

ISBN 978-987-4035-25-7



1ª edición
Julio 2020

Comité Mixto de Salud y Seguridad en el Trabajo

Análisis Ley 12.913 Pcia. de Santa Fe



Material no apto para la venta.



Ing. Néstor Adolfo BOTTA



www.redproteger.com.ar

ISBN 978-987-4035-25-7

EL AUTOR

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

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

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

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

Su extensa actividad docente lo ubica como:

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

Datos de Contacto

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

*“Que Él ilumine y guíe tu camino
por siempre.”*
W





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

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

Dr. Hermes Juan BINNER

Botta, Néstor Adolfo

Comité Mixto de Salud y Seguridad en el Trabajo : análisis ley 12.913 Pcia. de Santa Fe / Néstor Adolfo Botta. - 1a ed. - Rosario : Red Proteger, 2020.

Libro digital, PDF/A

Archivo Digital: descarga y online

ISBN 978-987-4035-25-7

1. Higiene y Seguridad del Trabajo. 2. Legislación del Trabajo. I. Título.
CDD 344.01

®Todos los derechos reservados.

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

Editorial Red Proteger®
Rosario – Argentina
Tel.: (54 341) 445 1251
info@redproteger.com.ar
www.redproteger.com.ar

INTRODUCCIÓN

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

ÍNDICE

- 1) HISTORIA Y ANTECEDENTES
- 2) FUNDAMENTOS DE LA PARTICIPACIÓN
- 3) CAPÍTULO I: CREACIÓN
- 4) CAPÍTULO II: FUNCIONES Y ATRIBUCIONES
- 5) CAPÍTULO III: CONSTITUCIÓN Y COMPOSICIÓN
- 6) CAPÍTULO IV: ELECCIÓN DE LOS MIEMBROS
- 7) CAPÍTULO V: FUNCIONAMIENTO
- 8) CAPÍTULO VI: DERECHOS Y DEBERES DE LOS MIEMBROS
- 9) CAPÍTULO VII: DEBERES DEL EMPLEADOR
- 10) CAPÍTULO VIII: DISPOSICIONES GENERALES



1) HISTORIA Y ANTECEDENTES¹

La República Argentina es uno de los pocos países latinoamericanos que no cuenta con una legislación que determine la efectiva participación de los trabajadores, beneficiarios directos de las normas de prevención, en materia de salud y seguridad en el trabajo, al menos no a nivel nacional. A la fecha sólo dos provincias han logrado incluir la participación de los trabajadores en la discusión de seguridad y salud en el trabajo, ellas son Santa Fe y Buenos Aires.

Al presente tampoco ha introducido mecanismos de consulta y participación de los trabajadores, previstos en la reglamentación de la Ley de Riesgos del Trabajo en su *artículo 19 del Decreto 170/96 "Las aseguradoras deberán realizar actividades permanentes de prevención de riesgos y control de las condiciones y medio ambiente de trabajo. A tal fin deberán: d) promover la integración de comisiones paritarias de riesgos del trabajo"*. En las sucesivas normativas que dictó la SRT, la integración "de comisiones paritarias de riesgos del trabajo" nunca tuvo lugar.

El primer antecedente de Comité Paritario que incorpora a los trabajadores fue en 1964 con la elevación al Congreso Nacional de un proyecto de ley sobre "Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo" presentado por el Dr. Arturo Illia, presidente de la Nación, y el Dr. F. Solá, Ministro de Trabajo. En su capítulo IV establecía las Comisiones Paritarias de Higiene y Seguridad, con el fundamento del **"alto interés nacional, que se manifiesta no sólo en el propósito de proteger la vida, la integridad física y la salud de los trabajadores, sino, asimismo, en la incorporación a la legislación social del principio de la consulta y colaboración entre empleadores y trabajadores en el ámbito de la empresa y en el plano nacional"**. Este proyecto, que fuera el primer intento de legislación atinente a la prevención en el país, no fue tratado ni aprobado por el Congreso.

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

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

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

La Resolución SRT 222/98 aprueba el contenido de los formularios de evaluación para alcanzar el Cuarto nivel de cumplimiento de normas de prevención y requiere la implementación de un Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en la empresa, estableciendo, entre otros requisitos, la constitución de Comisiones Internas de Seguridad en la empresa, así como contar con la documentación que avale la actividad de la comisión de seguridad.

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

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

constituirá en forma obligatoria, cuando la empresa esté conformada con un mínimo de 30 trabajadores y será de carácter optativo cuando las mismas posean un número inferior.

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

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

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

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

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

2) FUNDAMENTOS DE LA PARTICIPACIÓN²

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

«...porque permite poner en ejercicio dos palabras bellísimas, que siempre las utilizamos, como es el diálogo y el consenso. Son fantásticas las palabras, pero después llevarlas a la práctica, el diálogo significa también escuchar, y el consenso significa también ceder, parte de los intereses individuales, sectoriales, pero sino no hay consenso y si no hay escucha no hay diálogo, hay monólogo, entonces, creo que lo que avanza fundamentalmente esta ley es el permitir llevar a la práctica dos hechos fundamentales que son el diálogo y el consenso...»

El bien máspreciado de aquel cuyo único capital es su fuerza de trabajo es sin lugar a duda su salud. De su integridad y bienestar depende la posibilidad concreta y determinante de poder acceder a un trabajo decente.

² Punto desarrollado sobre la base de las siguientes fuentes: Participación de los Trabajadores en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo en Argentina. Buenos Aires, OIT, 2004. Colaborador externo: SAN JUAN, Claudio; COMITÉS DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO EN LA PROVINCIA DE SANTA FE. LOGROS Y DESAFÍOS. Jornadas de evaluación a dos años de la sanción de la Ley 12.913 de Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo. 25 al 29 de abril de 2011. Documento de Trabajo N° 5 – Edición Especial Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

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

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

La teoría y la práctica indican que los trabajadores no sólo tienen capacidad para detectar riesgos, en oportunidades invisibles a los ojos de otros, sino para cooperar en su erradicación o prevención. Es desde ese conocimiento que resulta fundamental abrir y sostener espacios de participación donde volcar las distintas miradas sobre los mismos problemas, hasta lograr soluciones que integren los conocimientos y saberes de todos: los técnicos y los que se fundan en la experiencia.

3) CAPÍTULO I: CREACIÓN

Artículo 1: Constitúyanse en la provincia de Santa Fe los Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo. Los mismos son órganos paritarios³ con participación de trabajadores/as y empleadores,...

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

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

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

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

El carácter autónomo queda establecido en el artículo 11 que dispone que la representación del empleador deberá contar entre sus miembros a un integrante o representante de sus máximos niveles de dirección o al responsable de la empresa, establecimiento empresario o dependencia pública con facultad de decisión, es decir, lo que define el CMSyST como acción se debe llevar adelante sin necesidad de tener que pedir autorización o permiso a la máxima autoridad dentro de la empresa. También es autónomo del Estado, aunque mantenga una relación con él.

³ Según el Diccionario de la Real Academia Española, paritario/ria es un adjetivo que tiene dos significados específicos: Dicho especialmente de un organismo de carácter social: Constituido por representantes de patronos y obreros en número igual y con los mismos derechos.

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

La presente ley será de aplicación en tanto no contradiga las disposiciones y principios consagrados en la Ley de Contratos de Trabajo; la Ley de Higiene y Seguridad; la Ley de Riesgo de Trabajo; sus respectivas reglamentaciones; los Estatutos Profesionales; las Convenciones Colectivas o Laudos con fuerza de tales y las Resoluciones de organismos nacionales paritarios o tripartitos, que en el marco de sus respectivas competencias se constituyan en fuentes del derecho individual del trabajo.

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

Artículo 2: Los Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo tienen por misión velar y promover la protección de la vida y la salud de los/as trabajadores/as, cualquiera fuera la modalidad o plazo de su contratación o vínculo laboral y el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Tres cosas debe hacer el CMSyST:

- Velar: Relacionado con la idea de vigilar, observar y cuidar.
- Promover: Fomentar o favorecer la realización o el desarrollo de una cosa, iniciándola o activándola si se encuentra paralizada o detenida provisionalmente.
- Mejorar las CyMAT.

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

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

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

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

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

En ningún caso serán atribuibles a los Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo las consecuencias de los accidentes que pudieran producirse en las empresas, establecimientos empresarios y dependencias públicas.

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

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

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

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

Artículo 3: Lo establecido en la presente ley es de aplicación en todas las empresas (extractivas o productivas, agropecuarias, industriales o de servicios) privadas y/o públicas, establecimientos empresarios y dependencias públicas de cincuenta (50) o más trabajadores/as, radicadas en la Provincia de Santa Fe, cualesquiera fueran sus formas societarias, de capital nacional o extranjero, con o sin fines de lucro.

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

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

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

Quedan excluidas de la obligación de constituir Comités, sin perjuicio del cumplimiento de las normas de higiene y seguridad, aquellas Organizaciones No Gubernamentales que tengan por objeto la atención directa de los sectores más vulnerables de la sociedad, a través de alimentación; vestido; actividades deportivas; educativas; culturales y vecinales, cuya actividad principal la realicen recurriendo al trabajo prestado en forma voluntaria, siempre que el número de trabajadores/as en relación de dependencia que tuvieran, no supere la cantidad de quince (15). El cumplimiento de los requisitos señalados en este párrafo, deberá acreditarse por ante la autoridad de aplicación, que resolverá de modo fundado.

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

Artículo 4: Cuando el establecimiento empresario o dependencia pública emplee entre diez (10) y cuarenta y nueve (49) trabajadores/as, se elegirá un/a Delegado/a trabajador/a de Salud y Seguridad en el Trabajo que tendrá idénticas funciones y atribuciones que el Comité.

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

Artículo 4 Decreto 396/2009: Para la determinación de la cantidad de personas que la empleadora de la construcción tiene afectada a la obra, ésta deberá presentar una declaración jurada que tendrá una vigencia de seis meses y deberá ser renovada a su vencimiento y sucesivamente hasta la finalización total de la misma.

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

La aplicación del CMSyST como está planteado en la ley y su reglamentación, es de muy compleja tarea para este tipo de actividad, dado principalmente por la variación permanente del personal, del tiempo de permanencia y de la cantidad de empresa que trabajan dentro de una obra. Por lo tanto pensar en un CMSyST bajo la estructura rígida de esta norma es casi un imposible.

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

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

Artículo 5: El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá exigir la creación de un Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo, en empresas con menos de cincuenta (50) trabajadores/as, en razón de los riesgos existentes derivados de la naturaleza o índole de la actividad, de las maquinarias o materias primas que se utilicen, de los productos que se elaboren o fabriquen y/o del tipo de instalaciones del establecimiento, independientemente del número de trabajadores/as de la empresa.

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

4) CAPÍTULO II: FUNCIONES Y ATRIBUCIONES

Artículo 6: Los Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo y los/as Delegados/as Trabajadores/as de la Salud y la Seguridad en el Trabajo tienen las siguientes funciones y atribuciones:

La mayoría de las funciones que tiene el CMSyST están relacionadas a la misión establecida en el artículo 2º.

a) Fomentar un clima de cooperación en la empresa, establecimiento empresario o dependencia pública y la colaboración entre trabajadores/as y empleadores a fin de promover la salud; prevenir los riesgos laborales y crear las mejores condiciones y medio ambientales de trabajo;

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

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

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

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

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

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

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

Velar, relacionado con la idea de vigilar, observar y cuidar.

¿Cuáles pueden ser las acciones en este caso?

Primero conocer las normas legales que aplica.

Segundo estudiarlas o pedir una explicación.

Tercero, salir a los distintos ambientes de trabajo para ver si se cumplen y en qué medida.

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

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

El CMSyST no tiene funciones ejecutivas, no fue pensado con ese objetivo.

El CMSyST no tiene que poner bajo control nada y no tiene que eliminar nada. Esa es responsabilidad del empleador. Como mucho le corresponde proponer y evaluar medidas correctivas. Le corresponde participar, no hacerse responsable.

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

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

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

Serían penalmente responsables todos los integrantes del CMSyST.

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

Le corresponde a la empresa y sus ejecutivos hacerse responsables, no al CMSyST.

Además, este inciso se contradice con el segundo párrafo del artículo 2º ***"En ningún caso serán atribuibles a los Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo las consecuencias de los accidentes que pudieran producirse en las empresas, establecimientos empresarios y dependencias públicas."*** Si no son responsables tampoco pueden, ni deben, tomar acciones ejecutivas reservadas sólo al empleador y sus representantes.

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

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

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

f) Colaborar, promover, programar y realizar actividades de difusión, información y formación en materia de salud y seguridad en el trabajo, con especial atención a los grupos vulnerables en razón de género, capacidades diferentes y edad, destinadas a todos los trabajadores y trabajadoras;

Todas tareas relacionadas a la misión de promover.

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

g) Realizar por sí o disponer la realización de investigaciones en la empresa, en la materia de su competencia, para adoptar las medidas destinadas a la prevención de riesgos y mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo;

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

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

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

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

i) Emitir opinión por propia iniciativa o a solicitud del empleador en la materia de su competencia; en especial, en el supuesto previsto en el Artículo 25 de la presente;

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

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

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

j) Conocer y tener acceso a la información y resultados de toda inspección, investigación o estudio llevado a cabo por los profesionales o técnicos de la empresa y las realizadas por la autoridad de aplicación en materia de salud y seguridad en el trabajo;

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

k) Poner en conocimiento del empleador las deficiencias existentes en la materia de su competencia y solicitarle la adopción de medidas tendientes a la eliminación o puesta bajo control de los riesgos ocupacionales;

El representante de los trabajadores integrante del CMSyST no es un trabajador más de la empresa, no es un trabajador común, es un trabajador con obligaciones

especiales, por consiguiente todos los integrantes del CMSyST deben tener la obligación de poner en conocimiento, no puede ser tomado esto como una opción para un integrante del CMSyST.

l) Peticionar a la autoridad de aplicación su intervención en los casos en que considere necesario para salvaguardar la salud y seguridad en el trabajo o ante incumplimientos de las normas legales, reglamentarias y convencionales vigentes en la materia, y comunicarle inmediatamente la disposición o autorización de la paralización de las tareas en caso de peligro grave e inminente para la salud o vida de los/as trabajadores/as;

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

Artículo 6 Decreto 396/2009: En caso de peligro grave e inminente para la vida o la salud de las personas, el Comité de Salud y Seguridad dará urgente noticia al empleador y a la Autoridad de aplicación a los efectos de tomar las medidas correspondientes tal como lo contempla el inc. l) del artículo 6 de la ley. Esta dispondrá la reanudación de tareas una vez que sea acreditado el cese de las causas que motivaron la paralización de las mismas. Entre la comunicación y la reanudación no debe mediar más de 24 horas.

Amplía y reglamenta al artículo 6 inciso l).

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

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

Repite el inciso b).

Artículo 7- Los Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo tendrán especialmente en cuenta en el cumplimiento de sus funciones, los dictámenes, opiniones o investigaciones realizadas por quienes se hallen inscriptos en el Registro Provincial de Consultores que establece el Artículo 34 de esta ley.

Este artículo hasta ahora nunca fue reglamentado.

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

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

5) CAPÍTULO III: CONSTITUCIÓN Y COMPOSICIÓN

***Artículo 8:* A falta de normas en las convenciones colectivas de trabajo o en otros acuerdos, toda empresa, establecimiento empresario o dependencia pública a que se refiere el Artículo 3 de esta ley, que emplee como mínimo a cincuenta (50) trabajadores/as, constituirá un Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo de composición paritaria, con igual número de representantes del empleador y de los/as trabajadores/as, debiendo recaer las designaciones en varones y mujeres en proporción a su número en el establecimiento.**

Este artículo está en concordancia con el segundo párrafo del artículo 1º y el artículo 3º, agregando que la distribución de integrantes de los representantes de los trabajadores debe ser proporcional a la cantidad por sexo.

***Artículo 9:* Los representantes de los/as trabajadores/as en los Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo serán designados según la siguiente escala:**

- ***De diez (10) a cuarenta y nueve (49) trabajadores/as: un (1) representante***
- ***De cincuenta (50) a quinientos (500) trabajadores/as: tres (3) representantes***
- ***De quinientos uno (501) a mil (1.000) trabajadores/as: cuatro (4) representantes***
- ***De mil uno (1.001) a dos mil (2.000) trabajadores/as: cinco (5) representantes***
- ***De dos mil uno (2.001) a tres mil (3.000) trabajadores/as: seis (6) representantes***
- ***De tres mil uno (3.001) a cuatro mil (4.000) trabajadores/as: siete (7) representantes.***
- ***De cuatro mil uno (4.001) en adelante: ocho (8) representantes.***

***Artículo 9 Decreto 396/2009:* A los fines de integrar las escalas representativas de los trabajadores, se entiende por tal condición a la totalidad del personal que realice actos, ejecute obras o preste servicios, directa o indirectamente a favor del empleador o del empresario principal donde ejecuta su prestación laboral.**

El artículo 9 de la ley es simple y sencillo, y no requiere demasiadas explicaciones.

El artículo 9 del decreto reglamentario amplía el concepto de a quienes hay que contar para establecer los integrantes del CMSyST y habla de la totalidad de trabajadores que trabajen dentro del establecimiento, propios o ajenos, es decir, se debe incluir al personal de las empresas tercerizadas o que prestan servicios dentro de la misma.

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

número de ellos y también a los representantes del empleador contratado. Todos conforman la empresa.

***Artículo 10:* Siempre que una empresa comprenda varios establecimientos, se constituirá un Comité o se designará un/a Delegado/a trabajador/a de Salud y Seguridad en el Trabajo en cada uno de ellos de conformidad a los Artículos 3 o 4, según corresponda, disponiendo un mecanismo de coordinación entre ellos.**

***Artículo 10 Decreto 396/2009:* En aquellas empresas que cuenten con varios establecimientos, deberá implementarse un mecanismo de coordinación integral, que garantice entre los delegados de salud la inmediatez y fluidez en las comunicaciones, como así también la unificación de criterios técnicos sustentables.**

El CMSyST es por establecimiento, no uno para toda la empresa.

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

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

Cuando en un mismo establecimiento concurren a desarrollar sus tareas trabajadores de dos ó más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa. Con éste objetivo establecerán los medios de coordinación que sean necesarios para garantizar la prevención de los riesgos laborales. En el caso de la industria de la construcción, además, el empresario o el comitente titular del centro de trabajo adoptará las medidas a que hubiese lugar para que los otros empresarios que laboren en el centro reciban la información e instrucciones en cuanto a los riesgos existentes en el establecimiento y las medidas de prevención y protección correspondientes, incluyendo a las que hagan en situaciones de emergencia. Las empresas que contraten o subcontraten la realización de obras o servicios deberán vigilar el cumplimiento de la normativa por parte de estos terceros. Los deberes de cooperación e información serán de aplicación a los trabajadores autónomos que eventualmente desarrollen tareas en el establecimiento”.

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

Para la industria de la construcción, la conformación del Comité de Salud y Seguridad es obligación del empleador y de la empresa de la construcción, sea ésta persona física o jurídica, que intervenga como empleador o comitente de la construcción, tenga o no habitualidad en el proceso de esta industria, cualquiera sea la forma o figura asociativa, societaria o de patrimonio de afectación de bienes que se pueda haber elegido.

No agrega nada nuevo dado que las empresas de la construcción o relacionadas a la industria de la construcción no están exentas de constituir el CMSyST.

Durante el proceso de ejecución de la obra, el comitente y aquel a quien le quepa la responsabilidad de elaborar y aplicar el Plan de Higiene y Seguridad conforme los términos de la legislación y normativa nacional vigente en la materia, deberán asegurar en ella, el funcionamiento del Comité Mixto de Salud y Seguridad.

Tampoco le agrega nada nuevo. Es una obligación del Empleador, cualquiera sea éste, la de asegurar el funcionamiento del CMSyST.

Las restantes empresas que participen en el proceso de la industria de la construcción, además de contar dentro de las mismas y cuando corresponda, con un Comité Mixto de Salud y Seguridad,...

El primer párrafo ya lo dice. Las empresas subcontratistas deben conformar el CMSyST del Contratistas Principal o Comitente según corresponda.

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

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

No podrán excusar el incumplimiento de esta obligación fundados en la circunstancia de haberse constituido la persona jurídica o tener su domicilio legal fuera del ámbito geográfico de la Provincia.

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

6) CAPÍTULO IV: ELECCIÓN DE LOS MIEMBROS

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

Artículo 11: La representación del empleador deberá contar entre sus miembros a un integrante o representante de sus máximos niveles de dirección o al responsable de la empresa, establecimiento empresario o dependencia pública con facultad de decisión, quien presidirá el Comité.

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

Segundo, es que esta persona será el presidente, lo cual es una forma de discriminación dado que el CMSyST es paritario, además, la ley y su reglamento

no establecen funciones específicas para el presidente, por lo que en realidad cumple un papel similar al resto.

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

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

***Artículo 12:* Cuando en la empresa, establecimiento empresario o dependencia pública, exista una representación sindical elegida en los términos de la Ley Nacional N° 23.551, cuyo número de integrantes sea mayor al número de representantes de los/as trabajadores/as que deberían componer el Comité de conformidad al Artículo 8 de la presente ley, los delegados sindicales elegirán de entre sus miembros a los/as Delegados/as de Salud y Seguridad que integran el Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo.**

Existe representación sindical en mayor número a los que se necesitan para integrar el CMSyST.

En este caso el sindicato elige cuáles son sus representantes al CMSyST. Estos delegados no pueden rotar, no existe el suplente. En caso de que alguno desista hay que designar a otro.

Cuando exista más de una (1) representación sindical reconocida por la empresa, establecimiento empresario o dependencia pública, la elección de los miembros a los/as Delegados/as de Salud y Seguridad que integran el Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo, se hará en forma proporcional al número de afiliados que representa cada organización sindical en el lugar donde se crea dicho Comité.

Cuando existan diferencias en la proporcionalidad del número de afiliados que le corresponde a cada organización sindical, para la conformación del Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo, será el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Provincia el que dirima dicha situación.

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

***Artículo 12 Decreto 396/2009:* Si en el establecimiento existieran delegados en funciones, y el número coincidiera con el de representantes a integrar el comité, el empleador invitará a los mismos a integrarse al comité. En el supuesto que el número de delegados excediese la cantidad de representantes a designar en el comité, será la junta interna de delegados o cuerpos orgánicos de esa naturaleza quienes deberán decidir entre los existentes, el/los trabajadores que compondrán el mencionado comité.**

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

Cuando existieran en el seno del establecimiento delegados de personal correspondiente a distintos sindicatos, se deberá garantizar la participación de todas las organizaciones gremiales presentes en el sector.

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

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

Artículo 13: Cuando en la empresa, establecimiento empresario o dependencia pública, no exista la representación sindical a que se refiere el artículo anterior o exista una representación sindical con igual o menor número de miembros que el de representantes de los/as trabajadores/as que deberían componer el Comité de conformidad al Artículo 8 de esta ley, los miembros del Comité representantes de los/as trabajadores/as o los/as Delegados/as de Salud y Seguridad, serán elegidos mediante la elección libre y democrática convocada por el gremio y además el/la delegado/a electo/a debe reunir los mismos recaudos que la Ley Nacional N° 23.551 exige para los/as delegados/as.

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

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

Cuando por falta de postulantes se hubiera frustrado la convocatoria a elección de delegados efectuada por la organización sindical, ésta designará a una persona de la empresa, establecimiento empresario o dependencia pública con adecuada capacitación en higiene y seguridad en el trabajo, que habrá de cumplir la función que esta ley asigna a tales representantes.

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

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

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

Artículo 13 Decreto 396/2009: La autoridad de aplicación solicitará a la o las organizaciones sindicales respectivas que efectúe la correspondiente convocatoria a elegir representantes sindicales, conforme los plazos y procedimientos fijados en

los respectivos estatutos, y en la ley 23.551 y decreto reglamentario. Si la elección se hubiera frustrado por falta de postulantes, la autoridad de aplicación solicitará a la o las organizaciones gremiales la designación del trabajador de la empresa o establecimiento que habrá de desempeñar la función prevista en el segundo párrafo del artículo 13.

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

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

7) CAPÍTULO V: FUNCIONAMIENTO

Artículo 14: Sólo los miembros que integran el Comité en representación del empleador y de los/as trabajadores/as tendrán voz y voto en sus deliberaciones.

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

Artículo 15: Los responsables de los servicios de medicina del trabajo, de los servicios de higiene y seguridad y de los servicios y asesoramiento en toxicología podrán participar de las reuniones del Comité en carácter de asesores, con voz pero sin voto,...

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

El servicio de Toxicología no existe como tal en la normativa legal.

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

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

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

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

El error es pensar que el CMSyST interfiere en los procesos que deben llevar adelante los Servicios de MT e HyST; de ninguna manera debe y puede ocurrir

esto, porque ambos tienen misiones y objetivos diferentes, pero complementarias. El CMSyST tiene como misión velar y promover, y por lo tanto ayuda y complementa a las acciones llevadas adelante por la empresa a través de ambos servicios.

Con iguales facultades y limitaciones participarán, a pedido de cualquiera de las partes, los representantes de la autoridad de aplicación, así como los profesionales o técnicos con competencia en la materia invitados por el Comité.

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

Artículo 16: El Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo será presidido por el representante del empleador a que se refiere el Artículo 11 de esta ley y actuará como secretario/a un representante de la delegación de los/as trabajadores/as.

Artículo 16 Decreto 396/2009: Para la designación del trabajador/a que desempeñe el cargo de secretario/a del Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo, deberá estarse a las pautas de representación sindical previstas en los arts. 12 y 13 de la Ley 12.913.

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

Artículo 17: El Comité se reunirá de manera ordinaria o en forma extraordinaria a pedido de sus miembros.

La ley ni su reglamento definen que es una reunión ordinaria y/o extraordinaria, pero se puede entenderse que una reunión ordinaria es aquella que se realiza en forma frecuente y programada, y una extraordinaria, es aquella que se realiza por un tema fuera de agenda y que puede ser considerado urgente o muy relevante.

Artículo 17 Decreto 396/2009: El reglamento interno del Comité deberá establecer una razonable periodicidad para realizar las reuniones ordinarias, atendiendo a las características de cada empresa o establecimiento.

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

Asimismo deberá prever la convocatoria a reuniones extraordinarias, con carácter urgente y a pedido de cualesquiera de los miembros del Comité, en los casos que a continuación se establecen enunciativamente: quemadura grave (Tipo AB mayor al 20%; Tipo B mayor al 10%), amputación por encima de carpo o tarso, parcial o total, amputación de uno o más dedos de manos o pies (con internación), intoxicaciones agudas con alteración de parámetros vitales, coma de origen traumático, traumatismo de cráneo con pérdida de conocimiento (se excluyen los

casos sin alteraciones neurológicas, con TAC normal), politraumatismo grave, aplastamiento torácico, fractura expuesta, incluidas fracturas abiertas (con internación), fractura o luxación de una o más vértebras (con internación), fractura de pelvis, herida abdominal transperitoneal con o sin perforación de víscera, perforación o enucleamiento ocular, rotura/estallido de vísceras, castración o emasculación traumática, fracturas cerradas de miembros inferiores o superiores (con internación o con internación y cirugía inmediata al accidente o programada como consecuencia de la lesión inicial, herida y/o traumatismo de mano con internación, lesiones producidas por arma de fuego o arma blanca (con internación) u otras que en lo sucesivo pudieren establecerse como de denuncia obligatoria, y toda situación que pudiere afectar la vida o la salud de las personas en el ámbito laboral.

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

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

Artículo 18: Las reuniones del Comité se llevarán a cabo en los locales de las empresas, establecimiento empresario o dependencia pública y en horarios de trabajo, sin desmedro de las remuneraciones de sus miembros. Éstos no percibirán remuneración suplementaria alguna por el ejercicio de sus funciones, pero el empleador les abonará los viáticos o gastos que les demande el desempeño de sus tareas.

«...sin desmedro de las remuneraciones de sus miembros...», significa por ejemplo, que si el trabajador por asistir a una reunión no puede cumplir con los objetivos de trabajo, eso no signifique una pérdida de salario por premio a la productividad, a la asistencia, etc.

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

Artículo 19: Dentro de los noventa (90) días de su constitución, el Comité aprobará por consenso su reglamento interno de conformidad a la presente ley.

El Reglamento Interno del CMSyST es de suma importancia porque permite regular el funcionamiento del mismo y evitar posteriormente un sinnúmero de desencuentros que por lo general terminan en problemas y discusiones sinsentido.

Para orientar en la confección del Reglamento Interno, el Ministerio de Trabajo y Seguridad emitió la Disposición 1/2010 de la Dirección Pcial. de Salud y Seguridad en el Trabajo, que es una guía para la confección del mismo.

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

Artículo 19 Decreto 396/2009: La falta del consenso necesario para la aprobación del reglamento interno del Comité, deberá ser comunicada fehacientemente a la autoridad de aplicación dentro del plazo de 2 días a partir del vencimiento del término legal dispuesto en el art. 19 de la Ley 12.913. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social arbitrará las acciones ó medidas pertinentes en aras de remover las diferencias existentes para la aprobación de la referida normativa interna.

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

8) CAPÍTULO VI: DERECHOS Y DEBERES DE LOS MIEMBROS

Artículo 20: Los miembros del Comité tienen derecho a acceder en tiempo útil a la información que necesiten para el cumplimiento de sus funciones y libre acceso a todos los sectores donde se realicen tareas.

Es muy importante, especialmente para los representantes de los trabajadores, que conozcan y apliquen este derecho. Los que se dedican a la higiene y seguridad en el trabajo están acostumbrados a andar, entrar y conocer todos los sectores de la empresa; muchos trabajadores no tienen esta posibilidad.

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

En los casos en que puedan estar implicados secretos industriales o normas ambientales, se deberá contar con autorización del encargado con mayor jerarquía dentro del establecimiento de que se trate, dentro del marco de la legislación nacional y provincial aplicable en cada caso.

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

Que tiene de «confidencial» un informe sobre un estudio de contaminantes en ambiente de trabajo, o una investigación de accidente, etc. Este tema requiere también que la empresa tenga un procedimiento de clasificación de documentación y no quede esto a la discrecionalidad de alguien.

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

Artículo 20 Decreto 396/2009: Se entiende por tiempo útil al lapso estrictamente necesario que debe mediar entre la petición formulada por el Comité o el delegado de Seguridad y el acceso a la información que resulte necesaria e indispensable a los fines de no impedir el regular cumplimiento de sus funciones.

Este es otro tema que debería quedar muy bien definido en el Reglamento Interno.

La agenda de la reunión y la información en mano para estar preparados para el debate es de suma importancia. Los temas tratados no pueden ser una sorpresa y menos ser mezquinos con la información.

Se supone que los integrantes asisten a las reuniones con buenas intenciones y en pos de colaborar.

A los fines de gestionar la autorización requerida para los casos en que pudieren estar implicados secretos industriales o normas ambientales, el empleador deberá informar al Comité la designación del encargado con mayor jerarquía dentro del establecimiento, así como también su reemplazante transitorio o sustituto definitivo. Vencido el plazo indicado para la autorización requerida sin que se acredite respuesta fehaciente del encargado, se entenderá acordada fictamente a favor del Comité.

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

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

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

Artículo 21: Los miembros del Comité tienen el derecho y el deber de capacitarse adecuadamente para el cumplimiento de sus funciones, debiendo los empleadores prestar la colaboración necesaria a tales efectos.

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

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

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

Artículo 21 Decreto 396/2009: La capacitación de los miembros del Comité podrá estar a cargo de entidades oficiales o privadas habilitadas para tal fin,...

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

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

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

Artículo 22: Los miembros del Comité tienen el deber de participar en todas sus reuniones, debiendo justificar las ausencias en que incurrieren...

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

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

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

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

- Resolución MTySS 092/2011 – Inscripción, Modificación y Disolución
- Resolución MTySS 253/2011 – Publicidad de Actos

Con respecto al Libro de Actas, hay que entender que el mismo no es propiedad del Empleador, y que este no tiene el deber de su vigilia.

El Libro de Actas es propiedad del CMSyST y en el Reglamento Interno se debe dejar establecido como es el proceso de guarda, custodia y acceso al mismo.

Artículo 23: Deben guardar discreción acerca de la información a la que accedan en ejercicio de sus funciones y secreto profesional respecto de los procedimientos de producción empleados, siempre que los mismos no afecten la salud de los trabajadores/as o las condiciones de seguridad en el trabajo. La presentación o denuncia de hechos o actos de violación a la normativa en materia de salud y seguridad ante las autoridades competentes, no se considera violación al presente artículo.

Aquel miembro del Comité que incumpliera lo dispuesto en el párrafo anterior, será separado en forma provisoria de sus funciones dentro del mismo por el Presidente del Comité y, previa audiencia posterior en el Ministerio de Trabajo de la Provincia o acción en sede judicial a opción de aquél, será excluido del Comité.

¿Qué es la discreción? Hay varias respuestas, pero sólo algunas se pueden aplicar a este tema: Se entiende por discreción a la práctica mediante la cual determinado tipo de información es mantenida en secreto o transmitida de manera prudente y

cautelosa de acuerdo a lo que solicite la fuente de información. Capacidad para guardar los secretos.

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

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

9) CAPÍTULO VII: DEBERES DEL EMPLEADOR

Artículo 24: El empleador deberá facilitar la labor del Comité para el cumplimiento adecuado de sus funciones, proveyendo los elementos, recursos, información o personal que a tal fin le solicite.

El Empleador no es el «dueño» del CMSyST, pero tiene la obligación de «...facilitar la labor...». El Comité debe funcionar por sí mismo como una unidad autónoma de la empresa.

Artículo 25: El empleador deberá informar y capacitar al Comité, con adecuada antelación, acerca de los cambios que proyecte o disponga introducir en el proceso productivo, en las instalaciones de la empresa, establecimiento empresario o dependencia pública, en la organización del trabajo, en el uso de materias primas, en la fabricación o elaboración de nuevos productos y de todo otro cambio que pudiera tener repercusión o incidencia, directa o indirecta, en la salud de los/as trabajadores/as o en las condiciones de seguridad en el trabajo.

Este artículo habla de la obligación del Empleador de informar y capacitar a todos los integrantes del CMSyST sobre cambios dentro de la empresa que puedan tener incidencia en cuestiones de salud y seguridad, con la idea de que el CMSyST pueda emitir opinión al respecto. El CMSyST emite opinión, nada más, no aprueba los cambios.

Esta obligación del Empleador es siempre y cuando «...pudiera tener repercusión o incidencia, directa o indirecta, en la salud de los/as trabajadores/as o en las condiciones de seguridad en el trabajo.»

Artículo 25 Decreto 396/2009: La información será notificada al Comité por escrito con una antelación mínima de sesenta (60) días o previo al cambio del proceso productivo. Conjuntamente con la notificación deberá adjuntar los estudios técnicos y demás antecedentes que permitan su análisis fehacientemente documentados e indicando –en su caso- las fuentes o respaldos científicos de que se vale para disponer cambios que pudiera tener repercusión o incidencia, directa o indirecta, en la salud de los/as trabajadores/as o en las condiciones de seguridad en el trabajo, adjuntando la bibliografía necesaria o identificando el sitio informático donde la misma se hallare.

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

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

Artículo 26: El empleador deberá elaborar un Programa Anual de Prevención en Materia de Salud y Seguridad en el Trabajo, ponerlo a disposición del Comité y oír las opiniones, sugerencias, correcciones, modificaciones o adiciones que el Comité le proponga. El empleador podrá asociar al Comité en la elaboración de este programa anual.

Hay varios aspectos a tener en cuenta con el tema de Programa Anual de Prevención (PAP).

Uno de ellos tiene que ver con una contradicción y es con el artículo 6 inciso d) que establece las Funciones y Atribuciones del CMSyST: «d) Participar en la elaboración y aprobación de todos los programas de prevención de riesgos de la salud de los trabajadores/as;». Mientras el artículo 26 establece que el Empleador debe poner a disposición del CMSyST el PAP y oír sus opiniones, entre otras cosas, y podrá asociar al Comité en la elaboración, el mencionado inciso d) del artículo 6 le da al CMSyST la función de participar y aprobar.

Según este artículo, es el Empleador quien elabora el PAP, y puede asociar o invitar al CMSyST a participar de su elaboración, que es muy distinto a opinar o hacer recomendaciones. Es decir, el Empleador y el CMSyST pueden hacer el PAP juntos, o el PAP sólo lo confecciona el Empleador y la poner a consideración del Comité.

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

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

Artículo 26 Decreto 396/2009: El Programa Anual de Prevención debe constar de los siguientes pasos:

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

1) Definición de la Política empresarial en materia de salud y seguridad en el trabajo. La misma deberá ser comunicada fehacientemente a todos los trabajadores de la empresa, se exhibirá en lugares accesibles y estará a entera disposición de la inspección.

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

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

2) Diagnóstico Inicial. Este diagnóstico exige el conocimiento de los riesgos generales de la empresa y los particulares de cada puesto de trabajo. Este examen inicial debe permitir distinguir dos tipos de situaciones de riesgo:

- **aquellas en que el riesgo puede ser evitado de inmediato y que, por tanto, debe serlo utilizando los recursos y procedimientos técnicos disponibles y que serán definidos específicamente dentro del programa**
- **otras situaciones en que, dada la imposibilidad de eliminarlos, debe realizarse una evaluación de los riesgos a partir de la cual implantar un "plan de prevención específico"**

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

3) El "plan de prevención específico" deberá orientarse al control de cada uno de los riesgos que no se han podido eliminar y en él deben integrarse de forma coherente las medidas de control, en último caso las que hacen a los elementos de protección personal a utilizar, las actividades generales de información, formación o vigilancia de la salud, las medidas de emergencia, así como todas las que se deriven de normas específicas.

4) El Programa anual de prevención debe dar cuenta de la estructura organizativa en materia de prevención, de la definición de funciones y responsabilidades en los distintos niveles de la empresa, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos que se ponen a disposición para llevar a cabo las acciones que se ha identificado como necesarias.

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

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

El Programa anual de prevención debe incluir medidas de seguimiento y control periódico tanto respecto a las condiciones de trabajo como al estado de salud de los trabajadores, a cargo de las aseguradoras de riesgo del trabajo, con el fin de ajustar y corregir las acciones preventivas en función de su eficacia.

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

5) La empresa debe mantener un sistema de documentación del programa de Prevención, a disposición del Comité y de la inspección del trabajo, basado en las siguientes informaciones:

- *las relativas a la evaluación de riesgos y planes de prevención*
- *las relacionadas con los equipos y medidas de protección y prevención*
- *las derivadas del seguimiento y control de la actividad preventiva*
- *las actividades desarrolladas por el Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo*
- *las actividades desarrolladas por el Servicio de Medicina del Trabajo*
- *las actividades desarrolladas por la ART*

Que todo lo relacionada al PAP se debe registrar es correcto y así es como se debe trabajar en materia de higiene y seguridad en el trabajo. Pero lo establecido es como que no encaja en la idea de un seguimiento y control del PAP.

6) En los casos de coincidencia de varias empresas en un mismo centro de trabajo o en los de contratación o subcontratación de actividades deben implantarse sistemas coordinados de prevención siendo en todos los casos la empresa contratante la que debe vigilar el cumplimiento de la normativa por los contratistas y subcontratistas.

Este inciso nada tiene que ver con el PAP.

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

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

10) CAPÍTULO VIII: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 27: La autoridad de aplicación de la presente ley será el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la provincia de Santa Fe.

Artículo 27 Decreto 396/2009: Facultase al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en su condición de autoridad de aplicación, a dictar las resoluciones que estime menester para complementar y/o integrar otras cuestiones inherentes a la normativa específica, en aras de asegurar su regular cumplimiento.

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

- Disposición DPSyST 1/2010 – Reglamento Comité Mixto

- Resolución MTySS 92/2011 – Inscripción, Modificación y Disolución
- Resolución MTySS 253/2011 – Publicidad de Actos
- Resolución MTySS 607/2011 – Programa Anual de Prevención

Artículo 28: Cualquiera de los representantes del Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo podrá recurrir a la autoridad de aplicación si considera que las medidas adoptadas y los medios utilizados por el empresario no son suficientes para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo. En los casos en que la autoridad de aplicación compruebe que la inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales implica, a su juicio, un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores, podrá ordenar la paralización inmediata de tales trabajos o tareas.

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

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

Artículo 29: El Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo no sustituye ni reemplaza la tarea de contralor que debe efectuar el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Provincia.

Que como dice el artículo 1º, los CMSyST sean un accesorio del Estado, esto no implica que lo puedan reemplazar en parte de sus funciones. El MTySS sigue siendo la autoridad de control en todos los aspectos laborales y por más que el CMSyST tenga funciones de «velar» no puede ni debe reemplazarlo.

Artículo 30: A los fines de esta ley, se entiende como "empresa" la organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos. A los mismos fines, se entiende por "establecimiento empresario", la unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa a través de una o más explotaciones. Con el término "dependencia pública" se designa a todo lugar de trabajo perteneciente a la Administración Pública Provincial Centralizada y sus Organismos Descentralizados o Entidades Autárquicas que constituya una unidad de gestión o de ejecución de sus funciones; los Poderes Legislativo, Judicial; Tribunal de Cuentas y la Administración Pública Municipal Central y sus Organismos Descentralizados, Entes Autárquicos y Comunas.

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

Es muy importante la diferencia entre «empresa» y «establecimiento». Un sólo empleador puede tener múltiples establecimientos. Hay que entender entonces cuando el requisito que se solicita cumplir hace referencia al empleador o al establecimiento.

Artículo 31: Los Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo y los/as delegados/as trabajadores/as de Salud y Seguridad en el Trabajo deberán comenzar sus actividades conforme el siguiente cronograma:

- ***Dentro de los noventa (90) días de la publicación de su reglamentación – Industria de la Construcción.***
- ***Dentro de los noventa y un (91) y ciento cincuenta (150) días de la publicación de su reglamentación – Industria Manufacturera.***
- ***Dentro de los ciento cincuenta y un (151) y doscientos diez (210) días de la publicación de su reglamentación – Actividades Rurales***
- ***Dentro de los doscientos once (211) y doscientos setenta (270) días de la publicación de su reglamentación – Servicios y Comercio***
- ***Dentro de los doscientos setenta y uno (271) y trescientos diez (310) de la publicación de su reglamentación – Sector Público***
- ***Si vencido ese plazo no se hubieran constituido, la autoridad de aplicación, de oficio o a pedido de cualquiera de las partes, dispondrá su constitución y funcionamiento en un plazo perentorio.***

Artículo 31 Decreto 396/2009: Dentro de los plazos previstos en el artículo 31 de la ley, los empleadores procederán a constituir los respectivos comités, designando a la o las personas que habrán de representarlo ante el mismo.

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

Artículo 32: Créase en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Provincia de Santa Fe el Registro Provincial de Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Artículo 32 Decreto 396/2009: El Registro será único para toda la provincia, con numeración alfa numérica correlativa a fin de identificar la localidad de radicación del establecimiento.

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

Artículo 33: El Registro creado en el artículo anterior, desarrollará como mínimo las siguientes funciones:

- ***Publicar las acciones realizadas, los resultados;***
- ***Desarrollar actividades de capacitación;***
- ***Supervisar las actividades realizadas por los Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo y los Delegados/as trabajadores/as de Salud y Seguridad en el Trabajo.***
- ***Sin analizar***

Artículo 34: Créase en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Provincia de Santa Fe el Registro Provincial de Consultores, Expertos y Peritos en Medicina del Trabajo, Higiene y Seguridad Laboral y Toxicología en el que se inscribirán las personas físicas y jurídicas que acrediten jerarquía académica, científica y técnica.

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

Para el desarrollo de la actividad profesional, las leyes respectivas obligan a los profesionales a matricularse en colegios o consejos profesionales, los cuales tienen el control del ejercicio de la profesión.

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

Los mismos podrán prestar sus servicios profesionales en cualquiera de las disciplinas atinentes para la realización de servicios de medicina del trabajo, servicio de higiene y seguridad laboral, servicios y asesoramiento en toxicología o las pertinentes.

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

Artículo 35: La autoridad de aplicación reglamentará la presente ley dentro de los noventa (90) días de entrada en vigencia de la misma.

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