

PRESENTE Y FUTURO DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO EN EL PROCESO DE INTEGRACION DEL MERCOSUR

MESA REDONDA: Luis Ansaldo (FATLyF), Antonio Jara (CGT), Gerardo Corres (MTEySS), Darío Hermida Martínez (UIA). MODERADORA: Isabel Nápoli (SRT)

LUIS ANSALDO – Agradezco la presencia de todos ustedes en este ámbito, para mi organización sindical, en este caso la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza, es un gusto participar, y también como miembro de la CGT.

Para aprovechar el tiempo que tenemos vamos a tratar el tema integración dentro del Mercosur, desde la óptica de los trabajadores,

Las organizaciones sindicales comenzaron a trabajar en higiene y seguridad laboral cuando fueron convocadas a través de la CGT por los distintos gobiernos. Pero los trabajadores no tenemos participación directa, es decir que las definiciones las toman los estados partes. Nosotros tenemos voz pero no tenemos voto. Pero era necesario participar.

Cuando empezó a participar el movimiento obrero argentino con las demás confederaciones de los países partes, lo primero que hubo que hacer fue tratar de corregir asimetrías. Y lo principal que nosotros difundíamos era que si había que emparejar lo hiciéramos para arriba. Después se nos convocó y se convocó a los gobiernos partes a volcar qué directrices y qué legislaciones había en los países que componen el Mercosur.

Cada país llevó su correspondiente legislación en vigencia en materia de higiene y seguridad. En este caso voy a hablar específicamente, y lo quiero recalcar porque nosotros fuimos críticos de la Ley de Riesgos del Trabajo, creemos que tiene muchas deficiencias. Si bien acompañamos este proceso, nosotros se lo manifestamos oportunamente al Gobierno, la presentación de la Ley de Riesgos del Trabajo en el ámbito del Mercosur corría por cuenta del gobierno argentino, no contaba con la aprobación de los trabajadores.

No me voy a extender porque no es el ámbito para hacerlo. Si después en la ronda de preguntas quieren hacerme alguna consulta, podré ampliarlo. Pero las deficiencias existieron y siguen existiendo. Hoy tenemos más de 1200 muertes al año en la Argentina. La única verdad es la realidad. Esta es la realidad que hoy tenemos.

Todas las organizaciones sindicales que componíamos este trabajo tuvimos una sola premisa, que les quiero leer:

“La acción sindical debe tener como premisa la búsqueda de formas de desarrollo sustentable, en sus tres ejes, el social, el económico y el ambiental. En oposición a las políticas neoliberales que mercantilizan la salud, el trabajo y el medio ambiente.”

Esta fue la posición de los movimientos obreros dentro de la mesa del Subgrupo 10, Comisión 3.

Dicho esto vamos a pasar a lo que hemos trabajado. Acá hay una Declaración Socio Laboral, que habían hecho los presidentes, donde se había tocado el punto de higiene y seguridad, diciendo que los trabajadores del Mercosur debían realizar su trabajo en las mejores condiciones. Esto, por supuesto era aprobado por todos. Nosotros decíamos que había que darle contenido. Entonces, dentro del ámbito de la Comisión 3 del Mercosur, consensuado con los gobiernos, con los empresarios y, por supuesto, con los trabajadores, se sacó un documento del Mercosur, que denominamos Seguridad y Salud en el Trabajo.

Venimos trabajando en este documento desde 1997-98, luego de la Declaración Socio Laboral. En él se han detallado 15 puntos, que ahora vamos a ver, a los que creemos haberles dado un formato, una coincidencia en esto que hasta ahora el GMC no se ha

expedido. Pero la noticia que tenemos, esto lo podrá confirmar la gente del Gobierno, es que lo ha visto con muy buenas intenciones y que estaba en camino de aprobarlo. Lo cierto es que la recomendación a los países partes del GMC todavía no ha venido.

Artículo 1: Todos los estados partes deben velar para que este documento sea aplicado en sus territorios.

Artículo 2: Todos los países miembros deberán, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, formular, planificar, implementar, controlar y evaluar periódicamente un sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo que garantice una mejora continua de las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Artículo 3: Las instituciones gubernamentales responsables por el sistema de seguridad y salud en el país deberán crear canales permanentes de consulta a las representaciones de trabajadores y de empleadores que permitan su participación efectiva en la elaboración e implementación de políticas nacionales, de condiciones y medio ambiente de trabajo.

Artículo 4: El sistema de seguridad y de salud deberá disponer de mecanismos de notificación obligatoria de los accidentes y enfermedades del trabajo que permitan la elaboración de estadísticas anuales sobre la materia, debiendo estar disponibles para el conocimiento del público interesado.

Artículo 5: Los estados partes deberán instituir, mantener y fortalecer los servicios de inspección del trabajo, dotándolos de los recursos materiales y legales necesarios que posibiliten un desempeño efectivo de los cometidos de contralor de las condiciones y medio ambiente de trabajo. Para una protección adecuada de la salud física y psíquica de las trabajadoras y los trabajadores.

Artículo 6: El sistema de seguridad y salud en el trabajo deberá prever el acceso a la orientación, educación, formación e información en materia de salud y seguridad en el trabajo, disponible para trabajadores, empleadores y especialistas del área.

Artículo 7: El Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo deberá prever la participación de trabajadores y empleadores, en el ámbito de las empresas con el objetivo de prevenir accidentes y enfermedades originadas en el trabajo, de manera de hacer compatible permanentemente al trabajo con la preservación de la vida y la promoción de la salud de las trabajadoras y trabajadores.

Artículo 8: La legislación y las prácticas nacionales deberán garantizar que la fabricación, uso, cesión de títulos onerosos o gratuitos de máquinas, equipos y tecnología sean seguras.

Artículo 9: En la adopción de medidas de protección contra los riesgos ocupacionales, el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo deberá crear condiciones que privilegien las acciones de carácter colectivo. Cuando las medidas colectivas no sean suficientes para el control de los riesgos o mientras estén siendo implantadas o en situaciones de emergencia, las empresas deberán suministrar a las trabajadoras y trabajadores gratuitamente, equipamiento de protección individual adecuado a los riesgos y en perfecto estado de conservación y funcionamiento e instruirlos para su uso.

Artículo 10: El Sistema de Seguridad y Salud deberá crear controles adecuados en sustancias, procedimientos y tecnologías que en base a la evidencia científica pueda producir efectos graves sobre la salud de las trabajadoras y trabajadores.

Artículo 11: Las legislaciones nacionales deberán prever que las empresas extranjeras instaladas en los países del Mercosur deben cumplir las mismas condiciones de salud y seguridad que las empresas del Mercosur. Los estados partes procurarán que cuando estas empresas dispongan de estándares superiores en sus casas matrices o filiales, estos sean aplicados en los países del Mercosur.

Artículo 12: La legislación y las prácticas nacionales deberán garantizar que las trabajadoras y los trabajadores puedan rehusarse a desarrollar sus actividades laborales siempre que haya condición de riesgo grave e inminente. Sin perjuicio para ello conforme con la legislación y usos nacionales.

Artículo 13: Los estados partes reconocerán el derecho a la información de las trabajadoras y los trabajadores sobre los riesgos presentes en los diversos procesos de trabajo y las medidas adoptadas para su control o eliminación.

Artículo 14: La legislación y las prácticas nacionales deberán prever los servicios competentes de seguridad y salud en el trabajo, con el objetivo de asesorar a empleadoras y trabajadores en la prevención de los accidentes y enfermedades profesionales.

Artículo 15: Los estados partes acuerdan que este documento, teniendo en cuenta su carácter dinámico y el avance del proceso de integración subregional será objeto de su revisión transcurrido dos años de su adopción. En base a la experiencia acumulada en el curso de su aplicación o en las propuestas o insumos formulados por la comisión temática 3 u otros organismos.

Así es el documento que se ha elaborado, y acá quiero hacer un paréntesis para hacer un reconocimiento, y esto es en particular para un hombre de Argentina, que es el doctor Carlos Rodríguez, que fue quien colaboró para que este documento viese la luz. Entonces, desde el sector trabajador, hacemos este reconocimiento, más allá, por supuesto, de todas las organizaciones que trabajaron.

Éste es uno de los primeros trabajos que se han hecho en el Mercosur y creemos que va a tener su validez una vez que el GMC haya accedido a su aprobación.

El otro trabajo, por lo menos desde el punto de vista nuestro donde se ha avanzado (no hemos avanzado mucho, esto también quiero señalarlo) y que para nosotros ha tenido frutos (por lo menos hemos visto cómo se está trabajando) fue la conformación de las inspecciones conjuntas que se vienen realizando en el Mercosur en distintas ramas de actividades. Hasta ahora se han hecho en la construcción, la alimentación, rurales y energía. Ésta última es de la que voy a hablar, a la que yo pertenezco.

Hemos tenido algunos problemas cuando hacemos las inspecciones en forma conjunta de los países parte. Desde el empresariado, nosotros respetuosamente lo decimos, no nos muestran verdaderamente lo que deberían. Nosotros queríamos ver el patio de atrás de cada empresa. Es decir, cuando nos hacíamos presentes en los lugares, las cosas se pintaban, se arreglaban. Parecía que la visita tenía que ver las cosas que estuviesen bien y no las que estuviesen mal. Y todos sabemos que las cosas no están bien. Ésta es una realidad. Entonces éste no fue el espíritu. Pero creemos que las inspecciones conjuntas van a servir. Los países partes, todos los que intervenimos, tanto los gobiernos como las empresas, tienen que entender que esto se hace para corregir, para bien de los trabajadores, no son (como dicen los brasileños) "pesquisas puntuales" lo que queríamos hacer con las empresas, sino simplemente ver qué asimetrías tenemos en las distintas actividades.

Un poco se nos dio, y la anécdota es un poco cómica, cuando fue el tema energía acá, en la Argentina, y tuvimos que visitar la empresa Edesur. Fue en esa época que teníamos cambio de gobierno constante, y nos habían dicho que, por ejemplo, teníamos que ir a Pompeya a visitar la cámara número 8. Nosotros lo habíamos hecho a propósito porque sabíamos que estaba en mal estado. Entonces de la empresa cambiaron, le dijeron al Gobierno que la 8 no, que teníamos que ir a la 15. Pero parece que el funcionario del momento desapareció con tanto cambio de gobierno y fuimos a la cámara 8. Cuando fuimos allí, no pudimos entrar de la inundación que había, y la empresa nos estaba esperando en la 15. Cuando llegamos a la cámara 15, estaban pintando todavía. Es decir, que era un espejo. Ésta era la realidad y lo que teníamos. Por eso quería contar qué nos pasó con las inspecciones conjuntas.

Algo que no quiero dejar pasar, que ya ha sido tratado, es sobre medio ambiente, pertenece a la Comisión 6, y es el tema PSV.

Todos sabemos las consecuencias del PSV, el trabajo que se viene haciendo en la Argentina, que indudablemente no alcanza porque lo primero que deberíamos haber hecho es saber la existencia que tenemos en el país. Hoy, desgraciadamente, todavía no lo sabemos. Quizás lo aceleren, pero quiero hacer un buen comentario sobre este tema. En la parte eléctrica debe estar el 70 u 80% del PSV existente en el país. Nosotros desde la década de los Setenta, desde mi organización sindical, venimos trabajando este tema, hasta que salió la reglamentación 369, que establece cómo se trabaja el PSV. Desde ahí que nosotros venimos tratando de que en la República Argentina se haga un inventario para

saber qué existencia tenemos de ese elemento.

Sabemos que hay delincuencia ecológica, que se han vendido transformadores, que se ha sacado el aceite y se lo ha tirado al río para poder usar el cobre o todo lo que estuviese dentro del transformador que pudiera ser usado como chatarra. Sobre todo esto hay denuncias concretas.

Pero no solamente nosotros tenemos delincuencia ecológica. Brasil la tiene, Paraguay la tiene, Uruguay la tiene. Y acá está el grave problema. Que lo mismo que hacemos nosotros acá, lo hacen ellos allá, es decir, la tiran al río. La grave diferencia es que la Argentina está aguas abajo. Ese es uno de los planteos que está en la mesa del Mercosur, que todos los estados partes tienen que hacer un inventario.

Nosotros, lógicamente, no les podemos exigir a los otros estados parte que hagan un inventario cuando la Argentina no lo hace. Pero nuestro país también tiene un grave problema, y no es que yo esté en contra de que haya un gobierno federal. Esto no pasa tanto en higiene y seguridad como en el tema del PSV, que es de medio ambiente. No se puede entrar en las provincias por ley federal. Hay provincias donde las empresas privatizadas niegan a los gobiernos entrar.

La negativa se produce porque hay provincias que les deben a las empresas privatizadas 7 u 8 millones de pesos. Entonces con qué cara pueden entrar a controlar. Porque el control no se hace acá, por lo menos en la Argentina, desde el gobierno central. Es potestad de las provincias. Éste es uno de los grandes dramas que tenemos tanto en higiene y seguridad como con el tema del medio ambiente en PSV.

El otro tema que ha tratado el movimiento obrero es medio ambiente y emergencias ambientales. Ya va a salir el protocolo que define qué son las emergencias ambientales para que los países trabajemos en conjunto. El principal ejemplo es el caso de derrames ríos arriba de sustancias peligrosas, petróleo, PSV, etcétera.

Nosotros, como movimiento obrero, quisimos insertar en los considerandos de este protocolo que entendemos que la emergencia ambiental más urgente a solucionar es la pobreza. Esto implica a los cuatro estados parte. Con los cambios que se han dado en las conducciones de los gobiernos creemos que va a tener una viabilidad, eso es lo que nos han manifestado.

Muchas gracias.

Moderadora – (Anuncia al segundo de los expositores, Gerardo Corres y presenta su currículum)

GERARDO CORRES – Agradezco la invitación a mis compañeros del Ministerio de Trabajo, y la Superintendencia, y le envío un gran abrazo a Carlos Rodríguez, el amigo que nos ha enseñado las cuestiones de la seguridad y la salud en el trabajo y que tan buen desempeño ha tenido en el Mercosur.

Yo quisiera hacer una relación entre esta exposición que ustedes han visto y escuchado, y la opinión del sector trabajador sobre qué pasa en el sistema de relaciones laborales internacionales, cómo se vincula, qué efectos y qué importancia tiene.

Lo primero es que si observan el sistema de relaciones laborales internacionales, ya desde el comienzo, allá por 1919 con la OIT, verán que en las disposiciones del Preámbulo de la OIT, aparecen tres figuras de sistemas de control o de armonización de principios que van a regir todas las relaciones internacionales del trabajo en el mundo, incluso las internas, que son asegurar la paz social, mejorar las condiciones de trabajo y evitar el dumping social.

Las dos primeras, que eran condiciones políticas, mejorar las condiciones de trabajo y asegurar la paz social, van a dar lugar a todo el sistema europeo, carta social y convenios internacionales de la OIT. La segunda línea, evitar el dumping social, da cabida a todo el sistema que recién se desarrolla orgánicamente con el NAFTA, que es toda la vinculación de la norma laboral con el comercio internacional.

Hago esta referencia porque cuando analicemos lo que está pasando en el mundo con los temas de seguridad y salud en el trabajo en los distintos sistemas de organización, vamos a ver cómo ambos principios coinciden y cómo la resolución de Mercosur aparece en el escenario como una de las más modernas. Incluso si ustedes toman la última resolución de la OIT sobre salud y seguridad en el trabajo del año pasado, pueden observar que aparecen matices que tienen que ver mucho con esta resolución de Mercosur.

Porque también existe esta vinculación entre lo político y lo político comercial; entre la decisión y el derecho de los trabajadores a la seguridad social; y también el vínculo económico, la importancia que tiene la cuestión de la salud y seguridad en el trabajo, y en todo lo que tiene que ver con el costo laboral, con la transacción, incluso con el intercambio comercial.

Fíjense ustedes en los sistemas de cláusula social, tanto el NAFTA como los distintos acuerdos de libre comercio que se están firmando en el mundo. Una de las pocas materias que llega a generar una multa en el sistema de paneles administrativos, de intervenciones, es el de la seguridad e higiene en el trabajo. La salud y la seguridad aparecen como uno de los elementos claves que tienen que ver con llegar hasta las últimas consecuencias en las diferencias entre los países para lograr un cumplimiento efectivo de los principios que hayan acordado.

Por otro lado ustedes ven que los acuerdos centroamericanos, por ejemplo el CARICOM, tiene un gran desarrollo de todos los principios que tienen que ver con la salud y seguridad en el trabajo. Todos sus protocolos están vinculados al tema, incluso tienen un modelo de seguridad social, que incluye modelos de pautas, de 76 artículos, que se refiere a la salud y seguridad en el trabajo. Este modelo abarca desde la gestión hasta los modos de intervención en las empresas, sistemas de monitoreos especiales, cómo debe hacerse y manuales de pautas. Todos son de naturaleza indiciaria, pero marcan una tendencia muy importante en esta materia.

No es casualidad que Centroamérica esté llegando por lo menos a estos niveles de desarrollo en las normas, no en la práctica, pero que últimamente ha adquirido una importancia fundamental, y a partir de su ingreso a todos los sistemas de libre comercio, a través de los acuerdos que firman, están llevando la cuestión de la seguridad y salud en el trabajo a los primeros planos.

La OEA, a través de la Conferencia de Ministros de Trabajo, tiene un programa dedicado, un programa global sobre seguridad y salud en el trabajo, que también está vinculado a la equiparación de los estándares internacionales.

El mundo decididamente va hacia la búsqueda de niveles, digamos así, tolerables de salud y seguridad en el comercio internacional. Si en la Argentina no avanzamos en esa línea muy posiblemente el día de mañana vamos a tener problemas de vinculación con los temas comerciales. Es decir que no es solamente nosotros, como Ministerio de Trabajo, no solamente es un aspecto que tiene que ver con la salud y seguridad en el trabajo, con la vida, con el trabajador en sí mismo, sino que hay toda una dinámica del sistema de relaciones internacionales,

Las perspectivas de las relaciones internacionales se vinculan necesariamente con este tema y aparecen a nivel internacional como uno de los más importantes en la dinámica de las relaciones laborales.

¿Cómo se inserta esta decisión, este proyecto de resolución que tiene Mercosur?

En primer lugar tiene aspectos vinculados a la gestión y a la participación de los trabajadores, que no tienen ninguno de los otros instrumentos internacionales a los que estamos haciendo referencia acá, en América, los acuerdos de libre comercio, el CARICOM, el Pacto Andino, ni el SICA, que es otro sistema interamericano de administración del trabajo.

Ninguno de ellos tiene una línea de coparticipación de los trabajadores como prevé esta decisión de naturaleza tripartita. No sólo en la gestión, tripartita, sino también en la posibilidad anual de revisión de proponer planes. Lo que hace que toda la política de salud y seguridad en el trabajo tenga carácter participativo.

Una de las recomendaciones de la OIT del año pasado fue, precisamente, el carácter participativo, en la necesidad de que se evalúen las políticas tanto con los trabajadores como con los empresarios. Todos los demás sistemas son intergubernamentales. Éste prevé una participación de los actores sociales y me parece de natural importancia.

La segunda cuestión, que también debe ser valorada, tiene que ver con la noción de funcionalidad y de la continuidad en el ejercicio de las políticas en materia de salud y seguridad en el trabajo. Es decir, la posibilidad de revisión de la resolución, que da una continuidad, tanto en las políticas como en los roles de los estados para generarlas; en los roles de los empresarios, para asegurar condiciones dignas de labor, y en rol de los trabajadores, también para buscar ellos condiciones dignas de labor.

El Mercosur, al ser intergubernamental, tiene que seguir ciertos procedimientos que tienen que ver con la forma en que se internalizan las normas en cada uno de los países. Este proceso es lento, primero porque requiere de un dictamen de las distintas áreas de cada uno de los países donde la norma debe tener aplicación para determinar qué tipo de internalización necesita cada país y si es necesaria esa internalización.

Entonces, procederemos a elevar un dictamen que nos dirá si esta resolución debe generar algún tipo de norma específica para ser internalizada a través de los parlamentos o, eventualmente, si todos los principios que de ella surjan ya se encuentran en la legislación interna, establecer que no es necesaria esa internalización.

Para hacerlo se necesitan los dictámenes de los cuatro países. Cada uno de ellos lleva a la reunión de Mercosur el dictamen de sus órganos específicos y los cuatro se elevan, con las cuatro resoluciones, al Grupo Mercado Común. Ese grupo se toma por lo menos 60 días para emitir un dictamen, que puede significar: buscar si hay alguna incompatibilidad normativa en alguno de los países en la búsqueda de la internalización y eventual derogación de la norma que resulte incompatible, o esperar y no pronunciarse todavía sobre la posibilidad de admisión en cada uno de los países.

Es decir, que una vez que sale la norma, como en este caso del Subgrupo, puede tener un término de espera en el Grupo Mercado Común, que es el órgano superior, el órgano ejecutivo, donde se toman las decisiones de Mercosur,.

Eventualmente, una vez que sale el dictamen del Grupo Mercado Común, aconsejando la internalización en cada uno de los países, debe esperarse que todos los países la internalicen para que la norma tenga vigencia. Los cuatro países tienen que hacer el mismo procedimiento para que la norma comience a regir a nivel regional.

Como también se dijo acá, este proyecto de resolución emerge del Subgrupo 10. Efectivamente, la Declaración Socio Laboral en el Artículo 17 se refiere también a las

cuestiones de salud y seguridad en el trabajo, y es una norma (digamos así) de menor refinamiento técnico que esta resolución, en lo que hace a los aspectos protectores.

Pero eso no quiere decir que esta resolución luego no se pueda incorporar a la Declaración Socio Laboral del Mercosur, porque es un documento abierto que está sujeto a revisión cada dos años. Es el mismo sistema que ustedes han aplicado en la elaboración de este proyecto de resolución y que tiene antecedentes en el sistema americano, en la Convención Americana de los Derechos Humanos, que también tiene un sistema abierto de posibilidades de apertura para incorporar nuevos artículos para la vigencia interna de la norma.

Yo no quisiera dejar de resaltar los aspectos vinculados a los derechos subjetivos que tienen todas las cuestiones vinculadas a la seguridad y salud en el trabajo, y que también se vinculan con el Mercosur.

La Declaración Socio Laboral del Mercosur, en su preámbulo, hace mención a varios instrumentos internacionales, además de los convenios de la OIT, a la Convención Americana de los Derechos del Hombre, a la Declaración Americana de los Derechos Humanos y, particularmente, en estos instrumentos jurídicos encontramos el protocolo de San Salvador, que establece claramente normas autoejecutivas que hacen nacer en el propio trabajador el derecho a tener un ambiente sano y saludable para la ejecución de sus tareas.

Así como este protocolo hace referencia, la Declaración Americana de los Derechos del Hombre también menciona el derecho del trabajador a desenvolver su trabajo en un ambiente de sanidad.

Hago referencia a estos dos preceptos de estos dos instrumentos internacionales, primero por el artículo 75, inciso 22 de nuestra Constitución, que los ha incorporado con jerarquía constitucional. Además de la mención que hace la declaración socio laboral del Mercosur.

También quiero hacer referencia a uno de los párrafos fundamentales de ese proyecto de resolución, la posibilidad del trabajador a negarse a prestar asistencia en la medida en que no se den las condiciones dignas de trabajo como lo establece el propio proyecto de resolución que estamos viendo.

Entonces hay una sensación de asistencia hacia el trabajador de posibilidad de defensas de hecho en circunstancias de urgencia, dada la delicadeza del tema, el bien jurídico protegido, que es la propia vida del trabajador y su salud, que le permite tomar medidas, de hecho en circunstancias específicas cuando esa sensación de peligro no pueda tener otro remedio que nos sea la utilización de recursos propios frente a la tardanza de todo lo que tenga que ver con la cuestión judicial.

Otro tema que me parece importante es la primacía de lo colectivo. Ustedes van a ver que la resolución habla de que hay que priorizar políticas colectivas, después individualmente a los trabajadores, pero el de salud y seguridad debe ser un ambiente donde las políticas deben llevar a la generalidad. La salud y la seguridad no debe ser una excepción, no debe ser una particularidad, no debe ser un caso específico. Debe ser un tema más que hace a la cultura, a la forma de convivencia, al derecho de los trabajadores.

Muchas gracias.

Moderadora - (Anuncia al Dr. Darío Hermida Martínez y presenta su currículum)

DARÍO HERMIDA MARTÍNEZ – Deseo agradecer la invitación a la Unión Industrial Argentina, a quien hoy me toca representar aquí, a participar en estas jornadas cuya

importancia deseamos destacar muy especialmente, y demuestra nuestra presencia el interés que para el sector industrial tiene el tema de higiene y seguridad en el trabajo.

Vamos a tratar de hablar del presente y del futuro de la salud y la seguridad en el trabajo en el Mercosur.

Primero ubiquemos un poco el tema. En el Tratado de Asunción los temas laborales (o socio laborales, como se usa decir ahora) no existían. El tratado funcionó sensacionalmente bien, no hay ninguna referencia para quien no sea un hábil manejador de estas normas dentro de todo el Tratado de Asunción. En opinión de expertos extranjeros el tema funcionó de una manera inédita, anduvo muy bien y muy rápido en la conformación de la zona de libre comercio. En el resto hubo que esperar hasta Ouro Preto para que acercasen las cuestiones de tipo laboral al Tratado de Asunción.

Otro tema que no es fácil de abandonar, y en cuanto uno deja de tener una visión concreta sobre eso probablemente se desbarranque en la formulación de las normas, es en las particularidades que proporciona la región. Esas particularidades nacen de un mercado de trabajo singular. Es un mercado donde hay alto grado de informalidad, hay hasta casos de falta de documentación. Por lo cual el manejo y la forma de estructurarlo tienen dificultades formales.

Las formas de contratación tienen cada una de ellas una teoría distinta, estoy hablando de la práctica, muchas veces las legislaciones dicen otra cosa y, por otro lado, hay una notoria diferencia de ingresos. Brasil contra Argentina, un argentino tiene hoy el doble de salario mínimo que Brasil, medido en dólares. Entonces yo sé que el bolsillo es a veces un fuerte regulador.

En cuanto el legislador, y mucho más el legislador internacional, omite estos claros condicionamientos, lo más probable es que se olvide de las tendencias existentes y también se olvide de las limitaciones que la realidad le pone en todas las esquinas. Yo soy partidario de guiarme por esta realidad más allá de lo que dice la norma.

Los temas de salud, higiene y seguridad en el trabajo, además están demasiado vinculados con la adaptación cultural de las distintas masas de trabajadores. Y por otro lado, no debemos olvidarnos que esos trabajadores están siendo sujetos a una readaptación producto de la reconversión profunda del mundo del trabajo.

Yo voy a tomar como hilo conductor la exposición del documento que por todo detalle presentó hace unos minutos Ansaldo, y que se encuentra en preparación, y sobre el cual querríamos hacer estas consideraciones, sobre todo de cara al día que debemos adecuarlo a nuestra legislación.

La manifestación del Artículo 17 de la Declaración Socio Laboral del Mercosur, como manifestación de deseos, es irreprochable. No creo que haya ningún ciudadano del mundo que pueda poner en duda que la búsqueda de un ambiente de trabajo sano y seguro es una realidad, pero también tenemos que ver nuestras realidades prácticas.

Es loable e inatacable desde todo punto de vista, y compartimos ampliamente esta manifestación. Pero también hay que saber que es de lenta y, en algunos casos, lamento mucho decir, lentísima aplicación.

Recorriendo los puntos salientes de esa resolución quiero destacar muy especialmente, los que me conocen saben que no solamente lo digo acá, la importancia que desde el punto de vista personal adjudico a la prevención. Yo creo que es mucho más fácil que no ocurran las cosas, que después tener que salir a componerlas. La única forma, en la materia que nos

ocupa, de no tener este tipo de disgustos es la prevención.

Entre los objetivos de la Ley de Riesgos de Trabajo de nuestro país, el primero de ellos es la prevención. Y ¿cómo se hace prevención? De una sola manera, con tres herramientas: capacitación, educación y formación. Muchas veces han sonado como sinónimos, son diferentes y no creo que sea el momento de marcar estas diferencias. Y por otro lado, ya que doy mucha significación, he tenido oportunidad de verlo en distintos países del primer mundo, cómo esta capacitación tiene un alto contenido social. Llega a la escuela, llega a los hogares. Ustedes son hombres del tema, saben la cantidad de accidentes domésticos que se producen, y en otros casos llega también a tratar de prevenir los accidentes que causan graves perjuicios.

Asegurar que haya herramientas de trabajo adecuadas es primordial. Lamentablemente lo más difícil es la herramienta control. Muchas veces no se siente este control y yo creo que la legislación y la práctica nacionales deberían apuntar a ello. Una de las formas que tiene esta utilización de herramientas adecuadas es conseguir la provisión de herramientas adecuadas.

Recientes acuerdos que ha firmado la Superintendencia permiten a los fabricantes de herramientas gozar créditos relativamente blandos para el mercado argentino, para apoyar este tipo de iniciativas. Sería interesante también que los empleadores que deban renovar su parque de máquinas y herramientas cuenten con la misma facilidad, y en la otra punta, sería mal visto pero muy importante, que encontrara la forma para que no ingresen herramientas importadas nuevas, las que son descartes de otras utilidades.

Lo de facilitar equipamiento adecuado es irreprochable. Sobre todo, equipamiento de seguridad en buenas condiciones. Lo que sí debemos reforzar es la obligatoriedad del uso de esas herramientas. Porque tenemos experiencia en el piso de fábrica, sabemos que muchas veces los arneses, orejeras y cascos quedan colgados de un clavo, porque en algunos casos se escucha la estupidez de que “es más macho el que no usa elementos de seguridad”.

Yo creo que hay algunos aspectos que no deben olvidarse, y la mejor forma de no olvidarlos es evitarlos. He escuchado el elogio de las herramientas colectivas en materia de salud, higiene y seguridad en el trabajo. Junto con la utilización que hacen algunas organizaciones gremiales, cuya actuación es irreprochable, yo he tenido que vivir experiencias que no lo han sido tanto.

Entonces, los comités de higiene y seguridad, digámoslo claro y de una sola vez, es una panacea recomendada por la OIT a todo consumidor, y como todo traje de confección para todo consumidor, a algunos les quedará muy bien, a otros les queda grande y a otros les queda chico. Mientras sea una herramienta técnica probablemente los resultados van a ser los buscados. Mientras opinen los que saben, indudablemente esos resultados van a ser aún mejores. Pero si se convierte en otro escalón en la lucha gremial probablemente hayamos mellado el filo de una herramienta valiosa.

La estadística y la información: La información es la base del conocimiento, dice Tofler, y es cierto. En la Argentina los que tenemos algunos años, hemos vivido en la materia que estamos tocando hoy, prácticamente con los ojos cerrados. Porque sabíamos lo que sabíamos de nuestras empresas y desconocíamos absolutamente lo que pasaba del otro lado del alambrado.

La herramienta recogida durante los últimos ocho años a través de la vigencia de la Ley de Riesgos del Trabajo tendrá todas las fallas que están en los diarios de hoy. Tendrá todas las trampas que están en los diarios de hoy. Tendrá todos los errores que se han cansado de repetir quienes no están demasiado de acuerdos con esa ley, y la atacan por todos los flancos.

Pero, como toda acto humano, es perfectible. Acá hay que buscar que esta estadística sea hecha, sea bien hecha y que sea controlada. La tarea es difícil, sí. Pero hay tareas más difíciles y el hombre supo llevarlas a cabo.

Las facultades de dirección, yo creo que son irrestrictas. El empleador asume la responsabilidad esas facultades. Cuando empiezan las cortapisas que nacen de la opinión individual de cada uno de los trabajadores, probablemente lo único que consigamos va a ser un gran bochinche dentro de la planta y no vamos a hacer higiene y seguridad en el trabajo.

La mayoría de las normas nacionales las tienen, pero todas la tienen debidamente acotadas. No nos equivoquemos, no nos pasemos de creativos y sepamos hasta donde podemos llegar.

Y en último término me refiero a las acciones concertadas. Cuando hablaba de capacitación, información y educación, evidentemente ahí con que una de las tres patas de la mesa se tire al piso, lo más probable es que no podamos funcionar. Acá debemos hacer un esfuerzo para consultar. Yo sé que a muchas personas, hasta por temperamento, no les gusta consultar, no les gusta compartir, les cae mal hacerlo. Quizá porque saben que saben mucho, quizá porque no saben que a lo mejor hay gente que sabe por lo menos lo mismo que ellos y merece ser consultada.

Una norma llovida desde el cielo en materia de higiene y seguridad en el trabajo, aunque quien la dicte se siente Dios porque está en el cielo, probablemente puede tener muy poca vida a la hora de la aplicación práctica. Sabiamente la Ley de Riesgos del Trabajo ha propiciado este ámbito de consulta, seamos lo suficientemente capaces para no ponerlo en el rincón de las cosas olvidadas.

Por último, quiero referirme a lo que llamo competencia desleal en el mundo del trabajo. Si vamos a dictar normas las vamos a cumplir entre todos. Porque quien tome la diferencia o la pequeña ventaja de no cumplirlas, probablemente se ahorre alguna moneda, pero alguna uña, algún dedo, alguna mano o algún brazo, como decía un autor, va a quedar por el camino.

La integración esta llamada a favorecer el funcionamiento del mercado de trabajo. Proporciona herramientas, como las que muy bien detalló Gerardo, sensacionales. Lo que tenemos que hacer es mantener el realismo básico para poder llevar esas herramientas a la práctica. Eso podemos hacerlo teniendo el mayor conocimiento posible de los problemas reales. Una sana intención y un adecuado criterio pueden llevarnos a encontrar soluciones comunes que también redundan en el beneficio común.

Nada más y muchas gracias.

Moderadora: (presenta a Jorge Ricardo Bruni Machin como invitados especiales a la Mesa)

JORGE RICARDO BRUNI MACHIN - No pensaba participar en esta mesa redonda, pero con mucho gusto nos hemos sumado ante la invitación. Simplemente para hacer cuatro o cinco reflexiones, algunas de ellas ya mencionadas en la mañana de hoy cuando intervine, pero referidas al caso concreto.

El doctor Porres decía que una de las características de la institucionalidad del Mercosur era ser intergubernamental, que no tenía nada que ver con la supranacionalidad, lo cual hoy yo lo había exteriorizado, estoy totalmente de acuerdo. Sin embargo, reconociendo este hecho yo creo que en materia de condiciones de salud y de trabajo hay mucho por hacer todavía en las legislaciones nacionales, en las prácticas nacionales.

Es decir que si hay uno de los temas que tienen que ver con lo social y con lo laboral, aún ante la inexistencia de políticas de razonamientos supranacionales es éste. Porque, como también se dijo aquí, el nacimiento del sindicalismo es consustancial a las condiciones de trabajo y a la salud de los trabajadores. Por lo tanto me parece que estando de acuerdo con lo que decía el doctor Porres, en materia nacional existe mucho por hacer.

Pero también en materia nacional yo decía que la institucionalidad social y laboral del Mercosur era simplemente de carácter de sugerencias. Es decir, yo mencioné con mucha insistencia la falta de democratización del Mercosur. Que, a diferencia de las constituciones nacionales, deciden exclusivamente los poderes ejecutivos. Y otra de las características de la falta de democratización, no acorde con los avances de la sociedad moderna, es la participación relativa y de carácter muy limitada que tienen las organizaciones sociales, que solamente pueden sugerir y, en algunos casos, a solicitud de los gobiernos, en otros lo hacen por iniciativa propia, pero siempre con la limitación de sugerir y de no incidir en las decisiones.

En la Conferencia Regional de Empleo se recordó que ante la insistencia del tema de empleo, la Comisión Socio Laboral del Mercosur debería participar en todas las instancias en las que se tratara el tema en el ámbito regional. Esto es un avance. Como lo es también lo que existe en el Mercosur en el ámbito declarativo. De los procesos de integración es donde existe más avance en lo declarativo y en la teoría. Pero, como consecuencia de ello, existen grandes incumplimientos. Lo decía el doctor Hermida, quizás enfocado de otra manera, en cuanto al notorio incumplimiento que existe de las normas que se han ido sancionando en el Mercosur y, además, las que existen en el ámbito nacional.

El tema de condiciones de salud y trabajo es consustancial al nacimiento de las organizaciones gremiales. Mientras no se admita que el trabajo sigue siendo el centro de la sociedad (siempre aparecen cuestionamientos), mientras no se admita la centralidad del trabajo, no es posible que se discuta tampoco todo el tema de condiciones de salud. Porque ante cifras oficiales expresadas por los cuatro gobiernos ya hace un año, donde se informa, por ejemplo, que Paraguay tiene un 61% de informalidad, la Argentina un 46%, Uruguay un 42% y Brasil una cifra parecida (no tengo la cifra exacta en este momento), mal podemos estar hablando de condiciones de trabajo.

Entonces es ahí donde surge el tema imprescindible de discutir la centralidad del trabajo. Pero si a eso le agregamos las brutales cifras de desocupación y o subocupación, sumadas a la informalidad que origina la precarización de las condiciones de trabajo, tampoco podemos seguir hablando en términos razonables de condiciones de salud en el trabajo.

Para mi es una preocupación constante la democratización del Mercosur y tratar de ajustar cumplimientos con teoría porque, de lo contrario, la teoría para lo único que va a servir, si no ajustamos esas contradicciones existentes, será para embellecer una sociedad bastante fea, realmente, como la que estamos soportando actualmente.

Muchas gracias.

Moderadora – Ahora los integrantes de la mesa redonda van a responder las preguntas que les sean formuladas.

– (Para el doctor Hermida) Usted manifestó que considera que para hacer prevención se necesita capacitación, formación e información ¿El haber omitido la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo, obligación prioritaria de los empleadores fue un olvido o la UIA no lo considera necesario?

– Yo me estaba refiriendo al punto de la resolución que habla de capacitación. Me cuesta entender cuál es la conexión de capacitación con mejorar las condiciones de trabajo. Lo dije, el interés en mejorar las condiciones de trabajo está dado, cuando me refería dos puntos antes de esa frase al tema prevención. Son dos cosas totalmente distintas. Por un lado,

capacitación, educación y formación, y por el otro lado, mejorar las condiciones de trabajo. No son diferentes, no se oponen entre sí. Si no se entendió, espero que con esta explicación se comprenda. Gracias.

– (También para el doctor Hermida) ¿El control del uso de elementos de protección personal, no es una responsabilidad empresarial?

– Afirmativamente me pronuncié así, pero también dije que era una obligación el uso.

– (Para Luis Ansaldo) En el marco de la denuncia de los reiterados incumplimientos en materia de higiene y seguridad por parte de las empresas privatizadas, y del cuestionamiento de la misma legislación vigente en higiene y seguridad ¿Por qué como organización representativa de los trabajadores no adoptan posturas activas de denuncias de la corrupción que perjudica a los trabajadores?

– No entiendo bien, yo hablo puntualmente por Luz y Fuerza. En el marco de las denuncias por violaciones a las normas de higiene y seguridad correspondientes a las empresas la FATLyF ha hecho todas las denuncias que corresponden, y las ha hecho en el marco local, en la Subsecretaría de Trabajo cuando corresponde, y si no, en la utilidad de aplicación, en este caso la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.

Pero es más, en el caso de que no se haya tenido respuesta, ustedes saben que en nuestra actividad, en la rama eléctrica, cuando los trabajadores se equivocan no tienen revancha. Esto yo quiero puntualizarlo, si me permiten, porque me da la oportunidad de expresarme: Yo tengo 38 años de trabajo en la industria eléctrica, he empezado de peón, y puedo referirles dos circunstancias en la vida que he transitado en Luz y Fuerza que aumentaron los índices de siniestralidad, una fue la dictadura militar, y otra fueron las privatizaciones.

Con la dictadura porque los convenios fueron abolidos, y con las privatizaciones porque fundamentalmente no se le dio importancia al trabajador. Comenzaron a tercerizarse los trabajos y hoy se sigue haciendo. A partir de ahí es donde nosotros más sufrimos la accidentabilidad. Esta es una de las realidades. Pero, no obstante, las organizaciones sindicales, y en este caso Luz y Fuerza, también denuncian los siniestros que sufren los compañeros tercerizados, que no dejan de ser trabajadores.

Cuando menciona la corrupción no entiendo a qué se refiere en este caso. Si es por la falta de denuncias, en lo que corresponde a Luz y Fuerza no tenemos corrupción. Todas las denuncias están hechas. Nosotros siempre mantenemos en alto la bandera de que las comisiones mixtas de higiene y seguridad sean resolutivas. Eso siempre ha dado resultado en la prevención de los accidentes de trabajo.

– (Para el doctor Hermida) ¿Representa la UIA a las ART en el Comité Consultivo Permanente?

(Moderadora) - Según lo que dice la ley la ART no tienen representatividad en el CCP, está el Estado y los sectores empresariales y sindicales. Pero que conteste el doctor Hermida.

(Hermida) – Ya me ganaron de mano, y como normalmente las mujeres siempre tienen razón, me quedo con esa contestación. Las ART son prestadoras del sistema, nosotros somos los integrantes del sistema, esa es la diferencia entre unos y otros. Además es la prescripción del Artículo 40.

– (Para el doctor Hermida y también para el doctor Corres). Realizando un paralelo con la Unión Europea y el éxito del diálogo social entre los actores centrales sindicales y el sector empresario ¿No se podría, en forma de acciones colectivas, superar el escollo del traje de

confección al que aludía el doctor Hermida? ¿No ve usted si quieren dar forma de norma autónoma en la regulación regional? En tal sentido sería interesante la opinión del doctor Corres.

(Corres) – La Declaración Socio Laboral tiene una Comisión de Seguimiento de la aplicación de la misma. Esta comisión tiene algunos datos interesantes que la hacen prácticamente única a nivel mundial. Salvo la OIT, que tiene carácter internacional, es el único órgano regional tripartito que existe en donde están incorporados originariamente los trabajadores y los empresarios. Es una comisión tripartita, es un órgano auxiliar del Grupo Mercado Común, por lo tanto integra el sistema de decisión de Mercosur. Ustedes tienen ahí las tres patas de lo que puede ser una construcción tripartita.

De esa construcción tripartita (que solamente un ejemplo de reconocimiento regional lo tenemos en el Protocolo Adicional al Tratado de Maastrich sobre política social, que reconoció la aptitud regional de los sindicatos para concertar convenios colectivos regionales), en la declaración aparece la Comisión de Seguimiento como un órgano con aptitud para generar una norma regional, como fuente jurídica dentro de la materialidad del Protocolo de Ouro Preto.

Con esto quiero decir que si los trabajadores y empresarios coinciden (en virtud de uno de los principios de la declaración), si realizan un acuerdo que tenga algún tipo de estructura normativa, si ese acuerdo se eleva como un proyecto de resolución al Grupo Mercado Común, y a partir de ahí se siguen los procesos de internalización, vamos a tener una norma regional con características propias vinculadas a la estructura tripartita de la Comisión de la Declaración Socio Laboral.

No es el modelo de Convención Colectiva Regional, sí es el modelo de Concertación Social Regional. Pero esa norma que aparece luego se internaliza en cada uno e los países de acuerdo a su procedimiento. Con lo cual facilitaría muchos aspectos muy vinculados a los ámbitos personales y territoriales de la negociación colectiva en los cuatro países que son distintos, particularmente el caso de Uruguay y Paraguay, que permitiría de alguna forma internalizarlo a través de los parlamentos, logrando algún tipo no ya de norma regional, sino una especie de estatuto regional, que serían acuerdos de concertación que irían a los parlamentos, por ejemplo.

– (Para el Dr. Corres) ¿Cómo planean resolver la contradicción entre la normativa que avanza y la real situación de seguridad y salud en el trabajo que prácticamente no se modifican?

– Una de las características que tiene el derecho del trabajo latinoamericano es la disfunción entre lo declarativo, lo que se concierta y se acuerda, y cómo se cumple la práctica en la región. Éste fue un debate que duró tres o cuatro años, cuando estábamos elaborando lo que iba a ser después la Declaración Socio Laboral del Mercosur. Porque hay distintos conceptos de lo que es la eficacia jurídica de la norma. Nosotros tenemos un concepto de eficacia que puede estar vinculado a la vigencia de la norma, o sea la posibilidad de aplicabilidad, que puede ser el derecho de la emergencia, y otra cosa es la dirigencia efectiva de la norma, es decir cómo esa norma se aplica en la realidad.

¿Cuáles son las dos corrientes que existen en el mundo?

Una es ésta, la de la vinculación de la norma en sí misma, que está muy arraigada en los tratados internacionales, en los acuerdos que son normativos puros y tienen su construcción que comienza a principio de siglo con la noción de aplicabilidad jurídica. Esta noción tiene un desarrollo más importante a partir de la Segunda Guerra Mundial con toda la construcción de los derechos humanos y de la posibilidad de aplicación de normas que estaban en la cabeza de las personas, independientemente de los estados, que podían

contrariar a los estados y las propias personas las podían ejercer en sus países. Pero eso hacía el derecho a la emergencia, a la imperatividad jurídica, a la posibilidad de que uno se vaya a tribunales y que la norma se cumpla a través de un juez. Ahora hay toda una nueva corriente de pensamiento internacional que se denomina desarrollo normativo.

Es decir, no basta la aplicabilidad de la norma sino que la norma está en un contexto, en un fenómeno jurídico, en un mundo jurídico. Y que tiene tres elementos, una dimensión política, que es la estructura de reparto donde la norma se apoya, una dimensión social y una dimensión normativa.

Si esos tres elementos no actúan en forma conjunta, se produce una disfunción. Si usted tiene un reparto que es distinto a la norma le pasa como a muchos países latinoamericanos y al nuestro. Un código de normas que nadie cumple porque la estructura de reparto no tiene nada que ver con el derecho. Entonces ahí tiene un problema, o tiene una cuestión social que le impide el cumplimiento de la norma, entonces usted tiene que crear los sistemas para que los tres, la dimensión política, la norma y lo jurídico vayan de la misma forma.

Nosotros dijimos cómo logramos esta posibilidad de unificación de los tres escenarios. Lo que tratamos de hacer fue, a través de la declaración y la comisión de seguimiento de la declaración, unificar estas tres patas. Sabemos que hay un reparto de poder que es inequitativo, que no se da en los conceptos de principios finalistas de la norma de la ética, del derecho del trabajo. Entonces tratamos de fortalecer políticamente la cuestión creando un órgano regional, que es el de la Comisión de Seguimiento.

En la declaración ustedes van a ver, en el artículo 20, que los actores de esa comisión tienen facultades, los trabajadores pueden presentar observaciones, formular planes de acción, etcétera.

Esto es para que el principio de la declaración siga a la acción política, que no quede el principio suelto para que después no pase nada. Nosotros estábamos trabajando un tema que era la política de empleo para Mercosur y no teníamos posibilidad de generar una acción política. Por problemas que tienen que ver con las políticas de cada uno de los países en materia de empleo. Entonces generamos una conferencia regional de empleo a ver si a partir de ahí puede haber acciones políticas concretas que se vinculan con el principio de la declaración.

La segunda forma de construir esta fuerza política que acompaña al principio fue lo que ya dije, que esté ubicado en el sistema de decisión de Mercosur. O sea, cualquier sistema de relaciones internacionales de trabajo no tiene esa vinculación directa en el órgano de decisión. El NAFTA tiene un protocolo paralelo que no es de los derechos de los trabajadores pero no está en la estructura del sistema de libre comercio americano.

La Unión Europea tiene unos consejos donde participan los trabajadores pero no están en la estructura de poder de decisión de las directivas. Alguna iniciativa de ellos tiene cierta posibilidad de tratamiento preferencial. Pero acá en Mercosur están los propios trabajadores y los empresarios dentro del sistema institucional, dentro del sistema de decisión, en la Comisión de la Declaración. Lo cual también es importante. Hace también a esa fortaleza política.

Por eso decimos que la Declaración Socio Laboral, a diferencia de los sistemas que había hasta ahora, es un instrumento para el desarrollo social, y es el primer instrumento que aparece después de la globalización financiera con características particulares para dar una respuesta a la alternativa que había en ese momento, que eran las opciones normativas puras. Es decir, a nosotros nos venían con modelos, como la Carta Social Europea, que son muy importantes, muy valiosos, pero se nos producía la fractura. Teníamos la norma pero resulta que nuestra realidad iba por otro lado.

Entonces optamos, porque sabíamos que en los acuerdos ningún Estado iba a avanzar más que en su propia legislación interna, por buscar alguna metodología donde se fortalezca la dimensión política para que este principio de la declaración tenga posibilidades de ejecución práctica.

Éste es un principio de lo que ahora se está desarrollando en el mundo. Es esa vinculación. Les voy a contar una anécdota: Yo estaba en Ginebra con el director de Normas Internacionales, que haciendo este mismo planteo me decía, “el problema que tengo yo es que me llegan los dictámenes de la Comisión de Expertos, del Comité de Libertad Sindical, que tratan aspectos de los convenios pero que no tienen nada que ver con la realidad de los países. Acá me aparecen problemas del África donde a la gente le faltan los elementos esenciales y resulta que me vienen con dictámenes que tienen que ver con la libertad sindical”.

¿Cómo se hace para que esos principios, esas normas que hay que preservar porque son éticas (hacen a la construcción y a la dignidad de la persona) realmente lleguen a la práctica? Ahí nació también todo esto que ahora está trabajando la OIT, que son los sistemas integrados de cooperación y de la norma. Para que cuando se ratifica un instrumento vaya acompañado de la cooperación para que pueda ser llevado a la práctica. Esto es lo que ahora se está manejando en el mundo. Gracias.

– (Para el doctor Hermida) En las actividades de formación de recursos humanos y en la industria argentina ¿se contempla la posibilidad de que en algún momento se sustituyan las importaciones?

– No, yo creo que es imposible desde la realidad. El mundo tiende a la especialidad, entonces sería bastante difícil de concretar aquello que era título de un libro que creo que decía “Vivir con lo nuestro”, que alguien le agregaba después “Morir con lo puesto”. Sustitución de importaciones, sí, “en su medida y armoniosamente”. Si yo voy a importar relojes versus la posibilidad de fabricarlos, con toda seguridad los que fabrique el país van a ser de calidad distinta a los de los países que tienen una larga tradición en la industria relojera. Hay que tratar de no “comerse” la basura, la chatarra que anda por el mundo y que no puede ser utilizada en los países de origen o en otro país con sistemas más limitados. Esos productos ingresan para ser usados en países con fronteras más blandas, por ejemplo, herramientas sin elementos mínimos de protección.