

DESPACHO COMISIÓN DE SALUD Y MEDIO AMBIENTE - 2022

La Comisión de Salud y Medio Ambiente propone al XLIX° Congreso Nacional Bancario, la aprobación del siguiente despacho:

UN COMPROMISO CON LA VIDA FUTURA

El objetivo general de este despacho es el de sintetizar la información y el conocimiento sobre las cuestiones relacionadas a la Salud, Seguridad y Medio Ambiente, en el marco del 49° Congreso Anual Ordinario de la Asociación Bancaria, para que de este modo, quede un testimonio sobre el compromiso, de nuestro sindicato, con los siguientes propósitos:

- a) Impulsar las acciones que sean necesarias para garantizar el cuidado de la salud; el control de los riesgos laborales; y el resguardo de los derechos de las y los trabajadores en términos de Salud y Seguridad Laboral como accidentes, enfermedades, determinantes ambientales, etc.;
- b) Fomentar una cultura ambiental organizacional, para que las y los delegados bancarios participen activamente en la conservación y restauración del medio ambiente con el fin de *"prevenir los efectos de la inversión, producción y consumo irresponsable que atentan contra el desarrollo sostenible"*; considerando que el sector bancario, tiene un rol fundamental para impulsar la movilización de inversiones públicas y privadas que contribuyan a alcanzar objetivos económicos, ambientales y sociales en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sustentable; que a la vez, sirvan eficazmente para responder a las tres crisis ambientales (Clima, Contaminación, y Biodiversidad) a través del financiamiento de estrategias de mitigación y adaptación.

Hacia un desarrollo sostenible, con trabajo decente y cuidado del planeta

Observando las desigualdades, exacerbadas por lo que ha dejado la pandemia y los daños incommensurables provocados por los diferentes conflictos bélicos, especialmente la guerra entre Rusia y Ucrania, se han redoblado los esfuerzos, en el conjunto del movimiento sindical, por encontrar el modo de enfrentar la dura realidad cambiante, sin que ello afecte cada logro sobre las condiciones de trabajo seguras y saludables, el trabajo decente, la justicia social, el diálogo social, la igualdad de género, el cuidado del medio ambiente, el respeto de los derechos humanos, etc.

Las perspectivas de recuperación del mercado de trabajo, siguen siendo desiguales e inciertas ante las interrupciones de la cadena de suministro, las subidas de los precios de la energía y alimentos, los descalabros inflacionarios y la presión que ejerce la deuda en las naciones menos favorecidas. La recuperación dependerá en gran medida de la capacidad de cada país de administrar el estímulo fiscal adecuado (si es que dispone de margen o ingenio), y de la disponibilidad de recursos estratégicos que se tenga o pueda garantizarse para el corto y mediano plazo.

Por fuera de la coyuntura, desde hace varias décadas, gracias a las luchas del movimiento obrero, como también de otras organizaciones sociales, se comenzó a relacionar los diferentes componentes del proceso de trabajo con la salud y seguridad de las y los trabajadores; como así también, a responsabilizar por las tres crisis ambientales que hoy padecemos (clima, biodiversidad, y contaminación), a la actividad humana enfocada en sostener un modelo de producción capitalista, asentado por siglos en la explotación de la fuerza de trabajo y la depredación de la naturaleza, que sigue empeñado en garantizar un obscuro crecimiento económico de una selecta minoría, en desmedro de los intereses y expectativas de la gran mayoría de la humanidad, del planeta y del bienestar de las futuras generaciones.

Donde hay una necesidad nace un derecho

A partir de la Declaración de Estocolmo sobre el Medio Humano (1972), y hasta la Cumbre de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible, realizada durante el 2015 en New York, se abrió un extenso proceso de debates, intercambios, y decisiones vinculantes, con el fin de encauzar a la humanidad hacia formas de vida que protejan el medio ambiente y a su capacidad de satisfacer las necesidades y aspiraciones de las generaciones presentes y futuras; lo cual implicó la integración de temáticas laborales como la "salud y la seguridad en el trabajo", la promoción del "trabajo decente" y los "derechos medioambientales en el lugar de trabajo"; aspectos que poco a poco fueron ocupando un lugar destacado en los tratados medioambientales multilaterales.

En aquella primera Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Humano, se acordó el establecimiento del Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente y durante la apertura de la cumbre, el 5 de junio, fue designado como "Día Mundial del Medio Ambiente".

Vale recordar que el lema "Una sola tierra" guio el espíritu de aquella conferencia fundacional, y su legado conmemorativo es parte de la agenda de nuestra organización sindical, tal como quedó establecido en el despacho de la Comisión de Salud y Medio Ambiente, presentado y aprobado durante el 48° Congreso Nacional Bancario de 2021, resultando de gran utilidad para "*promover la conciencia y la acción mundial por el medio ambiente*".

En sintonía con el compromiso asumido por el conjunto del movimiento obrero, nuestro sindicato también contribuye a promover la conciencia ambiental, implementando un conjunto de acciones de difusión, capacitación, información, entre las que se destaca el blog dedicado con exclusividad a esta temática, desde donde se puede acceder a información relevante, tanto a nivel nacional como internacional: <https://mabancaria.blogspot.com>.

Con motivo del 75º aniversario de la OIT, Maurice Strong, ex Secretario General de la Conferencia de Naciones Unidas sobre el Medio Humano y ex Secretario General Adjunto de Naciones Unidas, hizo un llamado a que la OIT integrara nociones medioambientales por su rol en la justicia social, su composición tripartita, y su capacidad de guiar el desarrollo.

Así, durante los años noventa del siglo pasado, las "normas internacionales del trabajo" comenzaron a incorporar temáticas relacionadas a la prevención de la salud laboral, asociadas a cuestiones medioambientales, que se fueron reflejando en Convenios y Recomendaciones.

Ya entrado el siglo XXI se consolidó la integración de temas medioambientales en el seno del trabajo de la OIT. La Organización comenzó a explorar los empleos que tienen un impacto negativo en el medio ambiente (OIT, 2012). El tema se discutió en la Conferencia Internacional del Trabajo del 2013 y en las que le siguieron, en las que *"se desarticuló la noción de que la protección del medio ambiente era una amenaza para el trabajo"*. Es más, estas discusiones dejaron en claro que el avance de la sostenibilidad medioambiental puede ser una fuente que genere más empleos de los que se pierden y que el mundo del trabajo y el diálogo social pueden catalizar un cambio económico que avance sobre la sostenibilidad.¹

Al respecto vale recordar algunos conceptos expresados por Guy Ryder, Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), expuestos en la Memoria presentada ante la 106ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo: *"...no tiene por qué haber una contradicción o una tensión entre un crecimiento económico continuo, por un lado, y los procesos de desarrollo centrados en el trabajo decente y la sostenibilidad ambiental, por el otro. Esta modalidad de desarrollo está consagrada en el Acuerdo de París², en el que se hace referencia al imperativo de una transición justa"*.

¹ Guillermo Montt, Especialista en Protección Social, OIT Cono Sur. Opinión: Sostenibilidad medioambiental y futuro del trabajo: una mirada desde la OIT y América Latina

² El 12 diciembre de 2015, en la COP21 de París, las Partes de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático lograron un pacto histórico en la lucha contra el cambio climático para acelerar e

Los compromisos internacionales asumidos por los países en los últimos 50 años, evidencian que la conservación y protección de la salud y del ambiente están en el centro de la preocupación de un nuevo modelo de desarrollo. Este modelo, denominado "desarrollo humano sostenible" se define como el desarrollo con énfasis especial en el factor humano, que integra la dimensión económica, la social y la medioambiental.

Transición justa, basada en las oportunidades de la economía sostenible

Fue durante la Conferencia de las Partes sobre el Cambio Climático (COP 15), realizada en Copenhague³, cuando la Confederación Sindical Internacional presentó la Declaración titulada "*Los sindicatos y el cambio climático. Equidad, justicia y solidaridad en la lucha contra el cambio climático*". El documento sintetiza la posición del movimiento sindical internacional respecto de las negociaciones de cambio climático. Su estrategia se centró en la inclusión del concepto de "*transición justa*", resaltando su profundo significado, con expresiones como la siguiente: "*La transición justa que las organizaciones sindicales pedimos está basada en la promoción de oportunidades que ofrece una economía sostenible (la promoción de empleos sostenibles y decentes, y la transformación de los lugares de trabajo en lugares más respetuosos del medioambiente) y en el diseño e implementación de medidas de acompañamiento para la adaptación que tendrán que enfrentar todos los sectores productivos debido a las nuevas restricciones que surjan de una economía con baja emisión de carbono*"; y más adelante destaca: "*una transición justa para asegurar los medios de vida económicos de las comunidades que dependen de*

intensificar las acciones e inversiones destinadas a construir un futuro sostenible con bajas emisiones de carbono, con el fin de mantener el aumento de la temperatura media mundial por debajo de 2° C con respecto a los niveles preindustriales. Argentina ratificó el Acuerdo de París en el año 2016 a través de la Ley n° 27270 y para cumplir con los compromisos asumidos presenta regularmente sus inventarios y sus Contribuciones Determinadas a Nivel Nacional.

³ La XV Conferencia Internacional sobre el Cambio Climático se celebró en Copenhague, Dinamarca, del 7 al 18 de diciembre de 2009. El objetivo final (a largo plazo) pretendido era la reducción mundial de las emisiones de CO2 en al menos un 50 % en 2050 respecto a 1990, y para conseguirlo los países debían marcarse objetivos intermedios. La Cumbre fue calificada de fracaso por numerosos Gobiernos participantes así como por los colectivos ecologistas ya que no se alcanzaron acuerdos vinculantes.

los sectores que están en situación de riesgo. Esta transición requiere la inclusión de políticas que promuevan tecnologías limpias y de ahorro de energía, el desarrollo de la responsabilidad social de las empresas, la creación de oportunidades alternativas de ingreso y la diversificación económica".

Las tendencias ambientales en el sector financiero

En enero de 2020, líderes empresariales y gubernamentales de todo el mundo se reunieron por 50ª vez en Suiza, para otra edición del Fórum Económico Mundial de Davos.

Realizado poco antes de la diseminación global de la pandemia de Covid-19, el encuentro fue dominado por las advertencias sobre el impacto negativo que tiene el cambio climático sobre los negocios; preocupaciones que fueron expresadas en el manifiesto de cierre, al incluir algunas sugerencias de incorporar criterios "ambientales, sociales y de gobernanza", en las políticas corporativas.

Esos criterios se convirtieron en una especie de guía para inversionistas comprometidos con la cuestión ambiental para que decidan en cuáles empresas van a invertir; ya que la adopción de estas prácticas ecológicamente correctas, puede significar que sus inversiones estén menos expuestas a problemas legales, sociales, o de otro tipo, que podrían afectar negativamente el desempeño de una empresa y/o marca.

Para entender y poder definir los criterios Ambientales, Sociales y de Gobernanza hay que tener presente la Agenda 2030 y los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible impulsados por las Naciones Unidas, ya que cada uno de ellos está integrado transversalmente a los demás; y el conjunto, pretende equilibrar el desarrollo económico con la dimensión laboral, el desarrollo social y la sostenibilidad ambiental.

Avances en materia de finanzas sostenibles en Argentina

El Informe de Estabilidad Financiera (IEF), es una publicación semestral que tiene como objetivo comunicar la visión del BCRA respecto del estado de situación del sistema financiero argentino, las iniciativas tendientes a su desarrollo y la evaluación de su estabilidad.

En el último informe de diciembre de 2021, la entidad financiera rectora había manifestado que: *"En los últimos meses Argentina continuó impulsando el abordaje de los desafíos y riesgos financieros originados por el cambio climático (CC), temática que ha escalado significativamente tanto en la agenda de los distintos organismos internacionales como en la de países desarrollados y emergentes. En este marco, a lo largo de 2020 se creó la Mesa Técnica de Finanzas Sostenibles (MTFS), como una instancia permanente para desarrollar y fortalecer las finanzas sostenibles en nuestro país. En las mismas participan el Ministerio de Economía (coordinador), el BCRA, la Comisión Nacional de Valores (CNV) y la Superintendencia de Seguros de la Nación (SSN), entre otros entes del sector público. Su objetivo es comenzar a formular una Estrategia Nacional de Finanzas Sostenibles, que contribuyan a alcanzar objetivos económicos y sociales en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas. Ello incluye la consideración de metas de mitigación y adaptación al cambio climático en el país".*⁴

Como resultado de los esfuerzos de coordinación llevados adelante por la Mesa Técnica de Finanzas Sostenibles, en septiembre 2021 se firmó la "Declaración Conjunta de las Entidades Reguladoras del Sector Bancario, de Seguros y del Mercado de Capitales con Relación al Desarrollo de las Finanzas Sostenibles en Argentina". En esta declaración se abordaron, entre otros compromisos:

⁴ Fuente: BCRA Informe de Estabilidad Financiera - Diciembre de 2021
<http://www.bcra.gov.ar/PublicacionesEstadisticas/IEF0221.asp>

- 1) el impulso del desarrollo de las finanzas sostenibles a nivel local y la promoción de una adecuada incorporación, gestión, regulación y supervisión de los riesgos asociados a los aspectos ambientales, sociales y de gobernanza (ASG);
- 2) la elaboración de una agenda conjunta que permita a las entidades bajo supervisión desarrollar, en el mediano/largo plazo, las capacidades necesarias para identificar, gestionar e incorporar los criterios ASG en sus estrategias de negocio; y
- 3) la evaluación de los potenciales riesgos a la estabilidad del sistema financiero y de la balanza de pagos vinculados a los factores ASG.

En sintonía con esta política del BCRA, tal como fue mencionado en el anterior Congreso Bancario, un grupo de bancos que lideran el mercado financiero argentino (públicos y privados), acordaron un Protocolo de Finanzas Sostenibles, con el objetivo de comenzar a construir una estrategia de finanzas sostenibles en la industria bancaria.

El Protocolo, que identifica la sostenibilidad como guía para el sector financiero, busca facilitar y fomentar en entidades financieras de Argentina la implementación de las mejores prácticas y políticas internacionales que promuevan una integración entre los "factores económico, social y ambiental, para encaminarse hacia la creación de modelos de negocios de triple impacto, procurando no sólo ser rentables, sino también generar impacto social y cuidar el ambiente, garantizando la sostenibilidad en el largo plazo.

Los signatarios de este Protocolo se comprometieron a trabajar en cuatro ejes estratégicos:

- 1) desarrollar políticas internas para implementar estrategias de sostenibilidad;
- 2) crear productos y servicios financieros para apoyar el financiamiento de proyectos con impacto ambiental y social positivo;
- 3) optimizar los actuales sistemas de análisis de riesgo con foco medioambiental y social;
- 4) promover una cultura de sostenibilidad.

Como vemos, tanto los criterios ASG, respaldados por el Banco Central, como el Protocolo de Finanzas Sostenibles, acordado por los principales bancos, podrían significar buenas oportunidades para el desarrollo de nuevos productos y servicios, mediante la creación de líneas de crédito e instrumentos de inversión que incorporen principios de sostenibilidad, destinados a apoyar e incentivar actividades y proyectos de triple impacto (económico, social y ambiental), a efectos de *"propender a que las empresas y sus cadenas de valor, puedan reducir o eliminar los potenciales impactos sociales y ambientales negativos que puedan conllevar sus operaciones, y para proteger a las comunidades que puedan resultar vulnerables por las prácticas del negocio"*⁵.

Sin dudas, un abordaje sincero, honesto y solidario, de los desafíos y riesgos financieros originados por las crisis ambientales, no sólo tendría como aliado incondicional a nuestro sindicato, sino que representaría una excelente oportunidad para iniciar un proceso de sólido diálogo social, cuyo principal objetivo sería el de consolidar políticas, procesos, prácticas y estándares de sostenibilidad, tanto en el financiamiento de actividades y en las inversiones, como hacia el interior de las entidades bancarias (y de nuestro propio sindicato); con el fin de incentivar la adopción de buenas prácticas de producción y consumo responsables, como pilares del desarrollo sostenible.

Hace 50 años Juan Domingo Perón en la Cumbre de Estocolmo, pronunció en un magistral discurso sobre la gravedad de la crisis ambiental, y llamaba a tomar conciencia de la marcha suicida de la humanidad ante la destrucción de los ecosistemas. Discurso que aún hoy, brilla por su vigencia.

La salud de las y los trabajadores es un determinante clave para el Desarrollo Sostenible

⁵ Protocolo Finanzas Sostenibles – Estrategia 3 – Análisis de riesgos ambientales y sociales

Según estimaciones de la OIT, cada año mueren 2,3 millones de trabajadores por accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo; otros 160 millones de trabajadores padecen enfermedades no mortales relacionadas con el trabajo, y 313 millones de trabajadoras y trabajadores padecen accidentes no mortales. Para las empresas y los sistemas económicos, esta situación representa un costo significativo. La OIT estima que se pierde más del 4 por ciento del PBI anual del mundo como consecuencia de accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo.

La salud de las y los trabajadores es un determinante fundamental para el Desarrollo Sostenible; pero también lo es para considerar que los problemas de salud pueden dar lugar a la discriminación contra las y los trabajadores (por ejemplo, las y los afectados por el VIH/sida o la tuberculosis), o generar unos gastos cuantiosos para los gobiernos y las empresas. Un círculo vicioso de mala salud, menor capacidad laboral, baja productividad y menor expectativa de vida, es el resultado típico de la falta de intervenciones sociales para tratar de resolver los problemas subyacentes del empleo, como podría ser que no se priorice la prevención sobre la Salud y la Seguridad en el Trabajo, como así también que se no tenga en cuenta el respeto y la preservación del Medio Ambiente.

Con respecto a datos cuantitativos referidos a la salud y seguridad en el ámbito de trabajo, según el informe de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo (SRT), en el año 2021 se notificaron un total de 489.925 casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, determinando un descenso de la accidentabilidad laboral del orden del 12,2% respecto del año 2019. En el 98,2% de los casos, se trata de trabajadoras y trabajadores de unidades productivas, mientras que el 1,8% restante involucra a trabajadoras y trabajadores de casas particulares.

La tendencia de la siniestralidad a la baja, de por sí es una buena noticia pero es cierto que los datos no representan el 100% de la realidad, ya que la descripción y el análisis de la SRT se efectúan con relación al personal en blanco. Por lo tanto, estos datos reflejan una

relación laboral formal, pero poco dicen si el accidente o la enfermedad profesional ocurre con un personal contratado, el cuentapropista, monotributista o temporal, esos trabajadores sin cobertura de ART, esos que son no registrados y por ende hay más probabilidades de que se desempeñen en condiciones más precarias y con mayores riesgos de accidentes.

Siguiendo con el informe, durante el periodo 2021, se registraron 106.672 accidentes "in itinere" (15,8% menos que en 2019), en tanto que aquellos accidentes y enfermedades profesionales que ocasionaron días de baja laboral, alcanzaron los 314.350 casos, lo que marcó una disminución del 11,3% respecto de los reportados en 2019.

Por su parte, el total de casos mortales alcanzó los 564 fallecimientos: 314 ocurrieron en lugar y en ocasión del trabajo, y 250 fueron accidentes de trayecto, y en cada caso implicaron un descenso de la mortalidad por causas laborales: la mortalidad laboral general disminuyó un 3,3%; la mortalidad por accidentes de trayecto un 4,2%; y la mortalidad por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (en ocasión del trabajo), un 2,5%.⁶

Sean cuales fueren los resultados, sin dudas los números siempre serán preocupantes, sobre todo porque se trata del resguardo de la vida y salud de las personas que trabajan; y además porque sobran los ejemplos de empresas y aseguradoras que han montado un perverso negocio, sobre estas cuestiones, de implicancias gravísimas. Por tal motivo, se hace imperiosa la necesidad de insistir en la implementación de los Comités Mixtos, en cada entidad bancaria tal como fue acordado en el acuerdo paritario de fecha 15 de mayo de 2013, firmada en el Ministerio de Trabajo de la Nación entre nuestro sindicato y las cámaras bancarias; corroborado el 12 de agosto de 2014, e implementado en toda la Provincia de Santa Fe desde la promulgación de la Ley provincial N° 12.913; y los que lograron conformarse en el marco de la Ley N° 14.408 de la Provincia de Buenos Aires.

⁶ Fuente: Informe provisorio de accidentabilidad laboral – Marzo 2022 - Departamento de Estudios Estadísticos - SRT

La experiencia nos ha demostrado que en los lugares en donde se han conformado los Comités Mixtos, se ha logrado enfrentar, entender y resolver, de manera eficaz e integral, las cuestiones de salud e higiene de las y los trabajadores, tanto de la modalidad presencial como del teletrabajo; incluyendo los aspectos psicológicos, y otros puntos de gran sensibilidad, que son contemplados en el Convenio 190 y la Recomendación 206 de la OIT.

En tal sentido, se hace perentorio poner en funcionamiento el "*Comité Mixto Central de Salud, Seguridad e Higiene en el Trabajo*"; acordado en la audiencia realizada el 7 de junio de 2021; como así también la "*Reglamentación Nacional para Comités Mixtos de Salud, Seguridad e Higiene*", presentada en audiencia celebrada el 28 de mayo de 2021, en el Ministerio de Trabajo.

Todo ese dinámico proceso histórico; incluyendo los marcos legales e institucionales, y los impactos de la degradación ambiental en el mundo del trabajo, como ya se ha mencionado, han quedado debidamente documentadas en los blogs de divulgación y formación que la Asociación Bancaria ha desarrollado y continuará manteniendo, con el fin de exponer nuestra visión sindical sobre las cuestiones de Salud y Seguridad en el Trabajo (<https://sstbancaria.blogspot.com/>), y sobre los aspectos más relevantes relacionadas con la cuestión ambiental (<https://mabancaria.blogspot.com/>).

Es mucho lo que se viene debatiendo y reflexionando pero es cierto que la implementación y el cumplimiento de los acuerdos y planes de acción requieren una acción multisectorial coordinada, a fin de asegurar que los distintos sectores asuman su responsabilidad de actuar sobre la prevención de los riesgos de la salud y el medio ambiente, en sus respectivas áreas y jurisdicciones. Esto exige una labor amplia para garantizar que los diferentes aspectos relacionados a una "transición justa", estén debidamente incorporados en los planes de divulgación y capacitación de los diferentes estamentos comunitarios, que sirven tanto para desempeñar eficientemente las funciones de líder y de asesor en asuntos de salud ambiental, como para estimular la participación activa de la comunidad y de sus organizaciones. Para ello, se requiere desarrollar e implementar

estrategias que permitan a la comunidad participar en el análisis de sus propias necesidades y desarrollar posibles soluciones e innovaciones.

En este marco, las y los trabajadores estamos llamados a desempeñar un papel fundamental por muchos motivos. En primer lugar, por nuestra propia seguridad y salud que se ve en muchas ocasiones comprometida por las condiciones ambientales en las que desarrollamos la actividad laboral. En segundo lugar, no debemos olvidar que las y los trabajadores sindicalizados tenemos la posibilidad de representar los intereses más generales del conjunto de la sociedad en el seno de cada empresa. Por último, sin dudas jugamos un papel fundamental en el proceso productivo y, por lo tanto, cualquier medida que pretenda implementarse debe contar con nuestra participación y compromiso para garantizar el éxito de la misma.

En el anterior despacho del 48º Congreso Bancario, esta comisión dejó asentado que: *"Dada la urgencia para avanzar hacia una sociedad medioambientalmente sostenible, surge la pregunta de cómo la transición afectará al desarrollo y especialmente al mundo del trabajo. Avanzar hacia la sostenibilidad requiere un cambio estructural en la economía que es equivalente, según algunas/os, a una nueva revolución industrial. Las correcciones sobre la situación ambiental para el "desarrollo sostenible" de las futuras generaciones, requiere del esfuerzo y compromiso del conjunto de las y los actores sociales para que el principio de "transversalidad ambiental" contribuya a la comprensión de la problemática, y a generar posturas positivas hacia su conservación y cuidado".*

Todo ello nos legitima, como integrantes del movimiento obrero y específicamente como representantes del sector bancario, para intervenir en los cambios que se deben producir para garantizar que los gobiernos, y el sistema productivo en general, sean respetuosos con la salud de las personas y del planeta. Sólo así se logrará un modelo socioeconómico sostenible, inclusivo, competitivo y con garantías de "trabajo estable, digno, saludable y seguro".

En función de lo expuesto, la Comisión de Salud y Medio Ambiente propone al 49° CONGRESO ANUAL ORDINARIO BANCARIO adoptar las siguientes resoluciones:

1. Aprobar todo lo actuado por el Secretariado General Nacional en materia de salud, seguridad y medio ambiente.
2. Exigir el cumplimiento por parte de los bancos de constituir sin más dilaciones ni excusas los Comités Mixtos según lo dispuesto en la reunión paritaria y asumido por las partes en la firma de las actas de fecha 15 de mayo de 2013 y 12 de agosto de 2014 en la sede del Ministerio de Trabajo de la Nación y en la Reglamentación de fecha 28 de mayo del 2021.
3. Impulsar la capacitación y formación específica a los delegados/as integrantes de los Comités Mixtos a través de convenios con especialistas en la materia.
4. Continuar impulsando en el ámbito legislativo, a través de nuestros diputados/as nacionales Sergio Palazzo, Carlos Cisneros y Claudia Ormachea la reducción de la jornada laboral, como sustancial aporte para preservar los puestos de trabajo y mejorar la salud y calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras.
5. Asumir el rol social respecto a la defensa del medio ambiente articulando acciones con otras organizaciones sindicales, sociales, políticas, de pueblos fumigados, colectivos ecofeministas, talleres ecologistas, etc.
6. Impulsar una política, interna y externa, de concientización, formación y divulgación sobre las cuestiones medioambientales, y el rol que le corresponde al movimiento sindical, para la prevención y el cuidado; en sintonía con lo establecido por la Ley Yolanda para el sector público (N° 27592); con el fin de ayudar a *"garantizar la formación integral en ambiente, con perspectiva de desarrollo sostenible y con especial énfasis en cambio climático"*.
7. Reclamar a las autoridades políticas en todos sus estamentos una política gubernamental estricta para el control de la contaminación, del agua, del aire y de la administración de desechos.
8. Instar al BCRA y a todas las entidades financieras a que adhieran y cumplan con el Protocolo de Finanzas Sostenibles vigente.
9. Adherir cada 28 de abril, al "Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo", organizando actividades de diferentes matices, afines a la temática.

10. Adherir cada 5 de junio al “Día Mundial del Medio Ambiente” (Se instituyó este día con el objetivo de contribuir a crear conciencia acerca de la necesidad de proteger y mejorar el medio ambiente, en recuerdo a la apertura de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Humano (Estocolmo, 1972), reunión en la que se aprobó el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente).
11. Nos manifestamos en Defensa de la Soberanía Nacional sobre el río Paraná y el Canal Magdalena considerando que los puertos, ríos y aguas navegables son vitales para el comercio exterior.
12. Aprobar los proyectos presentados por nuestros legisladores en el Congreso Nacional con el objetivo de promulgar una ley que establezca la obligatoriedad de constituir los Comités Mixtos recordando que en materia de higiene y seguridad en el trabajo continua vigente la vetusta ley 19587 del año 1972.
13. Facultar al Secretariado General Nacional de la Asociación Bancaria, en cabeza de su secretario general, Sergio Palazzo, para tomar y realizar todas las medidas y acciones gremiales conducentes a la consecución de los objetivos y fines propuestos en el presente proyecto de resolución.

Se incorporan al presente despacho:

ANEXO I: Consagración expresa de la protección del Medio Ambiente

ANEXO II: Números que desnudan la cruda realidad

ANEXO III: El teletrabajo en Argentina

ANEXO IV: El trabajo seguro y saludable, un derecho fundamental para la OIT

COMISIÓN DE SALUD Y MEDIO AMBIENTE

- Presidente: LAYÚS, Matías Alejandro (Seccional Rosario)
Secretaria: CAPOCETTI, María Victoria (Seccional Santa Fe)
Vocales: FERRO, Raúl (Seccional Córdoba)
FABREGAT, Griselda (Seccional Santa Cruz)
PARRILLI, María Ona (Seccional La Plata)
GERVASONI, Augusto (Seccional Paraná)
LEZCANO, Ricardo Osvaldo (Seccional Chivilcoy)
RUIZ MORENO, Rafael (Seccional Misiones)
CERDA, Javier Agustín (Seccional Buenos Aires)
CARISSIMO, Ezequiel (Seccional Buenos Aires)
GRIFFA, María de los Ángeles (Seccional Rosario)
ULIARTE, Jorge (Seccional Comodoro Rivadavia)
LAMAS, Alberto (Seccional Buenos Aires)
FICHI, Andrea (Seccional Buenos Aires)

MATIAS ALEJANDRO LAYÚS
SECRETARIO DE CULTURA Y EDUCACIÓN
ASOCIACIÓN BANCARIA (S.E.B.)

JORGE ULIARTE
SECRETARIO
SECCIONAL
ASOCIACION

MARÍA VICTORIA CAPOCETTI
SECRETARIA DE FINANZAS
ASOCIACIÓN BANCARIA (S.E.B.)

MA. O. PARRILLI

Augusto Gervasoni

Alberto Lamas Fabregat Griselda

GRIFFA, MARÍA DE LOS ANGELES

ANDREA FICHI
BNA

JAVIER CERDA

RAÚL FERRO

RICARDO LEZCANO
FERRER

ANEXO I

Consagración expresa de la protección del medio ambiente

Con la reforma constitucional de 1994, la Argentina consagra expresamente la protección del medio ambiente. En efecto, el Art. 41 de la Constitución Nacional, establece que "Todos los habitantes gozan del derecho a un ambiente sano, equilibrado y apto para el desarrollo humano y para que las actividades productivas satisfagan las necesidades presentes sin comprometer las de las generaciones futuras; y tienen el deber de preservarlo. El daño ambiental generará prioritariamente la obligación de recomponer, según lo establezca la ley. Las autoridades proveerán a la protección de este derecho, a la utilización racional de los recursos naturales, a la preservación del patrimonio natural y cultural y de la diversidad biológica, y a la información y educación ambientales. Corresponde a la Nación dictar las normas que contengan los presupuestos mínimos de protección, y a las provincias, las necesarias para complementarlas, sin que aquellas alteren las jurisdicciones locales. Se prohíbe el ingreso al territorio nacional de residuos actual o potencialmente peligrosos, y de los radiactivos."

Asimismo, el Art. 43, dispone que la acción de amparo podrá ser ejercida en lo relativo a los derechos que protegen al ambiente, por tres categorías de sujetos: los particulares afectados, el defensor del pueblo y las asociaciones constituidas para la defensa de aquellos derechos, siempre que su organización y registro se adecuen a la legislación reglamentaria.

El marco legal argentino, en materia ambiental, apoya las tendencias globales del Desarrollo Sostenible, concepto oficializado en la "Cumbre de Río" en 1992 y reiterado en convenios a los que ha adherido el país, entre los que se destacan:

- Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y Desarrollo: Establecer una alianza mundial equitativa, con nuevos niveles de cooperación entre los Estados, los sectores claves de las sociedades y las personas, con acuerdos internacionales en los que se respeten los intereses y se proteja la integridad del sistema ambiental. (Ley 25.841: Acuerdo Marco sobre Medio Ambiente del MERCOSUR, suscripto en Asunción. Sancionada el 26/11/2003. Publicada en el Boletín Oficial del 15/01/2004).
- Convenio marco de las Naciones Unidas sobre el cambio climático: Estabilización de las concentraciones de Gases Efecto Invernadero (GEI) en la atmósfera, para impedir interferencias antropógenas peligrosas en el sistema climático, permitiendo el desarrollo económico sostenible (Ley 24.295).
- Protocolo de Kyoto: Estabilizar los GEI y fijar obligaciones de reducción de emisiones para los países desarrollados. El protocolo contempla "Mecanismos de desarrollo limpio - (MDL)", para que los países en vías de desarrollo ayuden a reducir el stock atmosférico de los GEI a los niveles establecidos por el Protocolo (Ley 25.438).
- Convenio de Basilea sobre control de los movimientos transfronterizos de los desechos peligrosos y su eliminación: La Ley 23.992 es la aprobación del convenio sobre el control de los movimientos transfronterizos de los desechos peligrosos y su eliminación.
- Convenio de Basilea: Ley 26.664, aprueba la Enmienda al Convenio de Basilea sobre el Control de los Movimientos Transfronterizos de los Desechos Peligrosos y su Eliminación, suscripta en Ginebra (Suiza).
- Convenio de Viena para la protección de la capa de ozono: Mediante esta Ley, se intenta evitar impactos potencialmente nocivos de la modificación de la capa de ozono sobre la salud humana y el medio ambiente. (Ley 23.724).

- Protocolo de Montreal: Ley 23.778 y Ley 24.040, contemplan el control de fabricación y comercialización de sustancias agotadores de la capa de Ozono. Con la Ley 25389, se aprueban las enmiendas al Protocolo de Montreal relativo a las Sustancias que Agotan la Capa de Ozono.
- Convención Relativa a los Humedales de Importancia Internacional: La Ley 23919, aprueba la CONVENCION RELATIVA A LOS HUMEDALES DE IMPORTANCIA INTERNACIONAL ESPECIALMENTE COMO HABITAT DE AVES ACUATICAS, firmada en Ramsar el 2 de febrero de 1971, modificada según el Protocolo de París, del 3 de diciembre de 1982 cuyo texto original que consta de doce (12) artículos.
- Convenio sobre la Diversidad Biológica: Se aprueba, con le Ley 24375, el CONVENIO SOBRE LA DIVERSIDAD BIOLOGICA, adoptado y abierto a la firma en Río de Janeiro (REPUBLICA FEDERATIVA DEL BRASIL) el 5 de junio de 1992, que consta de CUARENTA Y DOS (42) artículos y DOS (2) anexos.
- Convenio de Estocolmo de contaminantes orgánicos persistentes: Cuyo objetivo es proteger la salud humana y el medio ambiente frente a esos contaminantes orgánicos, con medidas para reducir o eliminar las liberaciones derivadas de la producción y uso (Ley 26.011).
- Lucha contra la Desertificación: A través de la Ley 24701, se aprueba la CONVENCION DE LAS NACIONES UNIDAS DE LUCHA CONTRA LA DESERTIFICACION EN LOS PAISES AFECTADOS POR SEQUIA GRAVE O DESERTIFICACION, EN PARTICULAR EN AFRICA, adoptada en París -REPUBLICA FRANCESA- el 17 de junio de 1.994, que consta de CUARENTA (40) artículos y CUATRO (4) Anexos.
- Tratado Antártico sobre Protección del Medio Ambiente: En 1993, se promulga la Ley 24216, aprobando el PROTOCOLO AL TRATADO ANTARTICO SOBRE PROTECCION DEL MEDIO AMBIENTE adoptado por la XI Reunión Consultiva Especial del

Tratado Antártico, en Madrid, ESPAÑA, el 3 de octubre de 1991 y suscripto por la REPUBLICA ARGENTINA el 4 de octubre de 1991, que consta de VEINTISIETE (27) artículos, UN (1) Apéndice y CUATRO (4) Anexos.

- Acuerdo Marco sobre Medio Ambiente del MERCOSUR: Con la promulgación de la Ley 25841, se aprueba el ACUERDO MARCO SOBRE MEDIO AMBIENTE DEL MERCOSUR, suscripto en Asunción —REPUBLICA DEL PARAGUAY— el 22 de junio de 2001, que consta de ONCE (11) artículos y UN (1) anexo.
- Acceso a la Información, Participación Pública y Justicia en Asuntos Ambientales (Acuerdo de Escazú): Mediante la Ley 27566, se aprueba el ACUERDO REGIONAL SOBRE EL ACCESO A LA INFORMACIÓN, LA PARTICIPACIÓN PÚBLICA Y EL ACCESO A LA JUSTICIA EN ASUNTOS AMBIENTALES EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE, celebrado en la Ciudad de Escazú –REPÚBLICA DE COSTA RICA–, el 4 de marzo de 2018, que consta de VEINTISÉIS (26) artículos y UN (1) anexo.

Leyes nacionales

A partir de los lineamientos establecidos en la Constitución Nacional y en los tratados internacionales ratificados sobre la protección del medio ambiente, la Argentina cuenta con leyes nacionales que regulan diversos aspectos relacionados con este asunto, entre las que cabe destacar las siguientes:

Ley 25.675, denominada Ley General del Ambiente, que establece los presupuestos mínimos para el logro de una gestión sustentable y adecuada del ambiente, la preservación y protección de la diversidad biológica y la implementación del desarrollo sustentable. La política ambiental argentina está sujeta al cumplimiento de los siguientes principios: de congruencia, de prevención, precautorio, de equidad intergeneracional, de progresividad, de responsabilidad, de subsidiariedad, de sustentabilidad, de solidaridad y de cooperación.

Ley 25.612 que regula la gestión integral de residuos de origen industrial y de actividades de servicio, que sean generados en todo el

territorio nacional, y sean derivados de procesos industriales o de actividades de servicios.

Ley 25.670 que sistematiza la gestión y eliminación de los PCBs (Bifenilos Policlorados), en todo el territorio de la Nación en los términos del art. 41 de la Constitución Nacional. Prohíbe la instalación de equipos que contengan PCBs y la importación y el ingreso al territorio nacional de PCB o equipos que contengan PCBs.

Ley 25.688 que establece el "Régimen de Gestión Ambiental de Aguas" consagra los presupuestos mínimos ambientales para la preservación de las aguas, su aprovechamiento y uso racional. Para las cuencas interjurisdiccionales se crean los comités de cuencas hídricas.

Ley 25.831 sobre "Régimen de libre acceso a la Información Pública Ambiental" que garantiza el derecho de acceso a la información ambiental que se encontrare en poder del Estado, tanto en el ámbito nacional como provincial, municipal y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, como así también de entes autárquicos y empresas prestadoras de servicios públicos, sean públicas, privadas o mixtas.

Ley 25.916 que regula la gestión de residuos domiciliarios.

Ley 26.331, denominada Ley de Bosque Nativo, que establece presupuestos mínimos para la protección de estos ambientes.

Ley 26.562 de Presupuestos Mínimos de Protección Ambiental para Control de Actividades de Quema en todo el Territorio Nacional.

Ley 26.639, conocida como Ley de protección de glaciares, que establece presupuestos mínimos para la preservación de los glaciares y del ambiente periglacial.

Ley 26.815 de Presupuestos Mínimos para el Manejo del Fuego.

Ley 27.279 de Presupuestos Mínimos de Protección Ambiental para la Gestión de los Envases Vacíos de Fitosanitarios

Ley 27.520 Adaptación y Mitigación al Cambio Climático

Ley 27.592 tiene por objeto establecer el derecho a la educación ambiental integral de las y los trabajadores públicos, como una

política pública nacional conforme a lo dispuesto en el artículo 41 de la Constitución Nacional

Ley 27.621 Ley para la Implementación de la Educación Ambiental en la República Argentina

Estos son algunos de los convenios sobre SST y Medio Ambiente, desarrollados por la OIT, que pueden tener incidencia sobre el sector financiero, a los cuales la Argentina se adhirió y confirmó con leyes aprobadas por el Congreso de la Nación:

- Convenio N° 139 - Sobre el cáncer profesional - Este instrumento está dirigido al establecimiento de un mecanismo
- para la instauración de una política destinada a prevenir los riesgos del cáncer profesional ocasionado por la exposición, generalmente durante un período prolongado, a diversos tipos de agentes químicos y físicos presentes en el lugar de trabajo. Con tal finalidad, los Estados se encuentran obligados a determinar periódicamente las sustancias y los agentes cancerígenos cuya exposición profesional deberá prohibirse o regularse, no escatimar esfuerzos de cara a sustituir estas sustancias y estos agentes por aquellos no cancerígenos o menos cancerígenos, para prescribir medidas de protección y supervisión, así como prescribir los exámenes médicos necesarios a los trabajadores expuestos. Ley N° 21.663
- Convenio N° 155 – Seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo - Normativa sobre medidas de seguridad e higiene que se aplican en los lugares de trabajo controladas de forma directa o indirecta por un empleador con el fin de prevenir accidentes laborales y enfermedades profesionales. Ley 26.693
- Convenio N° 187 – Marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo. Promoción de políticas a nivel nacional con el objetivo de crear una cultura de prevención que promueva de forma progresiva un medio ambiente de trabajo seguro y saludable. Ley 26.694

- El Convenio 190 y la Recomendación 206 son las primeras normas internacionales del trabajo que proporcionan un marco común para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. En Argentina, fue ratificado mediante la Ley N° 27580, vigente desde el 23 de febrero de 2021. El Convenio es aplicable a todos los sectores de la economía, incluyendo el sector público y el privado y la economía informal, tanto en el ámbito urbano como en el rural.

ANEXO II

Números que desnudan la cruda realidad

Está claro que no siempre compartimos las aspiraciones y objetivos de la misma manera. Más allá de lo discutido en las grandes cumbres y de los compromisos que fueron asumiendo las naciones, las corporaciones y la personas, a finales del año pasado, un grupo de consultoras internacionales⁷ realizó entrevistas a más de 5.000 consumidores de entre 18 y 75 años, de Europa, Estados Unidos y Latinoamérica, con el objetivo de comprender la mirada de las y los ciudadanos respecto al nivel y al modo en que las marcas y las empresas, contribuyen con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) declarados por la ONU.

Según este estudio, las y los encuestados sitúan como más importantes a los ODS relacionados con la inclusión social (hambre cero, salud y bienestar, agua limpia y saneamiento y fin de la pobreza); el cambio climático; el medio ambiente y la educación de calidad. Sin embargo, consideran que las empresas se comprometen más con los vinculados a productividad, innovación (trabajo decente y crecimiento económico) e integración económica (industria e infraestructura), y no lo hacen por sensibilidad y responsabilidad social, sino por cuestiones de marketing o cumplimientos normativos. Es decir, las personas (las y los consumidores) y las empresas, sin dudas van por caminos separados y, por lo tanto, queda expuesto que no resultará nada sencillo alinear los diferentes intereses.

De acuerdo a un informe del Banco Mundial, desde 1980 la cantidad de eventos climáticos extremos se duplicó en nuestro país y provocaron pérdidas económicas por unos US\$22.500 millones. Se calcula que anualmente las inundaciones generan pérdidas de activos (infraestructura, viviendas) de entre US\$500 millones y US\$1400

⁷ Se trata de la firma Old Surfer, un agente de cambio que fusiona datos, consultoría y creatividad publicitaria para alinear el discurso de las empresas con su propio accionar; la consultora de investigación e inteligencia de mercados Hamilton Global Intelligence y la empresa de tecnología CINT.

millones y pérdidas de bienestar entre US\$1500 y US\$3900 millones, que se concentran principalmente en la región noreste y pampeana (Buenos Aires, Santa Fe y Córdoba). El estudio asegura que en un escenario en el que la frecuencia de inundaciones se duplique, debido al cambio climático, las pérdidas podrían aumentar un 125%.⁸

El informe alerta que "la mayor frecuencia de los eventos de inundación es, en verdad, una cuestión de especial preocupación en lo que respecta a los objetivos de erradicación de la pobreza. Los hogares más pobres son los que menos probabilidades tienen de recuperarse cuando se producen desastres, y los costos de un proceso prolongado o fallido de recuperación de una inundación, suelen acumularse y ser mucho mayores a las pérdidas materiales ocasionadas por dicha inundación".

Para 2050, los modelos de cambio climático mundial y escenarios de emisiones, elaborado por el Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC) para Argentina, muestran que la peor pérdida de rendimiento potencial en 2050 podría alcanzar el 10% en el caso del girasol, el 30% en el caso del maíz y el trigo, y hasta el 50% en el caso de la soja. Con respecto a este tipo de vaticinios, agrega que *"cuando se depende de los ingresos por impuestos a la exportación, los resultados fiscales se tornan vulnerables si se producen sequías persistentes y severas"*, como sería el caso de nuestro país.

De acuerdo a una investigación reciente, realizada por The Economist Intelligence Unit (EIU), el interés y la preocupación de las personas por la naturaleza aumentó un 16% en los últimos cinco años, con una tendencia que continua en ascenso, especialmente en los países en vías de desarrollo. El estudio midió el compromiso, conciencia y acción a favor de la naturaleza en 54 países de todo el mundo, cubriendo el 80% de la población mundial, durante un período de cinco años (2016 - 2020). La investigación utilizó indicadores tradicionales (como

⁸ Este informe fue elaborado para el Grupo Banco Mundial, por un equipo dirigido por Julie Rozenberg (dirección regional de Desarrollo Sostenible para América Latina y el Caribe)

encuestas de opinión), pero la mayoría de los descubrimientos se basaron en nuevos análisis digitales de participación en redes sociales, cobertura en medios de comunicación y datos de búsqueda en Google.⁹

En el mismo estudio se determinó que, de todas las personas encuestadas en América Latina, el 96% consideraba que la pérdida de la naturaleza era un problema mundial grave, siendo la cifra más alta de todas las regiones encuestadas. Este sentimiento del público refleja una dura realidad, ya que los habitantes de los países con mayores índices de pobreza son los que más probabilidades tienen de experimentar las graves consecuencias de la crisis climática y la pérdida de naturaleza.

Entre los resultados que arrojó la encuesta en la Argentina, es importante destacar que para el 89% de quienes respondieron, el estado del medio ambiente afecta a las personas, mientras que el 65% señala que el cuidado del ambiente actual no alcanza para evitar que aumenten los problemas de salud. Esto cobra más sentido cuando analizamos otro dato: *el 90% considera que, a medida que disminuya el cuidado del ambiente, aumentarían los problemas de salud.*

Los resultados de estas investigaciones son más que claros: la preocupación social por el impacto que generamos en la naturaleza es cada vez mayor, tanto a nivel global como en nuestro país. La *"conexión entre la destrucción de la naturaleza y las consecuencias que esto produce en nuestro bienestar, en la economía y en la salud"* nunca ha sido más evidentes.

⁹ Una investigación realizada por Economist Intelligence Unit (EIU), y encargada por WWF, mide el compromiso, conciencia y acción a favor de la naturaleza. Los datos se recopilaron para el período de enero de 2016 a octubre de 2020.

ANEXO III

EL TELETRABAJO EN ARGENTINA

Desde que la Organización Mundial de la Salud (OMS) declarara el brote del Covid-19 como una pandemia (11 de marzo de 2020), distintos órganos del sistema internacional e interamericano de derechos humanos se pronunciaron advirtiendo sobre distintas problemáticas a las que los Estados deberían prestar especial atención para garantizar la vigencia de lo expresado en el párrafo 1º del artículo 25 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, desde donde se afirma que *"toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, **la salud** y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios"*.

Apenas un día después de la declaración de la pandemia, el Estado nacional dictó el Decreto de Necesidad y Urgencia (DNU) N° 260/2020 por el cual se ampliaron las medidas a adoptar en el marco de la emergencia pública sanitaria establecida el 21/12/2019, contemplada por la ley N° 27.541.

Las medidas implementadas para mitigar los efectos sanitarios, sin dudas forzaron cambios en la forma de trabajar de muchas personas: Licencias especiales para mayores de 60 años, embarazadas, empleadas/os con afecciones de salud crónicas y padres o madres de niños y niñas en edad escolar, fueron algunas de las primeras medidas que tomó el Ejecutivo nacional para facilitar el aislamiento de las y los trabajadores en su intento por frenar el avance del coronavirus, hasta llegar al aislamiento social preventivo y obligatorio (ASPO), medida implementada a partir del 20 de marzo de 2020 y prorrogada en varias oportunidades.

En el ínterin, por un requerimiento de la Asociación Bancaria, se creó la *"Comisión de Seguimiento de las medidas a implementarse en el sistema financiero que garanticen la salud de los trabajadores y clientes de las entidades"*. En ese contexto, rápidamente se estableció

el PROTOCOLO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DE EMERGENCIA SANITARIA COVID-19, fruto del consenso de las Cámaras del sector, Asociación de Bancos de la Argentina (ABA), Asociación de la Banca Especializada (ABE), Asociación de Bancos Privados de Capital Argentino (ADEBA), Asociación de Bancos Públicos y Privados de la República Argentina (ABAPPRA) y la Asociación Bancaria (LA BANCARIA) Sociedad de Empleados de Banco, y con la intervención técnica de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT).

Entre otras iniciativas también apareció la posibilidad de habilitar el teletrabajo en las áreas no esenciales; una modalidad con la que se buscaba reforzar el funcionamiento mínimo de las diferentes actividades productivas sin exponer a las personas a la posibilidad de contagios virales que pudieran resultar inmanejables.

Algunos antecedentes ya habían permitido adquirir algo de experiencia sobre la materia. A principios del año 2007, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) elaboró, en conjunto con una comisión interdisciplinaria y tripartita, un proyecto de ley de teletrabajo en relación de dependencia, analizando sus ventajas y desventajas, intentando impulsar una ley que estableciera los mínimos requisitos para la implementación del teletrabajo, que podrían ser perfeccionados a través de cláusulas de negociación colectiva. Dicho proyecto perdió estado legislativo.

En el año 2008, como parte de una política de orden público, se creó el denominado "Programa Piloto de Seguimiento y Promoción del Teletrabajo en Empresas Privadas" (PROPET), el que recién quedó formalizado normativamente a partir de la resolución (MTESS) 595/2013. Del programa participaron varias grandes empresas, como YPF (entonces en manos de Repsol), Telecom, Cisco, Personal, Dell, Garbarino, Bapro, Banco Supervielle, Banco del Chubut, entre algunas otras.

Aquel año, ese mismo ente elaboró junto a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo y las empresas que participaron del PROPET, un "Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo"; medidas que resultaron

de gran ayuda y orientación para hacer frente a la Gripe A declarada durante el 2009.

En 2010, salió otra guía, en este caso, de "Seguridad e Higiene Genérico" y al año siguiente nació el primer "Observatorio de Teletrabajo", compuesto por el Estado, el sector privado y los empleados. Aprovechando el impulso, la Sindicatura General de la Nación (SIGEN) decidió hacer una prueba piloto con su personal, con participación voluntaria y estableciendo la frecuencia y la cantidad de días en se podría hacer home office.

La experiencia no logró demostrar mejoras sustanciales con respecto al accionar y productividad de la modalidad de tradicional, aunque con respecto a esto, vale mencionar un informe de la OIT, en el cual alertaba que: *"la mayoría de los informes sobre la incidencia del teletrabajo son principalmente estimaciones -muchas de ellas muy aproximativas-, ya que a menudo se basan fundamentalmente en estudios académicos o sectoriales cuyos enfoques varían ampliamente en cuanto a muestreo, categorías de la población seleccionada, ubicación, metodología, rigor analítico y en lo que concierne a definiciones y marcos teóricos"*.

A partir de la publicación con fecha 24/2/2012 de la Resolución N° 147/2012 del MTESS, podría decirse que se inicia un proceso firme de creación de las normas de teletrabajo como política pública, en el marco de la creación de la "Coordinación de Teletrabajo", en el ámbito de la Secretaría de Empleo, del MTESS; tal vez el primer paso hacia lo que luego sería una mezcla entre modo convencional y de política pública, hasta la aprobación de la Ley 27.555 que llevó el teletrabajo al plano normativo.

Amortiguar los efectos del confinamiento en el trabajo

Más allá de las ventajas o desventajas del modelo "Home Office" y de los diferentes intentos por impulsar su implementación, con la crisis de

la pandemia como escenario, tanto en Argentina como en el resto del mundo, la proporción de trabajadores que realizaron tareas laborales desde sus hogares se incrementó fuertemente. Esta modalidad, sin dudas permitió sortear las restricciones de movilidad amortiguando su impacto en la actividad económica, y quizás debido a ello, se perfila (sujeta a cambios y mejoras) a perdurar más allá de la coyuntura pandémica.

El teletrabajo, definido como *"el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones para trabajar fuera de las instalaciones del empleador"* (Eurofound¹⁰ y OIT, 2019), no puede considerarse como una metodología de trabajo nueva. Este régimen laboral venía ganando terreno en las últimas décadas, en mayor o menor medida, en todas las economías del mundo. Lo novedoso es su utilización en forma masiva durante el contexto de la pandemia de COVID-19. Este fenómeno permitió amortiguar los efectos de las medidas de confinamiento y distanciamiento social en la actividad de muchos sectores de la economía.

Si bien el aumento del teletrabajo fue generalizado a nivel mundial, los países más afectados por el virus y los que poseían mayores niveles de teletrabajo prepandemia, fueron los que registraron los niveles más altos de dicha modalidad. A modo de ejemplo, aproximadamente el 60% de las y los trabajadores finlandeses trabajaron desde sus casas en el pico de la pandemia. Los niveles de teletrabajo en América Latina, a pesar de haber sufrido un fuerte impacto epidemiológico, resultaron significativamente menores. En Chile, el 20,3% de las y los ocupados trabajaron desde sus hogares entre abril y junio de 2020. En Uruguay, donde la primera ola tuvo un impacto leve en términos relativos, el 19,3% de las personas teletrabajaron durante abril de 2020 pero ese porcentaje fue disminuyendo con el transcurso de los meses.¹¹

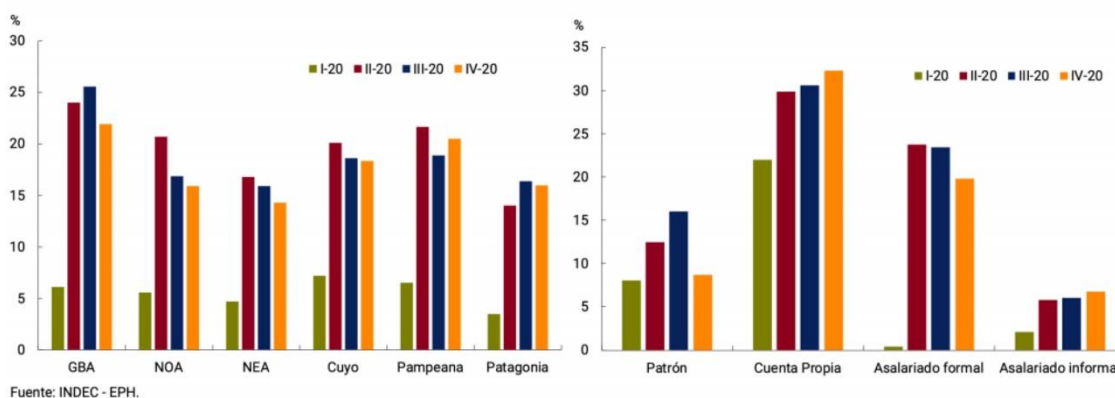
¹⁰ La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) es una organización tripartita de la Unión Europea cuyo cometido es ofrecer conocimientos para apoyar la elaboración mejor fundamentada de políticas sociales, laborales y en materia de trabajo. Eurofound se creó en 1975 en virtud del Reglamento del Consejo (CEE) N° 1365/75, para contribuir a la planificación y el diseño de mejores condiciones de vida y de trabajo en Europa. El 20 de diciembre de 2018 se adoptó un nuevo Reglamento de base que entró en vigor el 20 de febrero de 2019.

¹¹ Fuente: Central de Ideas es un espacio de divulgación de las investigaciones económicas realizadas en el BCRA y de análisis de la coyuntura macro, monetaria y financiera, destinado no solo a economistas sino

En la Argentina, la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) que lleva adelante el Instituto de Estadísticas y Censos (INDEC) de forma trimestral, permite analizar el fenómeno del teletrabajo desde diferentes perspectivas. Durante el primer trimestre de 2020 (prepandemia) el porcentaje de personas ocupadas que realizaban sus tareas laborales desde su vivienda alcanzó el 6,1% del total, mientras que en los dos trimestres posteriores, impulsado por la suba de casos de COVID-19 y la implementación del Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio (ASPO), este indicador escaló hasta 22,2% y 21,9%, respectivamente. Durante el cuarto trimestre de 2020, el porcentaje de personas empleadas que realizó sus tareas laborales desde su vivienda se mantuvo por arriba del 20% a pesar de la relajación en las restricciones de movilidad derivada por la fuerte caída en la curva de contagios.

A través de la geografía argentina el teletrabajo experimentó algo similar a lo sucedido en el ámbito internacional. Si bien el teletrabajo aumentó significativamente en todas las regiones, se destacó en aquellas en las que la situación epidemiológica fue más compleja y cuyos niveles previos de teletrabajo eran más elevados antes de la irrupción del COVID-19. En el GBA y la región Pampeana, se alcanzaron los mayores niveles de teletrabajo del país (25,5% en III-20 y 21,7% en II-20, respectivamente. Ver gráfico 1).

Gráfico 1. Teletrabajo por región y categoría ocupacional



Desde una perspectiva ocupacional se observa que fueron, en gran medida, las y los asalariados formales los que impulsaron el fuerte aumento del teletrabajo durante la pandemia (Ver Gráfico 1). Si bien no constituyen la categoría ocupacional que alcanzó el mayor nivel de teletrabajo (fue el cuentapropismo), son los que tuvieron el crecimiento más abrupto, ya que partieron de un nivel casi nulo en la prepandemia. Este efecto, sumado a que son la categoría ocupacional más relevante en cuanto a la cantidad de puestos de trabajo, explica el alto impacto que han tenido las personas asalariadas formales en el nivel general.

Evolución del trabajo remoto en Argentina desde la pandemia

Un estudio del Centro de Estudios para la Producción que depende del Ministerio de Desarrollo Productivo elaboró un informe que detalló la evolución de del teletrabajo en nuestro país.

De acuerdo al documento, el teletrabajo tuvo una difusión heterogénea, en consonancia con la estructura productiva. Se identificaron sectores que se vieron menos perjudicados por los efectos adversos de las restricciones a la circulación: su actividad y su nivel de empleo pudieron sostenerse gracias a la capacidad de reconversión que permite el tipo de tareas que abarcan.

La dinámica sectorial se vio influenciada eminentemente por las características intrínsecas de las tareas laborales de cada rubro. En su mayoría, las tareas desarrolladas en sectores como la construcción, el transporte y la salud requieren un alto grado de presencialidad para poder llevarse a cabo. Por el contrario, en rubros como la enseñanza, actividades profesionales, comunicaciones e intermediación financiera el terreno fue mucho más fértil. Es en estos sectores donde se observó un fuerte crecimiento del teletrabajo durante la pandemia.

La abrupta implementación de restricciones a la movilidad debido a la situación de emergencia sanitaria impulsó tanto a individuos empleadores como personas trabajadoras a adaptarse a una nueva forma de realizar sus tareas laborales contando con muy poco tiempo

de preparación. La urgencia de este cambio impidió que este se desarrollara de acuerdo con las mejores prácticas.

En un estudio sobre el impacto del COVID-19 realizado por el INDEC entre agosto y octubre de 2020 en la región del AMBA se detalla que sólo el 9,4% de las y los trabajadores que realizan las tareas laborales desde su vivienda lo hace con equipamiento provisto por su empleador/a y en un ambiente de uso exclusivo. El 42,3% de las y los teletrabajadores utilizan equipamiento propio en un ambiente de uso compartido con otros miembros del hogar. Esta situación llevó a que de forma expeditiva se tratara y promulgara a través del Congreso Nacional la Ley de Teletrabajo (Ley 27555). En dicha ley, que entró en vigor el 1 de abril de 2021, se estipulan los derechos y obligaciones tanto de las y los empleadores como de las y los trabajadores que desarrollan su relación laboral a distancia.

Durante el cuarto trimestre de 2020, en el cual se redujo el nivel de contagios, se relajaron restricciones y a pesar de ello se mantuvo el porcentaje de teletrabajadores/as en niveles muy altos; lo sucedido puede ser indicativo de que este cambio en la modalidad laboral, que en principio se percibió como transitorio, resulte más permanente de lo esperado. Es indispensable, de confirmarse esta tendencia una vez superadas las olas de la pandemia, que el teletrabajo se vaya adecuando rápidamente a lo estipulado en la Ley 27.555. Condiciones como la voluntariedad, reversibilidad, derecho a la desconexión y la intimidad, prevención y cuidado de la salud, respeto de la jornada laboral, provisión de equipamiento, soporte y mantenimiento, entre otras, son fundamentales para que el teletrabajo pueda desarrollarse de forma exitosa en un futuro cercano.

La salud de quienes trabajan a distancia

La Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), piden adoptar medidas para proteger la salud de las y los trabajadores que realizan trabajo remoto.

Ambas organizaciones han emitido un informe conjunto con el fin de brindar información técnica a empresas, trabajadoras, trabajadores y a

su representación sindical, sobre el impacto del teletrabajo en la salud, la seguridad y el bienestar. Ofrece consejos prácticos sobre la organización y realización del teletrabajo de manera que proteja y promueva la salud física, mental y el bienestar social, de acuerdo con las directrices de la OMS y las normas y guías de la OIT.

Entre los beneficios, señala el informe, cabe citar la mejora del equilibrio entre la vida laboral y la personal, la posibilidad de un horario flexible y de realizar actividad física, la reducción del tráfico de vehículos y del tiempo en desplazamientos, y la disminución de la contaminación atmosférica, todo lo cual puede mejorar la salud física y mental y el bienestar social. El teletrabajo también puede suponer un aumento de la productividad y una reducción de los costos operativos para muchas empresas.

Sin embargo, el informe advierte de que, sin la planificación adecuada, la prevención y gestión en salud y seguridad del teletrabajo, podría tener repercusiones importantes en la salud física y psicológica y el bienestar social de las y los trabajadores. Puede derivar en aislamiento, agotamiento, depresión, violencia doméstica, lesiones musculoesqueléticas y de otro tipo, fatiga ocular, aumento del consumo de tabaco y alcohol, exceso de tiempo sentados ante una pantalla, y un aumento nocivo de peso.

Entre las medidas que deben poner en marcha los empleadores figuran velar por que los trabajadores reciban el equipo adecuado para completar las tareas del trabajo; proporcionar la información, las directrices y la formación pertinentes para reducir el efecto psicosocial y de salud emocional del teletrabajo; formar a los directivos en la gestión eficaz de los riesgos, la gestión a distancia y la promoción de la salud en el lugar de trabajo; y establecer el "derecho a la desconexión" y días de descanso suficientes. Según el informe, los servicios de salud laboral deben estar capacitados para prestar asistencia en salud ergonómica, mental y psicosocial a quienes trabajan a distancia, mediante tecnologías digitales de telesalud.

El informe ofrece recomendaciones prácticas para que la organización del teletrabajo atienda a las necesidades tanto de los trabajadores

como de las organizaciones; entre ellas, debatir y formular planes de trabajo individuales para el teletrabajo y aclarar las prioridades; ser claros con respecto a los plazos y a los resultados previstos; acordar un sistema común que anuncie la disponibilidad para trabajar; y garantizar que los directivos y los compañeros respeten el sistema.

Entrada en vigencia del teletrabajo en Argentina

La Ley N° 27.555, reguladora de la modalidad del teletrabajo en Argentina, fue promulgada con su publicación en el Boletín Oficial bajo el decreto 673/2020 (PEN), quedando incorporada al Título III "De las modalidades del contrato de trabajo" del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la Ley 20.744.

A principios del 2020, y a raíz de la pandemia del coronavirus, muchos empleadores comenzaron a adoptar la modalidad del "home office o teletrabajo" para las y los trabajadores cuyas tareas podían llevarse a cabo desde el hogar, razón por la cual se buscó reglamentar finalmente esta modalidad. No obstante, vale advertir que, según el decreto 27/2021, la ley no es aplicable "*en los casos en los cuales la labor se realice en forma esporádica y ocasional en el domicilio de la persona que trabaja, ya sea a pedido de esta o por alguna circunstancia excepcional*"; por tal motivo, el o la trabajadora virtual del home office, que cumpliera con esa modalidad laboral por cuestiones excepcionales, no podría invocar un derecho adquirido a continuar o a seguir trabajando en su casa, cuando las circunstancias le indiquen al empleador que están dadas las condiciones para gestionar la normalidad. Finalmente quedó establecido, mediante la Resolución MTESS N° 54/2021, que la ley 27.555 tendría vigencia a partir del 01/04/2021, aunque parte de sus alcances están todavía en proceso de reglamentación.

La ley 27.555 cuenta con 19 artículos entre los que se establecen los presupuestos legales mínimos para la regulación de la modalidad de teletrabajo a los efectos de garantizar que las personas que trabajen

bajo esta modalidad, tengan los mismos derechos que quienes presten tareas en forma presencial.

La norma modifica el texto de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) al ordenar la incorporación del artículo 102 bis al texto legal, en el cual se expresa que: *"Habrá contrato de teletrabajo cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, en los términos de los artículos 21 y 22 de esta ley (N° 20.744), sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación"*.

En cuanto a las cuestiones de Salud laboral, la Ley de Teletrabajo contempla que el Ministerio de Trabajo debe dictar normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo con el objetivo de brindar una protección adecuada a las personas que teletrabajan, y que el control del cumplimiento de estas normas debe contar con participación sindical. Asimismo, la Ley ordena que las enfermedades causadas por el teletrabajo deberán ser consideradas enfermedades profesionales y los accidentes que ocurran en el lugar, jornada y en ocasión del teletrabajo, se presumen accidentes de trabajo.

La Reglamentación establece que el Ministerio de Trabajo, a través de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, deberá realizar un estudio sobre las condiciones de higiene y seguridad aplicables, y sobre la necesidad de incorporar al listado de enfermedades profesionales a las enfermedades relativas a la modalidad laboral del teletrabajo.

Expresamente dice en su Artículo 14: La autoridad de aplicación dictará las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo con el objetivo de brindar una protección adecuada a quienes trabajen bajo la modalidad laboral del teletrabajo. El control del cumplimiento de esta normativa deberá contar con participación sindical. Asimismo la autoridad de aplicación determinará la inclusión de las enfermedades causadas por esta modalidad laboral dentro del listado previsto en el artículo 6°, inciso 2, de la ley 24.557. Los accidentes acaecidos en el

lugar, jornada y en ocasión del teletrabajo, se presumen accidentes en los términos del artículo 6°, inciso 1, de la ley 24.557.

Acuerdo bancario para reglamentar el teletrabajo

En virtud de la sanción de la Ley 27.555 y su reglamentación nuestro gremio comenzó con distintas tratativas con las cámaras a fin de lograr el encuadramiento convencional que dicha Ley establece. Tal es así que en el Acta paritario del 28 de mayo del 2021 la Asociación Bancaria solicitó la implementación de la Ley a fin de establecer las regulaciones específicas de la actividad, máxime que el Ministerio de Trabajo de la Nación ratificó la plena vigencia de la Ley.

En tal sentido el 18 de junio de 2021 la Asociación Bancaria y las cámaras de la actividad reunidos en el Ministerio de Trabajo de la Nación alcanzamos un acuerdo en virtud de las medidas de emergencias sanitaria adoptadas por el Gobierno Nacional con relación a la modalidad de trabajo durante la pandemia.

En virtud de ello para los trabajadores y trabajadoras que realizan tareas desde sus hogares y en forma total o parcial se avanzó en lo siguiente:

- Jornada laboral
- Derecho a la desconexión
- Comunicaciones del empleador
- Tareas de cuidado
- Pago en concepto de conectividad para los trabajadores cuando operen en esa modalidad
- Se acordó volver a reunirse en la Comisión Negociadora para continuar abordando esta temática en diciembre 2022

Las disposiciones, que deberían ser revisadas cada cuatro meses ante situaciones "imposibles de prever", contemplaban que las prestaciones laborales del personal obligado por la pandemia a realizar tareas desde el hogar de forma total o parcial "se acoten al tiempo de vigencia de las medidas sanitarias oficiales", y ratifican la vigencia de la

jornada de trabajo de 7.30 horas diarias, con una pausa para refrigerio de 45 minutos.

De hecho, ello garantiza el derecho a la desconexión y el cumplimiento estricto de la jornada laboral, en tanto para la rama de "call center" la jornada de trabajo es de hasta 6 horas diarias, con sus respectivos descansos.

Las y los trabajadores tienen derecho a "no ser contactados", por lo que el empleador no podrá exigirles tareas ni que se conecten a los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación fuera de sus horarios y durante los períodos de licencias, a fin de garantizar el debido tiempo de descanso y/o alimentación, lo cual de por sí es "un derecho".

Luego de cumplida la jornada de trabajo, toda comunicación del empleador no tendrá al personal como "notificado", por lo que "no estará obligado a responder hasta el inicio de la siguiente jornada", y tampoco podrán determinarse "incentivos o remuneraciones variables condicionados al no ejercicio de ese derecho del empleado a la desconexión".

Además se determinó que los trabajadores que ejerzan el derecho al cuidado de menores de hasta 13 años, personas con discapacidad o adultas mayores que convivan con ellos y que requieran específica asistencia, deberán informar al empleador esa situación en cuanto tengan la necesidad.

Dicha modalidad de teletrabajo se impuso masivamente en principio por la pandemia que luego fue encuadrado por Ley, aún tiene muchos aspectos para tratar y alcanzar un equilibrio entre la vida laboral y personal en resguardo de la salud y el trabajo decente de los trabajadores y trabajadoras en el marco de nuestro Convenio Colectivo de Trabajo 18/75.

El teletrabajo en su relación con la salud

En lo que respecta a las cuestiones de salud y seguridad en el trabajo de las y los teletrabajadores, dice la OIT que los dos desafíos más reconocidos son los **riesgos psicosociales y la ergonomía**. Trabajar desde el hogar durante la pandemia de COVID-19 es diferente al teletrabajo en condiciones normales, ya que los trabajadores trabajan desde el hogar durante un período prolongado, en circunstancias externas difíciles. Esta situación en sí misma ha provocando niveles de ansiedad más altos que los habituales en las y los trabajadores, debido a las consecuencias sanitarias, sociales y económicas de la crisis¹².

Aunque el teletrabajo presenta muchas ventajas, debemos tener en cuenta que somos seres sociales, motivo por lo cual para algunas y algunos, el hábito de compartir momentos en la oficina con sus compañeras y compañeros, puede resultar un fuerte estímulo para el desempeño la actividad laboral y las aspiraciones de desarrollo personal y profesional.¹³

Esto, la mayoría de las veces, nos proporciona bienestar y nos relaja, al permitir que nos relacionemos con otras personas. Las jornadas de trabajo solitarias en casa pueden hacer que aumente nuestra ansiedad.

Otra de las desventajas viene de la mano del uso de las tecnologías. Por un lado, estar mucho tiempo sentado delante de la computadora puede generar **frustración y ansiedad**. Además de eso, puede producirnos otros malestares como los siguientes:

- Irritación en los ojos.
- Tensión cervical.
- Dolor muscular de espalda y cuello.
- Dolores de cabeza.

Así mismo, al no tener una rutina de desplazamiento, gastamos menos energía, ya que muchas veces supone levantarnos de la cama y estar

¹² Fuente OIT: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf

¹³ Fuente: Portal <https://mejorconsalud.as.com/>

en pocos minutos sentados delante de la pantalla de la computadora, sin mucha más actividad física en toda la jornada laboral.

Esto puede hacer que no gastemos tanta energía como la que estamos acostumbrados a consumir y que lleguemos a la hora de ir a la cama con **un estado nervioso y sin sueño**. Esto puede acarrear problemas de insomnio y trastorno de los horarios.

Otra consecuencia derivada de la falta de actividad física son los problemas digestivos. La falta de movimiento hace que nuestro sistema digestivo no funcione como debería. Las digestiones se vuelven más pesadas, podemos encontrarnos con problemas de **estreñimiento, sensación de saciedad injustificada, gases o ardor de estómago**. También es posible que ocurra lo contrario y que, debido a la ansiedad acumulada, tengamos hambre constante.

Mantener unos hábitos saludables, con unos horarios prefijados y una buena higiene postural, son algunas de las medidas que pueden hacer que sea más llevadero. Además de esto, es importante que controlemos nuestras comidas en estos días de poca actividad física.

Otro consejo es que establezcamos una rutina de ejercicio diaria que podamos realizar en casa para mantenernos en forma, liberar tensiones y gastar energía. Con todas estas pautas, a todos se nos hará más llevadero trabajar desde casa y podremos aprovechar sus cosas buenas.

ANEXO IV

El trabajo seguro y saludable, es un derecho fundamental para la OIT



En la sesión plenaria del 10 de junio de 2022, los delegados asistentes a la 110ª Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) han adoptado una resolución histórica para añadir el principio de un entorno de trabajo seguro y saludable a la "Declaración de la OIT, relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo".

La Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) establece las normas internacionales del trabajo y las políticas generales de la OIT. Se reúne anualmente en Ginebra, y es considerado un foro de discusión de las principales cuestiones sociales y laborales. Cada Estado miembro está representado por dos delegados de los gobierno, del empresariado y del sector del trabajo. Este año, la seguridad y la salud en el trabajo, el aprendizaje y la economía social y solidaria fueron algunos de los puntos del orden del día de la Conferencia.

La "Declaración de la OIT, relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo", fue adoptada en 1998, con el fin de comprometer a los Estados Miembros a respetar y promover los principios y derechos comprendidos en cuatro categorías, hayan o no ratificado los convenios pertinentes.

Estas categorías son: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Las cuatro categorías que figuran en la Declaración de 1998 (a partir de ahora se agrega "Trabajo Seguro y Saludable"), son los pilares que sostienen el edificio normativo del "trabajo decente". Los pilares deben estar interrelacionados, pero no pueden fusionarse. Cada uno tiene su propia función en la totalidad del trabajo decente. Deberían producir un círculo virtuoso de medidas que aseguren que no quede nadie atrás y que todas las personas gocen de igualdad de oportunidades para ejercer sus derechos.

Cada uno de los principios fundamentales está asociado con algunos de los Convenios de la OIT más relevantes. Por tal motivo, desde ahora se agregarán los 2 siguientes Convenios a la lista de fundamentales, los cuales ya fueron oportunamente ratificados por Argentina.

Convenio N° 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores (1981)
El convenio prevé la adopción de una política nacional coherente sobre seguridad y salud en el trabajo, y acciones de los gobiernos y dentro de las empresas, para promover la seguridad y la salud en el trabajo, y mejorar las condiciones de trabajo. Esta política deberá ser desarrollada tomando en consideración las condiciones y las prácticas nacionales.

Convenio N° 187, sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo (2006)
En su calidad de marco promocional, este instrumento está concebido con la finalidad de ofrecer un tratamiento coherente y sistemático de las cuestiones de salud y de seguridad en el trabajo y de promover el reconocimiento de los convenios que existen en esa esfera. Este Convenio tiene por objeto establecer y poner en práctica, políticas nacionales coherentes de seguridad y salud en el trabajo, gracias al

diálogo entre el gobierno y las organizaciones de trabajadores y de empleadores y promover una cultura de prevención nacional en materia de seguridad y salud.

Desde 1998 a la fecha, la ratificación de los Convenios de la OIT relativos a los derechos y principios fundamentales, ha alcanzado niveles sin precedentes.

Al igual que la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por las Naciones Unidas exactamente medio siglo antes, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo se consideró un instrumento no vinculante. La Declaración Universal de 1948 se apoyó en la oleada de aspiraciones políticas después de la destrucción humana que tuvo lugar durante la Segunda Guerra Mundial.

Sus disposiciones sociales se inspiraron en la Declaración de Filadelfia de la OIT, de 1944, que reafirmó y actualizó las metas y objetivos de la OIT.

Hasta la fecha, sigue siendo el pilar de la legislación y la práctica en lo que respecta a los derechos humanos.

En diciembre de 1998, los abogados más eminentes que participaban en las actividades de la OIT examinaron la nueva Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Reconocieron que era una declaración, no un nuevo convenio. Al igual que la Declaración Universal de Derechos Humanos, representaba una resolución política.

Los miembros de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones señalaron que esperaban con interés las nuevas oportunidades que brindaría la Declaración para la aplicación de las normas de la OIT y de sus principios subyacentes.

Todo instrumento vinculante comienza como una meta, una declaración y una resolución. Allí donde se reconoció, la Declaración

Universal de Derechos Humanos de 1948 fortaleció la legislación relativa a los derechos humanos y le ofreció nuevas oportunidades. Prácticamente todas las normas posteriores de derechos humanos se asientan en esta Declaración. En el ámbito laboral, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998, asumió un papel similar.

Desde nuestro blog de Salud y Seguridad en el Trabajo (<https://sstbancaria.blogspot.com>), se accede a los documentos relacionados a esta trascendente información, los cuales pueden ser descargados para divulgación, formación, y/o para el destino que las y los delegados bancarios consideren apropiado.

Secretariado General Nacional Asociación Bancaria

Sergio Omar Palazzo (Secretario General); Carlos Antonio Irrera (Secretario General Adjunto); Roxana Analía Lungo (Secretaria General Adjunta Alterna); Carlos Aníbal Cisneros (Secretario de Administración); Patricia Rinaldi (Prosecretaria de Administración); Pablo Antonio Regnier (Secretario de Finanzas); María Victoria Capocetti (Prosecretaria de Finanzas); Walter Osvaldo Rey (Secretario de Actas); María Mariel Iglesias (Secretaria de Org. y Capacitación); Isabel Delia Fernández (Pro Secretaria de Org. y Capacitación); Gustavo Eduardo Díaz (Secretario de Acción Gremial); Enrique Héctor Ramírez (Prosecretario de Acción Gremial); Cristian Fabián Stratico (Secretario Acción Social y Deportes); Laura Natalia Roino (Pro Secretaria Acción Social y Deportes); José María Giorgetti (Secretario de Seccionales); Juan Emilio Pallo (Prosecretario de Seccionales); Claudio Bustelo (Secretario de Prensa y Difusión); Matías Alejandro Layús (Secretario de Cultura y Educación); Jorge Gabriel Dipierri (Secretario de Relac. Intersindicales); Carlos Rubén Ferrari (Secretario de Vivienda); Rosa del Carmen Sorsaburu (Secretaria de Previsión); Claudia Beatriz Ormachea (Secretaria de DDHH, Género e Igualdad); Francisco Muratore (Prosecretario de DDHH, Género e Igualdad).

Producción y Coordinación General:

El Trabajo seguro y saludable es un derecho | 10 de junio de 2022

Secretario General: Sergio Omar Palazzo

Secretario de Cultura y Educación: Matías Alejandro Layús

Investigación, redacción, y edición: Equipo de la Secretaría de Cultura y Educación Nacional

Sitio de divulgación de la Cuestión Salud y Seguridad en el Trabajo:

<https://sstbancaria.blogspot.com>

Sitio de divulgación de la Cuestión Ambiental:

<https://mabancaria.blogspot.com/>