Voces: CONTRATO DE TRABAJO - CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO - HIGIENE Y SEGURIDAD DEL TRABAJADOR

Título: La renovación de las cláusulas de salud y seguridad en el trabajo y la reglamentación de la Ley 27.802 de Modernización Laboral sobre negociación colectiva

Autor: San Juan, Claudio

Fecha: 14-oct-2026

Cita: MJ-DOC-18995-AR | MJD18995

Producto: LJ,MJ

Sumario: *I. Introducción. II. Antecedentes. III. Temas a incluir. IV. Conclusiones preliminares. V. Anexos. VI. Bibliografía.*

Por Claudio San Juan (*)

I. INTRODUCCIÓN

El presente artículo aborda la posibilidad de renovar las cláusulas en materia de salud y seguridad en el trabajo celebradas en el marco de los Convenios Colectivos de Trabajo.

El Decreto 407/2026 (1) aprueba la reglamentación de la Ley 27.802, y sus artículos 4° al 7° establecen disposiciones sobre la negociación colectiva.

En primer lugar, el artículo 4° considera vencidos los Convenios Colectivos de Trabajo cuyo plazo de vigencia originalmente consignado hubiera expirado, conforme lo dispuesto en el artículo 137 de la Ley 27.802 de Modernización Laboral (LML) e instruye a la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, a que, dentro del plazo de 30 días contados desde la entrada en vigencia del presente decreto, inicie el procedimiento de convocatoria previsto en el referido artículo 137 de la LML.

En segundo término, el artículo 5° sustituye el artículo 2° del Decreto 199/88 y considera legitimadas para participar en las negociaciones colectivas, las asociaciones de empleadores y cámaras empresarias que acrediten representación suficiente en el ámbito personal y territorial de que se trate, la que no podrá ser inferior al 10 % de los trabajadores comprendidos en dicho ámbito y otros extremos.

Además, el artículo 6° sustituye el artículo 6° del Decreto 199/88 e incluye «dentro de las cláusulas obligacionales aquellas que establezcan aportes, contribuciones, cuotas, retenciones, fondos o cualquier otra carga económica o institucional, en favor de las partes signatarias».

Finalmente, el artículo 7° incorpora el artículo 6° bis al Decreto 199/88.

Los artículos 4° al 7° del Decreto 407/2026 se transcriben en el anexo del presente documento.

II.ANTECEDENTES

El artículo 19 de la Ley 27.348 dispone la remisión de un anteproyecto de ley de protección y prevención laboral acorde con las mejores prácticas y la normativa internacional en la materia de su incumbencia «y que permita que esos principios generales sean ajustados en forma específica para cada actividad, a través de los convenios colectivos de trabajo».

En tal sentido, cabe citar la experiencia acumulada en el tema: En noviembre de 1972 el Ministerio de Trabajo dispone un procedimiento para la renovación de las convenciones colectivas de trabajo (CCT), (2) y promueve que las partes, en las respectivas negociaciones sean motivo de tratamiento, incluyan en las nuevas CCT cuestiones referidas a prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y promueve, entre otros puntos.

De allí que las cláusulas de las CCT pactadas en esa época se referencien en el incipiente Decreto-ley 19.587/72 de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Casi cincuenta y cinco años después, el Decreto-ley 19.587/72 sigue vigente y hay un repliegue sobre su actualización y la manda del antes citado artículo 19 de la Ley 27.348 de 2017.

Y como hemos aprendido que hay que replegarse sobre lo conocido, hasta que podamos avanzar hacia posiciones más civilizatorias, una alternativa es proponer medidas de prevención de riesgos laborales renovando las cláusulas en materia de salud y seguridad en el trabajo (SST) celebradas en el marco de los CCT.

III. TEMAS A INCLUIR EN LA RENOVACIÓN DE LAS CLAUSULAS

En este apartado reproducimos una serie de cláusulas en materia de salud y seguridad y en el trabajo (SST) que hemos seleccionado con el propósito de demostrar que se pueden superar las lagunas normativas o mínimos legales.

Comités Mixtos de SST Resolución 614/2015 de la Secretaría de Trabajo:Homologa el CCT para la Actividad de Telefónica Celular y/o Móviles entre la Federación Argentina de las Telecomunicaciones (FATEL), y las empresas Telecom Personal S.A., Nextel Communications Argentina S.R.L., Telefónica Móviles Argentina S.A. y la Federación de Cooperativas del Servicio Telefónico de la Zona Sur Limitada (FECOSUR). (3) ART. 66 - COMISIÓN EMPRESA GREMIO DE SALUD Y SEGURIDAD LABORAL Las partes se comprometen a la plena observancia de las normas de Salud y Seguridad Laboral, procurándose el establecimiento de metas graduales que la Empresa instrumente para reducir la siniestralidad, aumentando el esfuerzo en la prevención de riesgos. Como así también analizar y recomendar todas aquellas cuestiones que hagan a mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo. A tal fin, se ratifica la Comisión asesora en esta materia que se integrará con representantes de la Empresa e igual número de FATEL, que funcionará en forma permanente.Las recomendaciones de esta Comisión se formularán por acuerdo unánime de las partes, entre otras podrán ser:

66.a - Observar el cumplimiento de las normas específicas en cuanto a las condiciones y medio ambiente de trabajo.

66.b - Contribuir para que se proteja la salud de los trabajadores mediante acciones de prevención en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo.

66.c - Recomendar sobre la correcta utilización de los equipos de protección personal correspondientes, tratando de que se reduzcan, controlen o eliminen los riesgos en su misma fuente.

66.d - Promover un de permanente cooperación entre la dirección de la empresa y los trabajadores para contribuir a la prevención de los riesgos ocupacionales y al mejoramiento de condiciones de trabajo.

66.e - Sugerir acciones destinadas a prevenir, controlar o eliminar las causas de los accidentes de trabajo.

66.f - Tomar conocimiento de los registros de las estadísticas, estudios y actuaciones referidas a accidentes de trabajo remitidos por la Empresa a la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (A.R.T.)

66.g - Realizar a solicitud de la Comisión Paritaria los estudios tendientes a detectar y prevenir las posibles patologías del trabajo vinculadas a cambios tecnológicos. Las recomendaciones de la Comisión Gremio-Empresa de Salud y Seguridad Laboral, podrán ser aprobadas por la Comisión Paritaria, la cual previamente podrá asimismo, y en su caso, modificarlas. Las que sean aprobadas formaran parte del Convenio Colectivo de Trabajo con la vigencia que se disponga.

A los efectos de vincular la cláusula anterior a un requerimiento legislativo y normas complementarias para pactar una cláusula sobre comités mixtos de SST, consultar:

- Requerimiento legislativo: Convenio 155 de OIT (4) y Recomendación 164.

- Normas complementarias:Ley 12.913 de la Provincia de Santa Fe y su reglamentación, Ley 14.408 de la Provincia de Buenos Aires y Decreto 214/06, (5) entre otros.

Evaluación de Riesgos Psicosociales Transcripción del CCT 649/2012 entre el Sindicato de Empleados de Comercio de Mar del Plata Zona Atlántica con la Cámara de Comercio de Productos Químicos del Sudeste de la Provincia de Buenos Aires.

3. Condiciones generales de trabajo:

3.9. Evaluación de riesgos.

3.9.1. En cada lugar de trabajo se deberá realizar una evaluación de los riesgos profesionales (físicos, ergonómicos, químicos y psicosociales). La misma debe ser llevada a cabo por un profesional capacitado y monitoreado por el sindicato, desde el área de Seguridad e Higiene. Esta evaluación de riesgos deberá incluir el mejoramiento permanente del equipamiento de la empresa, el monitoreo de las instalaciones edilicias, del equipamiento y del entorno físico, operaciones de movimiento de personal y de materiales, así como de las condiciones y medio ambiente de trabajo.

3.9.2. Evaluación de riesgos psicosociales. Para evitar o minimizar los riesgos y daños psicosociales comunes en los lugares de trabajo, las empresas deberán garantizar un ambiente de trabajo que facilite la convivencia y procure un sentido de pertenencia a la

empresa por parte de los trabajadores.

Para lograrlo será fundamental su participación en las decisiones de organización, evaluación y discusión de su propio trabajo.También promoverán un ambiente de cordialidad y de amistad entre los integrantes del personal para eliminar en lo posible los conflictos interpersonales.

En cada lugar de trabajo las empresas deberán instituir sistemas que contemplen, en la medida que las tareas lo permitan:

- Que los trabajos no se realicen de prisa o bajo la presión del apuro.

- Que se elimine en lo posible el trabajo a «destajo».

- Que el trabajador pueda intervenir en el orden de las operaciones a fin de mejorar la calidad del trabajo.

- La alternancia de tareas y la variación de las mismas.

- La promoción de la propia iniciativa y de la identidad en la tarea, con otras personas y el control de la calidad de la propia tarea.

La institucionalización de la consulta para la discusión de los problemas relacionados con el trabajo, el informe de la calidad del mismo y la participación en la asignación de tareas y de los equipos.

- Informe a los trabajadores sobre lo que debe hacer, cómo hacerlo y el tiempo asignado para llevarlo a cabo.

- En caso de ser necesario el trabajo nocturno, el mismo deberá organizarse respetando cuidadosamente aspectos de ergonomía y ritmo circadiano.

- Que la duración de los turnos sea equitativa en la determinación de los mismos, en relación de la edad de los trabajadores, de la carga del trabajo, y del nivel de atención requerido para evitar pérdidas de calidad del trabajo y personales de salud.

Para vincular la cláusula anterior a un requerimiento legislativo y una metodología para pactar una cláusula sobre evaluación de riesgos psicosociales, consultar:

- Requerimiento legislativo: Convenio 190 artículo 9 (6). - Metodología de evaluación de riesgos psicosociales: COPSOQ-ARG. (7) Preservación de la salud Cláusulas del CCT 122/75 para el personal Técnico, Administrativo y de Maestranza de Clínicas, Sanatorios, Institutos con Internación, Establecimientos Geriátricos y Sanatorios de Neurosiquiatría.

Condiciones y medio ambiente de trabajo Art. 29 - Preservación de la salud.Los establecimientos realizarán una vez al año como mínimo un control psicofísico de cada trabajador. En el caso del personal dedicado a la atención de enfermos mentales y nerviosos tal control se realizará tres veces como mínimo durante su primer año de antigüedad, con un lapso no menor a tres meses entre cada control.

Otros artículos: Ropa de trabajo (Art. 30) Guardarropas y baños (Art. 31) Tareas livianas (Art. 32) Comedor (Art. 34) Suministro de café con leche (Art. 35) Suministro de leche (Art. 36) Clasificación del trabajo por sexo (Art. 37). Accidentes de trabajo (Art. 39) Telefonista nocturno (Art. 40) Atención de calderas (Art. 41) Pizarrón sindical (Art. 48) A los efectos de vincular la cláusula del art. 29 a un requerimiento legislativo y recomendaciones complementarias para pactar una cláusula sobre preservación de la salud, consultar:

- Requerimiento legislativo: Resolución SRT 37/2010.

- Recomendaciones complementarias: OIT (1998), Principios directivos técnicos y éticos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores. (8) Por otra parte, Neffa y su equipo (9) sostienen que «La actividad que ejecutan es intensa y excede el trabajo prescripto especificado en el Convenio Colectivo de Trabajo». Ello radica en que el trabajo es intenso y su ritmo de trabajo es muy fuerte debido la elevada cantidad de pacientes, poco margen de autonomía para fijar sus propios ritmos y prioridades. Los cambios de pacientes internados implican una mayor fatiga para dejar rápidamente en condiciones la habitación y/o la cama. También deben atender los requerimientos de apoyo de sus compañeros, de los médicos, los pacientes y sus familiares. Además, deben cumplir metas fijadas por la organización que no se pueden modificar de manera autónoma.

Para incorporar una cláusula sobre prevención de riesgos psicosociales, consultar:

- Requerimiento legislativo: Convenio 190 artículo 9.

- Metodología de evaluación de riesgos psicosociales:COPSOQ-ARG.

SST en Call Center Cláusulas del CCT 781/20 entre la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (FAECyS) y la Cámara Argentina de Centros de Contactos (CACC) que regula la actividad de Servicios de Contactos y Procesos de Negocios para terceros (Call Center) Condiciones generales de trabajo ARTICULO 17º: CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE. COMISION CREADA A ESTOS FINES.

Las partes asumen la responsabilidad conjunta de velar por el cumplimiento de las normas de Higiene y Seguridad del Trabajo y riesgos del trabajo vigentes, a cuyo fin se comprometen a trabajar de manera permanente y efectiva en la prevención del riesgo laboral y la protección de la salud de los trabajadores.

A tales fines, constituyen una comisión de higiene y seguridad del trabajo, compuesta por representantes de las empresas y del sector gremial.

Dicha comisión tendrá por objeto fijar pautas generales para los establecimientos e implementar en las empresas del sector políticas, normas y procedimientos de seguridad en la prevención de accidentes de trabajo, accidentes in itinere y enfermedades profesionales.

Dentro de los noventa (90) días de homologado el presente Convenio las partes se reunirán para constituir, integrar y reglamentar el funcionamiento de dicha comisión.

Otros: Jornada de trabajo (Art. 5), Descansos (Art. 6), Capacitación (Art. 7), Elementos y equipos de trabajo (Art. 8) A los efectos de vincular el artículo 17 a una norma legal y código para pactar una cláusula sobre call center, consultar:

- Norma legal: Res. 4618/18 Subsecretaria de Trabajo y Empleo de la Provincia de Mendoza, establece las condiciones de Salud, Seguridad, Higiene y Medio Ambiente Laboral del personal y establecimientos denominados Call Centers. (10) - Código: Resolución 318/2011 del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Santa Fe, Código Buenas Prácticas para Call Centers. (11) SST en Telegestión Cláusulas del CCT 547/03 entre la FOETRA Sindicato Buenos Aires y Telefónica de Argentina S.A. (12).

Capítulo III Jornada de trabajo:

ART.22 DESCANSO DURANTE LA JORNADA

El trabajador tiene derecho dentro de la jornada normal de trabajo al descanso que se establece a continuación:

A. 30 minutos para todo trabajador cuya jornada sea completa y continuada.

B. En el supuesto de jornada reducida, el tiempo de descanso será proporcional a dicho jornada.

C. Para el caso específico del personal de los servicios 19; 110; 000; que opera a través de sistemas digitales tendrán, asimismo, un descanso visual de 10 minutos por cada período de 2 horas de trabajo corrido en su puesto de Operación.

D. El personal que desarrolla tareas de telegestión (112 y 114), tendrán un descanso visual de 10 minutos por cada período de 2 horas de trabajo continuo de dicha actividad.

E. En el caso de que, en el futuro, producto de modificaciones tecnológicas u organizativas se creen nuevos servicios que desarrollen sus tareas utilizando video teclado en forma exclusiva, la Comisión Paritaria estudiará la viabilidad de su inclusión en el régimen de descanso previsto en los incisos C) o D).

F. Los descansos se otorgarán preferentemente cuando promedie la jornada, excepto que, por necesidades operativas, circunstancias estacionales y/o climáticas deban otorgarse en otro momento.

A los efectos de vincular el artículo 22 a una norma legal y código para pactar una cláusula sobre telegestión, consultar:

- Norma legal: Res. 4618/18 Subsecretaria de Trabajo y Empleo de la Provincia de Mendoza, establece las condiciones de Salud, Seguridad, Higiene y Medio Ambiente Laboral del personal y establecimientos denominados Call Centers.

- Código: Resolución 318/2011 del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Santa Fe, Código Buenas Prácticas para Call Centers.

IV. CONCLUSIONES PRELIMINARES

- En el ámbito del diálogo y la concertación social, los contenidos de las cláusulas en materia de salud y seguridad en el trabajo, son el resultado de un papel activo de los representantes de los trabajadores y de los empleadores, a través de la negociación colectiva.- El enfoque central de la propuesta es migrar de las buenas prácticas (13) a las mejores cláusulas (14).

- Retomando la experiencia de los reglamentos específicos de SST para las distintas ramas de actividad, se pueden pautar lineamientos con base en fuentes originales y supletorias: principios generales de la negociación colectiva y de la SST, condiciones generales de trabajo y condiciones específicas.

- Los principios básicos se sustentan en el Decreto 1135/2004: Textos ordenados de las Leyes Nros. 14.250 y 23.546 y sus respectivas modificatorias (Pisos de la negociación, disposiciones supralegales y cláusulas innovadoras en materia de SST), como asimismo en los Convenios de la OIT ratificados por Argentina y otros instrumentos internacionales de referencia.

V. ANEXOS

Transcripción de los artículos 4° al 7° del Decreto 407/2026 ARTÍCULO 4°.- A los fines exclusivos de lo dispuesto en el artículo 137 de la Ley de Modernización Laboral N° 27.802, la Autoridad de Aplicación considerará vencidos los Convenios Colectivos de Trabajo cuyo plazo de vigencia originalmente consignado hubiera expirado.

En los supuestos en que los Convenios Colectivos de Trabajo no consignen una fecha expresa de vencimiento o bien no se consigne un período de vigencia, conforme lo exigido por el artículo 3° inciso e) de la Ley N° 14.250 (t. o.2004) y sus modificaciones, la Autoridad de Aplicación podrá, al solo efecto de instrumentar la convocatoria prevista en el citado artículo 137, tomar como fecha de referencia el 31 de diciembre de 2026.

Asimismo, la Autoridad de Aplicación podrá prescindir de las previsiones convencionales relativas a la prórroga de vigencia, sin que ello implique alterar la validez o aplicabilidad de las cláusulas convencionales.

Lo dispuesto en el presente artículo se limita a establecer criterios de aplicación administrativa a los fines de la implementación de la norma legal.

Instrúyese a la SECRETARÍA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL del MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO a que, dentro del plazo de TREINTA (30) días contados desde la entrada en vigencia del presente decreto, inicie el procedimiento de convocatoria previsto en el referido artículo 137 de la Ley de Modernización Laboral N° 27.802.

ARTÍCULO 5°.- Sustitúyese el artículo 2° del Decreto N° 199 del 15 de febrero de 1988 por el siguiente:

«Art. 2°.- (Artículo 2° de la Ley N° 14.250, t. o. 2004). Se considerarán legitimadas para participar en las negociaciones colectivas, las asociaciones de empleadores y cámaras empresarias que acrediten representación suficiente en el ámbito personal y territorial de que se trate, la que no podrá ser inferior al DIEZ POR CIENTO (10 %) de los trabajadores comprendidos en dicho ámbito.

Cuando la convención colectiva resulte aplicable en más de una jurisdicción, la autoridad de aplicación podrá admitir hasta DOS (2) representaciones adicionales del sector empleador correspondiente a dichas jurisdicciones, cuando ello resulte necesario para la adecuada integración del ámbito de representación.

En el caso de los consorcios de propietarios, su representación podrá ser ejercida por las asociaciones que los agrupen».

ARTÍCULO 6°.- Sustitúyese el artículo 6° del Decreto N° 199 del 15 de febrero de 1988 por el siguiente:

«Art. 6°.- (Artículo 6° de la Ley N° 14.250, t.o.2004). Se incluyen dentro de las cláusulas obligacionales aquellas que establezcan aportes, contribuciones, cuotas, retenciones, fondos o cualquier otra carga económica o institucional, en favor de las partes signatarias o de entes , asociaciones, fondos, institutos o estructuras creadas, sostenidas o administradas por disposiciones convencionales, cualquiera sea su denominación, estructura o integración, aun cuando resultaren admisibles o exigibles conforme a disposiciones convencionales específicas o prevean prestaciones accesorias o instrumentales para los trabajadores o empleadores comprendidos.

La denominación o calificación que las partes asignen a una cláusula no podrá alterar su naturaleza jurídica».

ARTÍC ULO 7°.- Incorpórase como artículo 6° bis al Decreto N° 199 del 15 de febrero de 1988 el siguiente texto:

«Art. 6° bis.- (Artículo 9° de la Ley N° 14.250, t.o. 2004). Toda Convención Colectiva que, en la entrada en vigencia del presente decreto, contenga cláusulas que establezcan aportes, contribuciones, cuotas, retenciones, fondos o cualquier otra carga económica en favor de las partes signatarias o de entes colectivos, cualquiera sea su denominación e integración, y exceda los límites dispuestos por el artículo 9° de la ley que se reglamenta, deberá ser readecuada.

Los límites legales previstos por el artículo 9° se computarán en forma global respecto del conjunto de cargas económicas impuestos por la convención colectiva, sin que su fragmentación entre distintos conceptos o beneficiarios permita exceder el límite legal.

A los fines exclusivos del cálculo de los límites previstos en el citado artículo 9°, la base de cálculo estará constituida por el salario básico convencional correspondiente a la categoría del trabajador.

En las convenciones colectivas que, en la entrada en vigencia del presente decreto, contengan cláusulas obligacionales, individualmente y/o en conjunto, superen el límite legal que le resulte aplicable, el pago efectuado hasta el tope global aplicable liberará al obligado al pago, en la medida de ese límite, y sin perjuicio de la obligación de las partes de proceder a la readecuación correspondiente.

No seránhomologadas ni registradas las convenciones colectivas que excedan dichos límites.

Los aportes, contribuciones y cualquier otro concepto, en los términos del primer párrafo del artículo 9° de la mencionada Ley N° 14.250, de conformidad con el Decreto N° 149 del 28 de febrero de 2025, siempre que no excedan del tope solo serán obligatorias para aquellas empresas que estén afiliadas a las mismas».

VI. BIBLIOGRAFÍA

San Juan, Claudio (2004), Participación de los Trabajadores en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo en Argentina, (Documento de Trabajo N° 187, Buenos Aires) (15).

---

(1) https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/342620/20260601

(2) Información 347/17 del MT de fecha 9 de noviembre de 1972, https://lix.li/zjdG3

(3) Ver también CCTE 547/03 entre la FOETRA SINDICATO BUENOS AIRES para los trabajadores de la actividad telefónica de TELEFONICA DE ARGENTINA S.A.

(4) Aprobado por Ley 26.693 (Boletín Oficial 26 de agosto de 2011) y ratificación registrada el 13 de enero de 2014.

(5) Texto actualizado por Decreto 191/2023 que modifica el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional (Decreto 214/06), adaptando el texto del mismo conforme los aspectos del Convenio 190, incluyendo un Plan para la prevención, detección y abordajes de los riesgos psicosociales.

(6) Aprobada por Ley 27.580 (B.O. 15/12/2020) y ratificado el 23 de febrero de 2021.

(7) Manual del método COPSOQ-ARG para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo, https://gesal.net.ar/wpcontent/

uploads/2022/01/Manual_Metodo_Cuestionario_COPSOQ_ARG-Ed4-2021.pdf y Guía para intervención psicosocial en espacios laborales, SRT, 2025

(8) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_922310 284_es.pdf

(9) Neffa, Julio César (2018), Los factores de riesgos psicosociales en el trabajo en una clínica privada de la ciudad de La Plata:Informe sintético de resultados, https://www.ceil-conicet.gov.ar/wpcontent/uploads/2018/11/Informe-ATSA.pdf

(10) https://blogdelcontador.com.ar/resolucion-4618-18-sstye-mendoza-personal-de-call-centers-seestablecen-condici nes-laborales/

(11) https://www.santafe.gob.ar/index.php/web/content/view/full/134416/(subtema)/93761

(12) Ver también Resolución 1945/201 de la Secretaría de Trabajo: Homologa el Acuerdo y el Acta Complementaria, celebrados entre la Federación de Obreros, Especialistas y Empleados de los Servicios e Industria de las Telecomunicaciones de la República Argentina (F.O.E.E.S.I.T.R.A.) y Telecom Argentina S.A., en el marco del CCT 201/92, https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/125000-129999/126599/norma.htm

(13) El «Manual de buenas prácticas» establece una serie de acciones que se consideran «correctas», dirigidas a reducir los riesgos propios de la actividad, que pueden ocasionar un daño en la salud del trabajador mensajero o repartidor. Sin embargo, el contenido de dicho documento no resulta de aplicación obligatoria. (López Mourelo, 2020:44).

(14) La salud laboral en la negociación colectiva en España (1995-2002), http://istas.net/descargas/negociacion.pdf

(15) https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/participacion_trabajadores_sst.pdf y sus actualizaciones en 2016, 2022 y 2026.

(*) Docente del espacio curricular Práctica Profesionalizante I: Sistemas de Gestión y Organización de Seguridad, en la carrera Técnico Superior en Seguridad e Higiene en el Trabajo.