

INSTANCIA DE COOPERACIÓN BIPARTITA – DECRETO No. 291/007

TEC. PREV. FRANCISCO SERRA



Francisco Serra, Técnico Prevencionista en Seguridad Industrial e Higiene en el Trabajo.

Socio Director de PREVYSO SRL

1. INTRODUCCIÓN

En el año 2007, se publicó el Decreto No. 291/007 reglamentario del Convenio Internacional del Trabajo N.º 155 sobre prevención y protección contra riesgos derivados de cualquier actividad, el que estableció las disposiciones mínimas obligatorias para la gestión de la prevención y protección contra los riesgos derivados o que puedan derivarse del trabajo.

A nivel empresas, reglamentó la obligatoriedad de contar con instancias de cooperación bipartitas.

La obligatoriedad de este órgano de participa-

ción, estaba limitado hasta ese momento a algunas ramas de actividad, como por ejemplo la industria química, en dónde el Decreto No. 306/005 reglamentó de forma similar este aspecto; por otra parte, en la industria de la construcción a través del Decreto No. 53/996¹, se reglamentó la figura del delegado de obra en seguridad e higiene; por último, esta instancia de cooperación se había establecido en algunos convenios colectivos específicos. En el año 2016, el Decreto

“La obligatoriedad de este órgano de participación, estaba limitado hasta ese momento a algunas ramas de actividad, como por ejemplo la industria química, en dónde el Decreto No. 306/005 reglamentó de forma similar este aspecto; por otra parte, en la industria de la construcción a través del Decreto No. 53/996, se reglamentó la figura del delegado de obra en seguridad e higiene; por último, esta instancia de cooperación se había establecido en algunos convenios colectivos específicos. En el año 2016, el Decreto No. 244/016, modificó algunos aspectos del decreto en cuestión, los que veremos más adelante.”

No. 244/016², modificó algunos aspectos del decreto en cuestión, los que veremos más adelante.

En un número importante de empresas, esta instancia de cooperación se denomina Comisión Bipartita o similar. Se cumple adecuadamente con el requisito normativo siempre que esa comisión tenga cometidos

específicos en seguridad y salud en el trabajo. La normativa no exige que se trate de una comisión con ese exclusivo cometido, aunque muchas veces es lo aconsejable, especialmente en organizaciones empresariales grandes con sindicatos relevantes.

El Artículo 8 dispone: “Los empleadores y los trabajadores podrán establecer, de común acuerdo, otras formas de información, consulta y cooperación, tendientes a implementar las medidas que contribuyan a limitar y erradicar los riesgos de seguridad y salud en el tra-

bajo”.

Como ya vemos, no necesariamente tiene que ser una “comisión”. Por ejemplo, en pequeñas empresas, suele ser común tanto en la experiencia tanto nacional como internacional, se pueda tratar de un trabajador experiente al que se le delega esta función, similar al delegado de seguridad e higiene de la industria de la

1 Derogado por el Decreto No. 125/014- Seguridad e higiene en la industria de la construcción

2 Modificación del Decreto No. 291/007 (reglamentación del convenio internacional del trabajo N° 155 sobre prevención y protección contra riesgos derivados de cualquier actividad)

construcción, en conjunto con el empleador o sus representantes.

En esencia se trata de un ámbito de intercambio, análisis y acuerdo de los elementos centrales de las acciones de seguridad y salud en el trabajo. Es una ins-

tancia de cooperación, con participación de trabajadores y empleadores, caracterizada por la búsqueda de objetivos que deben ser comunes, sin perjuicio de los diferentes niveles de responsabilidad que la legislación asigna a ambos.

El Artículo 4 dispone que: *“Los trabajadores o sus representantes tienen derecho, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a consultar*

y efectuar las recomendaciones que consideren oportunas y adecuadas que afecten o puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo, tanto al empleador como a los órganos de participación previstos en el presente decreto”.

Debe notarse, que existe un derecho de los trabajadores o de sus representantes a realizar las actividades que menciona la norma, hacia dos destinatarios:

- (i) el empleador; y
- (ii) los órganos de participación previstos en el decreto.

En consecuencia, el empleador debe estar receptivo a ese tipo de comunicaciones y la Comisión Bipartita -o como se denomine e integre la instancia de participación- debe estar accesible a los trabajadores individualmente.

2. EMPRESAS OBLIGADAS

No importa el tamaño ni la dimensión de la empresa, a que sector de actividad pertenece o si se trata

de una empresa familiar. Todas están obligadas a tener una instancia de cooperación entre empleadores y trabajadores, e incluye tanto a las empresas públicas como privadas. Se trata del mínimo exigible en cuanto al aspecto de gestión.

“En esencia se trata de un ámbito de intercambio, análisis y acuerdo de los elementos centrales de las acciones de seguridad y salud en el trabajo. Es una instancia de cooperación, con participación de trabajadores y empleadores, caracterizada por la búsqueda de objetivos que deben ser comunes, sin perjuicio de los diferentes niveles de responsabilidad que la legislación asigna a ambos.”

Dice el Artículo 1: *“La presente reglamentación establece las disposiciones mínimas obligatorias para la gestión de la prevención y protección contra los riesgos derivados o que puedan derivarse de cualquier actividad, sea cual fuera la naturaleza comercial, industrial, rural o de servicio de la misma y tenga o no finalidad de lucro, tanto en el ámbito público como privado.”*

Agrega el Artículo 5: *“En cada empresa se creará una instancia de cooperación entre empleadores y trabajadores, y cualquiera sea la forma de cooperación acordada (Delegado Obrero de Seguridad, Comisión de Seguridad).”*

En el caso de que hubiere dificultades para alcanzar

un acuerdo entre empleadores y trabajadores sobre la forma de cooperación y funcionamiento de la misma, corresponde solicitar la intervención de la Comisión Tripartita Sectorial.

“Deben participar representantes del empleador y de los trabajadores. El decreto inicialmente no preveía requisitos específicos. Sin embargo, el Decreto No. 244/016, agregó el Artículo 5 BIS: “Los representantes de los trabajadores en las instancias bipartitas referidas en el presente Decreto serán designados por la organización sindical. Cuando en una empresa no existe organización sindical, corresponde a los trabajadores de la empresa elegir a sus representantes. Los representantes de las comisiones bipartitas, de común acuerdo, podrán resolver integrar en las instancias bipartitas a otros trabajadores de la empresa.”

3. INTEGRANTES

Deben participar representantes del empleador y de los trabajadores. El decreto inicialmente no preveía requisitos específicos. Sin embargo, el Decreto No. 244/016, agregó el artículo 5 BIS: *“Los representantes de los trabajadores en las instancias bipartitas*

referidas en el presente Decreto serán designados por la organización sindical. Cuando en una empresa no existe organización sindical, corresponde a los trabajadores de la empresa elegir a sus representantes. Los

representantes de las comisiones bipartitas, de común acuerdo, podrán resolver integrar en las instancias bipartitas a otros trabajadores de la empresa”.

Este nuevo artículo, estableció que los integrantes de la instancia de cooperación en representación de los trabajadores, deben ser elegidos por la organización sindical. En la práctica, en organizaciones grandes, era relativamente común que estos integrantes ya fueran designados bajo este parámetro.

Además, el Artículo 11 BIS también agregado por el Decreto No. 244/016, dice: *“Las horas de capacitación destinadas a la formación de los delegados de las comisiones bipartitas de seguridad y salud en el trabajo previstas en el presente Decreto, no serán inferiores a las 24 horas anuales para cada delegado. A efectos de garantizar el funcionamiento de las comisiones, se deberá contar como mínimo con un delegado de los trabajadores y su alterno.”*

Por lo tanto, los representantes de los trabajadores deben contar con una capacitación específica en la temática, con un número mínimo de horas anuales dedicadas a las mismas. Es recomendable que también la tengan los representantes de los empleadores.

Comúnmente participan técnicos y profesionales vinculados a disciplinas de la prevención, con fines de asesoramiento, y es esperable que, con mayor énfasis, en la medida en que se desarrollen los Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo en todas las ramas de actividad.

4. COMETIDOS

El Artículo 5 establece: *“...la labor de la misma estará orientada a asegurar el logro de los siguientes cometidos:*

a) Planificar la prevención combatiendo los riesgos laborales en su origen y actuando de acuerdo al siguiente orden de prioridad:

- *fuerza del riesgo;*
- *medio de difusión,*
- *el trabajador.*

b) En materia de riesgos ergonómicos, propender a que la concepción de sistemas de trabajo sea orientada prioritariamente a la satisfacción de las exigencias humanas, cubriendo las condiciones de trabajo en la relación hombre-máquina, adaptada, fisiológica, psicológica y socialmente al trabajador, a fin de garantizar su bienestar, seguridad y salud. El espacio, los medios y herramientas de trabajo deben ser adaptados tanto a las medidas antropométricas del trabajador medio

uruguayo, como a la naturaleza del trabajo a realizar.

c) Evaluar los nuevos riesgos surgidos de la innovación tecnológica promoviendo el uso de máquinas, sustancias y procesos de trabajo que no impliquen riesgos para los trabajadores.

d) Promover y colaborar en la planificación de la capacitación dirigida a empresarios y trabajadores para prevención de riesgos laborales.

Literal al que el Decreto No. 244/016 agrego: *Los planes de capacitación así como los temas a desarrollar serán consensuados*

e) Llevar un registro de todos los incidentes, fallas, accidentes y enfermedades de origen profesional producidos en la empresa, como asimismo de las actuaciones de consulta realizadas.

f) Estudiar y analizar las estadísticas de siniestralidad laboral.

g) Promover y mantener la cooperación en salud, seguridad y ambiente laboral de modo tal de que sea posible:

- *asegurar que las acciones acordadas se implementen en tiempo y forma.*
- *asegurar la retroalimentación a los empleados de las peticiones recibidas acerca de salud y seguridad.*
- *suministrar la información que los empleados requieran acerca de los trabajos que realizan y las materias que usan”.*

5. REGIMEN SANCIONATORIO

El funcionamiento regular de esta instancia de cooperación es una de las primeras constataciones de cualquier proceso inspectivo de la Inspección de Trabajo o del Banco de Seguros del Estado. Generalmente se requiere evidencia de su funcionamiento, tales como actas, ayuda-memorias u otro medio idóneo para acreditarlo.

Debe tenerse presente que el Artículo 18 prevé un régimen sancionatorio severo: *“Las infracciones a las disposiciones del presente Decreto serán sancionadas de acuerdo a lo dispuesto por el Artículo 289 de la Ley No. 15.903 de 10 de Noviembre de 1987 en la redacción dada por el Artículo 412 de la Ley No. 16.736 de 5 de Enero de 1996.”*

Estas disposiciones sancionatorias están reglamentadas por el Decreto No. 186/004, el que posee un capítulo específico (Artículos 7 a 9) relativo a infracciones en materia de higiene, seguridad y salud en el trabajo. Las sanciones para incumplimientos de este tipo po-

drían significar multas de 50 a 100 jornales por cada trabajador afectado.

6. GENERALIDADES

Está expresamente previsto que el tiempo ocupado por los representantes de los trabajadores en estas instancias se debe computar como tiempo trabajado. Se considera como tal, aquel que refiera a actividades de salud y seguridad que fueran consensuadas por las partes en las instancias bipartitas. En los casos en que ello ocurra fuera de la jornada habitual de trabajo no se computará como hora extraordinaria.

Además, los representantes no podrán ser objeto de sanciones a causa de su actividad como tales.

Es altamente recomendable que se documente lo actuado por escrito, en forma adecuada, para dar garantía a todos los intervinientes y poder acreditar el debido funcionamiento en el caso de que fuera necesario, especialmente ante las autoridades públicas. La firma del documento por representante de ambas partes es una práctica aconsejable. Será parte de los puntos a acordar en el propio ámbito bipartito.

La responsabilidad de la instancia de cooperación bipartita es compartida por los empleadores y los representantes de los trabajadores. Sin embargo, las sanciones por eventuales incumplimientos están reglamentadas para los empleadores, que son los sujetos a quienes la legislación les asigna la obligación de garantizar la salud y seguridad de los trabajadores.

7. SU ROL EN LA PANDEMIA POR COVID-19

En función de los cometidos que posee la instancia de cooperación bipartita en la gestión de la prevención y protección contra los riesgos derivados del trabajo,

el MTSS a través de dos resoluciones, le otorga a esta instancia en forma expresa, así como también al empleador y a los Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo, un rol preponderante en la elaboración de protocolos sanitarios para la COVID-19.

La resolución N.º 52/020³ establece en su artículo 2: *“Que corresponde al empleador, a la Comisión Bipartita de Seguridad (Decreto No. 291/007, en redacción dada por el Decreto No. 244/016), así como los Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo (Decreto No. 127/014, en redacción dada por el Decreto No.126/019)*

“Es altamente recomendable que se documente lo actuado por escrito, en forma adecuada, para dar garantía a todos los intervinientes y poder acreditar el debido funcionamiento en el caso de que fuera necesario, especialmente ante las autoridades públicas. La firma del documento por representante de ambas partes es una práctica aconsejable. Será parte de los puntos a acordar en el propio ámbito bipartito.”

coordinar los mecanismos necesarios para la confección de Protocolos de prevención, control y actuación ante el referido riesgo según la naturaleza y características propia de cada empresa o institución”.

Dicha resolución fue ampliada por la N.º 54/020, en términos similares.

8. CONCLUSIONES

Las instancias de consulta y participación entre trabajadores y empleadores, tienen un rol preponderante en el diseño y aplicación de los mecanismos de eliminación y mitigación de los riesgos en las organizaciones, asociados a la seguridad y salud en el trabajo.

No es posible la conformación de estructuras preventivas robustas sin una adecuada cooperación.

Para el caso, existe un imperativo legal que lo mandata. Sin embargo, las buenas prácticas, así como también los sistemas de gestión certificables, como por ejemplo la OHSAS 45.001, establecen que la empresa ha de establecer, implantar y mantener procesos para la consulta y la participación de los trabajadores, en todos los niveles y funciones aplicables, para el desarrollo, planificación, implantación, evaluación del desempeño y acciones para la mejora del sistema de gestión.

3 Resolución CONASSAT CORONAVIRUS (COVID-19)