTG).

8) La **Delegación** deberá formalizar un registro con la información que solicita, para posibilitar su tratamiento en las reuniones y poder detectar o generar acciones, para prevenir las diversas problemáticas que se deriven de las mismas.

Función de la Delegación conforme artículo 120 CCTG

c) Promover y/o realizar cursos de adiestramiento de primeros auxilios y de prevención de accidentes de índole laboral y verificación de la realización de los obligatorios.



Las **Delegaciones** para llevar a cabo esta función pueden:

- 1) Recabar información de los cursos existentes en distintas áreas de la Administración Pública Nacional sobre la materia, remitiendo nota tanto al INAP como al Fondo de Capacitación y Recalificación Laboral
- 2) Proponer el dictado de los cursos ya aprobados relacionados a la temática en el organismo.
- 3) Solicitar participación a través del área de Recursos Humanos en la propuesta de cursos sobre la materia de carácter obligatorios, para su inclusión en el plan estratégico de capacitación y el operativo anual.
- 4) Solicitar a la ART contratada la información de los cursos que planifica dictar para el organismo, comprometerse a su difusión y garantizar la concurrencia de los/as trabajadores/as implicados/as.
- 5) Solicitar a Recursos Humanos o área encargada en el tema de capacitación, la nómina del personal que ha recibido capacitación en salud y seguridad en el trabajo. Esta información es necesaria para planificar estrategias de capacitación donde hicieran falta.
- 6) Proponer y realizar actividades de difusión de la normativa y acciones sobre prevención en contingencias laborales. A tal fin, deberán realizar material impreso a los efectos de su distribución en todas las áreas de la jurisdicción u organismo por ejemplo trípticos, adjuntándose un modelo como anexo al presente documento. Asimismo, por vía digital, en el sitio web de la delegación, deberá incluir la normativa y los pasos a seguir en caso de accidente o enfermedad profesional.

Función de la Delegación conforme artículo 120 CCTG

d) Seguimiento de los programas de mejoramiento establecidos en virtud de los contratos celebrados con las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo.

Esta función requiere:

- 1) Que la **Delegación** solicite el pliego de licitación a través del que se contratará a la ART, a los efectos de analizar los puntos del pliego referidos a las obligaciones surgidas de la ley.
- 2) Que la **Delegación** pueda contactarse, según las necesidades, con la ART contratada, con relación a actividades o acciones dirigidas a la prevención de los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y enfermedades relacionadas con el trabajo.



3) Que la **Delegación** sea informada de las visitas programadas por la ART, y a sus efectos solicitará por nota la posibilidad de acompañar el recorrido efectuado por la empresa.

4) Que la **Delegación** tenga las copias de las actas de visita de la ART.

Función de la Delegación conforme artículo 120 CCTG

e) Recibir denuncias procurando la solución en la jurisdicción o entidad descentralizada correspondiente para lo que podrá solicitar la presencia de un especialista ante la comisión y su comité asesor y/o de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.

Esta función posibilita la participación de todos/as los/as trabajadores/as habilitándolos/as a efectuar ante su Delegación las denuncias que, sobre salud y seguridad en el trabajo, crean convenientes.

1) La **Delegación** procurará encontrar la solución a las denuncias formuladas, en su seno.

2) En el caso de no arribar a la resolución de los problemas planteados podrá requerir la asistencia tanto de la Comisión Central a través de sus asesores técnicos, según corresponda.

Función de la Delegación conforme artículo 120 CCTG

f) Informar a la Comisión, a requerimiento de esta o al menos anualmente, de sus actividades y resultados así como del estado de situación en la jurisdicción o entidad descentralizada respectiva.

El vínculo entre las distintas Delegaciones y la Comisión Central es fundamental para alcanzar un desempeño eficiente y eficaz de las funciones hasta aquí enunciadas.

La elaboración del informe de lo actuado anualmente por la Delegación sirve, entre otras cosas, como información para el análisis de los distintos funcionamientos de las Delegaciones de cada organismo, pero también, y principalmente, le sirve a la Delegación como insumo de trabajo para la continuidad de su tarea. Aparecerán allí temas resueltos, pendientes o conflictivos que servirán de marco para una nueva gestión.



ANEXO I

REFERENCIAS NORMATIVAS

- Decreto Nº 214/06 CONVENIO COLECTIVO GENERAL PARA LA ADMINISTRACION PUBLICA NACIONAL
- Ley Nº 24.185 DE NEGOCIACIONES COLECTIVAS
- Ley Nº 23.328 – Ratificación del Convenio OIT Nº 151 RELATIVO A LA PROTECCION DEL DERECHO DE SINDICACION Y LOS PROCEDIMIENTOS PARA DETERMINAR LAS CONDICIONES DE EMPLEO EN LA ADMINISTRACION PUBLICA
- Ley Nº 23.544 - Ratificación del Convenio OIT Nº 154- RELATIVO AL FOMENTO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA
- Ley Nº 26.693 - Ratificación del Convenio OIT Nº155 y Protocolo 2002 RELATIVO A LA SALUD Y SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES
- Ley Nº 26.694 - Ratificación del Convenio OIT Nº 187 RELATIVO AL MARCO PROMOCIONAL PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO,
- Ley Nº 19.587 SOBRE CONDICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO
- Ley Nº 24.557.- PREVENCION DE LOS RIESGOS DEL TRABAJO. GESTION DE LAS PRESTACIONES. DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES. FONDOS DE GARANTIA Y RESERVA. ENTES DE REGULACION Y SUPERVISION. RESPONSABILIDAD CIVIL DEL EMPLEADOR. ORGANO TRIPARTITO DE PARTICIPACION
- Decreto Nº 1.338/96 -SERVICIOS DE MEDICINA E HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO
- Resolución SRT Nº 37/10 -ESTABLECE LOS EXAMENES MEDICOS QUE QUEDARAN INCLUIDOS EN EL SISTEMA DE RIESGOS DEL TRABAJO.
- CODIGO DE ETICA PARA PROFESIONALES DE LA SALUD OCUPACIONAL

Normativa Internacional

Recomendación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) Nº 164
Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981

Fuentes citadas

Entrevista con el Director del Programa de la OIT sobre Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente de la Organización Internacional del Trabajo (Seiji Machida), en ocasión del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo – 2010- , cuyos conceptos se citan en el apartado V.



ANEXO II

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO GENERAL PARA LA ADMINISTRACION PUBLICA NACIONAL -Decreto N° 214/06-

COMISION DE CONDICIONES DE MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (CyMAT)

TRIPTICO

Entendemos por **Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo** el conjunto de propiedades que caracterizan la situación de trabajo, influyen en su prestación y determinan la salud del trabajador.

1- ¿Qué componentes integran las Condiciones de Medio Ambiente de Trabajo?

Para facilitar y complementar el abordaje de la problemática de las condiciones y medio ambiente de trabajo resulta útil analizar los diversos factores de riesgo que pueden estar presentes en la situación laboral. Si bien existen diferentes clasificaciones de los factores de riesgo, hay que tener en cuenta que al considerar un puesto de trabajo concreto uno o varios de ellos pueden no actuar de idéntica manera en distintas situaciones.

La siguiente es una de las clasificaciones posibles:

RIESGOS DE SEGURIDAD

Agrupan todos los factores ligados a:

- Instalaciones
- Máquinas
- Herramientas
- Características de la construcción de edificios y locales

Ej.: riesgos de incendio, eléctrico, protección de máquinas y herramientas, pisos, escaleras, aberturas, iluminación, ventilación.

CARGA DE TRABAJO

Está determinada por los requerimientos físicos y/o psíquicos que el trabajo exige a quien lo efectúa

• Carga física:

- estática
- dinámica

• **Carga mental:** definida como el conjunto de elementos perceptivos, cognitivos y afectivos involucrados en el desarrollo de una actividad.

RIESGOS PSICOSOCIALES

Están incluidos los aspectos globales de la organización y contenido del trabajo:

- Tiempo de trabajo (jornadas y horarios),
- Ritmos de trabajo
- Nivel de automatización



- Comunicación
- Estilos de conducción
- Violencia

RIESGOS AMBIENTALES

Denominados también contaminantes, de acuerdo a su naturaleza pueden ser:

Químicos: gases, vapores, polvos, nieblas, humos, fibras

Físicos: ruido, frío, calor, presión, radiaciones

Biológicos: Virus, bacterias, hongos, etc.

2- ¿Qué es la CyMAT?

Es la **COMISIÓN DE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO** (CyMAT).

Se encuentra regulada en el Artículo 117, Capítulo II, Título VIII del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, homologado por el Decreto N° 214/2006.

3- ¿Cuáles son los objetivos de la COMISIÓN?

Velar por el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo, teniendo como marco las previsiones específicas de las leyes Nros 19.587 y 24.557. A tal efecto se utilizan, entre otras, las herramientas de la prevención y la capacitación.

4- ¿Quienes integran la Comisión (CyMAT)?

- TRES (3) Representantes Titulares del Estado Empleador: UNO (1) por la Jefatura de Gabinete de Ministros, UNO (1) por el Ministerio de Economía y Producción y UNO (1) por la Secretaría de Gabinete de la Jefatura de Gabinete de Ministros, y sus respectivos suplentes.
- Tres Representantes Titulares de los Gremios Signatarios del CCTG : DOS (2) por la Unión del Personal Civil de la Nación y UNO (1) por la Asociación de Trabajadores del Estado y sus respectivos suplentes.
- Una Comisión Técnica Asesora Permanente integrada por: Un médico especialista en Medicina Laboral, un Especialista en Higiene y Seguridad y un representante de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.
- Las Delegaciones conformadas en cada jurisdicción o entidad descentralizada.

Se encuentra regulada en el Artículo 117, Capítulo II, Título VIII del Convenio Colectivo de Trabajo General para Administración Pública Nacional, homologado por el Decreto N° 214/2006.

5- ¿Cuál es la diferencia entre Comisión y Delegación?

La COMISIÓN es la CyMAT CENTRAL. Las DELEGACIONES son las representaciones conformadas en cada Jurisdicción o Ente Descentralizado y dependen de la COMISION.

Se identifican con las siguientes siglas:

COMISION = CyMAT

DELEGACIÓN = DELEGACION CyMAT

6- ¿Cuáles son las funciones de la Comisión?

Entre otras:

- **fiscalizar**, a través de las delegaciones, el cumplimiento de las Leyes de Higiene y Seguridad (Nº 19.587), Riesgos del Trabajo (Nº 24.557), sus decretos reglamentarios y demás normativa aplicable, y formular recomendaciones para su mejor aplicación
- **proponer y diseñar** planes para la prevención de riesgos promoviendo foros, campañas de sensibilización, concientización, formación y difusión.



- **analizar y evaluar** las sugerencias y denuncias elevadas por las Delegaciones respectivas. Se encuentran reguladas en el Artículo 119, Capítulo II, Título VIII del Convenio Colectivo de mayo 2011 Trabajo General para la Administración Pública, homologado por el Decreto N° 214/2006.

7- ¿Cuáles son las funciones de las Delegaciones?

Entre otras:

- **verificar** el cumplimiento de la normativa aplicable en la respectiva jurisdicción o entidad descentralizada
- **realizar** capacitación continua.
- **recibir las denuncias y procurar la solución** en la jurisdicción o entidad descentralizada
- **informar** a la COMISION, al menos anualmente, de sus actividades y resultados.

Se encuentran reguladas en el Artículo 120, Capítulo II, Título VIII del Convenio Colectivo de Trabajo General para Administración Pública Nacional, homologado por el Decreto N° 214/2006.

8- ¿Qué se debe hacer en caso de accidente o enfermedad profesional?

Hacer la denuncia al empleador, a la ART correspondiente y, en caso de que el organismo lo posea, al Servicio de Salud Ocupacional.

El empleador debe entregarle una credencial de la ART, en la misma figura un número telefónico

0800, al que podrá comunicarse ante un accidente o enfermedad profesional. En caso de tener inconvenientes para efectuar la denuncia, deberá enviar una Carta Documento o presentar una nota ante la ART (con una copia para Ud. firmada y sellada por la ART).