



**TODO LO HUMANO NOS IMPORTA
SECRETARIA DE DERECHOS HUMANOS**

DERECHO HUMANO A LA SALUD LABORAL: UN NUEVO HITO DESDE OIT

Julio Piumato

Secretario de Derechos Humanos de CGT

Junio 2022

Cuando en 2019 asistimos a la 108 Conferencia de OIT para participar de la Iniciativa del Centenario y aprobar la Declaración sobre el futuro del Trabajo, no sabíamos que pocos

Meses después vendría la pandemia y con ello una época de nuevas turbulencias en todos los planos afectados por la COVID 19.

Recién este año volvemos a la OIT, que en 2020-2021 tuvo que hacer sus Conferencias anuales con formatos de emergencia (una sola reunión y virtual)

La Declaración había llamado a una nueva perspectiva de trabajadores, empresarios y gobiernos sobre los impactos en el trabajo de la nueva revolución tecnológica. Se apostaba a que los efectos positivos y negativos de las nuevas tecnologías y las nuevas formas de gestión empresarial sobre los trabajadores y trabajadoras (siempre la parte más débil) se equilibraran en un futuro de mediano plazo

Para nosotros, que operamos en el campo de la defensa irrestricta de los Derechos Humanos en su capítulo de las condiciones de trabajo y la acción sindical, veíamos como uno de los grandes acuerdos allí alcanzados el de jerarquizar los derechos a Condiciones Seguras y Saludables en el trabajo, mediante su incorporación al repertorio de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, adoptados por los mandantes de OIT en 1998, que había dado ese estatus a la lucha contra la discriminación laboral, el trabajo infantil, el trabajo forzoso y, por la positiva, a la vigencia y ampliación de la acción sindical en el plano organizativo y de la negociación colectiva.

Desde los años ochenta, OIT había avanzado en el tema Salud y Seguridad en el Trabajo mediante la aprobación de varias normas internacionales, que en su conjunto implicaban un avance considerable. Pero en 2019 OIT consideraba maduro el momento para jerarquizar esa dimensión de las relaciones entre capital y trabajo.

Tal enfoque estaba presente en el documento final de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, que aportaba una luminosa plataforma a futuro, como consenso entre un grupo de figuras provenientes de los mandantes tripartitos.

Esta perspectiva registraba los avances que, sobre la misma cuestión, había tenido el Derecho Internacional de los Derechos Humanos desde aquellos años ochenta:

Es bueno hacer un poco de historia:

-la Declaración Universal de los Derechos del Hombre de 1948 todavía no introducía este derecho, al referirse exclusivamente a los derechos al trabajo, a igual salario por trabajo igual, a una remuneración equitativa y satisfactoria, a formar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses y, como primera aproximación al tema, los derechos al descanso y disfrute del tiempo libre, así como a una limitación razonable de la duración del trabajo, a un nivel de vida adecuado.

-Es en 1966 que el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales incluye el derecho a la salud y seguridad en el trabajo (junto a otro clave para los trabajadores: el derecho de huelga)

- desde América ha habido una reafirmación posterior, en 1988, con el

Protocolo Adicional a la Convención (conocido como Protocolo de San Salvador), avanza hacia el reconocimiento de: el derecho a la salud y el derecho a un medio ambiente sano.

La visión empresaria en OIT suele tener como punto de partida un reconocimiento de las posiciones de los otros miembros y del propio equipo funcional de OIT, pero luego, rápidamente, argumentar que traen una presión sobre el presupuesto de las empresas, llamando entonces a que, si son aprobadas, sean básicamente solventada por los Estados o los propios particulares.

Esta actitud volvió a manifestarse en relación a las propuestas de la Comisión en el campo de la seguridad social y la salud y seguridad en el trabajo. En este segundo planho, entonces, se centraron en la necesidad de discutir en profundidad la reapertura de la cobertura de los Derechos Fundamentales acordada veinticinco años antes.

Esta discusión será entonces realizada en la próxima Conferencia, y nos preparamos entonces para tomar posición en favor de aquella iniciativa.

En el campo de nuestra presencia sindical desde la Secretaría y el Observatorio de Derechos Humanos, ya habíamos tomado posición favorable al proyecto sobre Comités Mixtos de Higiene y Seguridad presentado el año pasado (Ver Julio Piumato, “El cuidado de la salud de los trabajadores”, octubre 2021, ver sección de la Secretaría en el sitio web de la CGTRA))

El Director General de OIT ha venido señalando que los acuerdos alcanzados por la Declaración unos meses antes de la pandemia tienen una mayor urgencia que la planteada inicialmente, los tiempos se han acelerado. Con ello ha respondido a la posición exactamente inversa de los empleadores, que han amagado con pedir un ralentamiento de la concreción de aquellos compromisos por el nuevo escenario surgido de la crisis sanitaria.

Pues bien: en la 110 Conferencia se alcanzó el objetivo mencionado, a través de una enmienda a la Declaración de 1998, que lleva a considerar los Convenios 155 (1981) y 187 (2006) como Convenios Fundamentales

El próximo escalón deberá ser lo que el Protocolo de San Salvador introdujo visionariamente: el derecho a un medio ambiente sano, que es entonces el elemento “externo”, a articularse con el derecho a a salud laboral (“interno”), en un todo armónico entre Trabajo, Ambiente y Salud