

**Desafíos Globales Claves en la Salud de los trabajadores. Convenio OIT N.º 192.
Recomendación N.º 209**

Por Eleonora Peliza y Carolina Hita

I.- Introducción (1)

A un año de la adopción del Convenio N.º 192 OIT corresponde efectuar unas breves reflexiones sobre la sanción del mismo y el impacto que tiene y tendrá en la vida de trabajadores.

Según la [Organización Mundial de la Salud](#) (OMS), la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades, siendo además un derecho humano fundamental. Esta definición integral de la OMS enfatiza que la salud va más allá de no estar enfermo, abarcando una calidad de vida plena y el equilibrio en todas las dimensiones del ser humano, incluyendo aspectos físicos, mentales, emocionales y sociales¹.

En 1995 José Saramago publicó su novela “Ensayo sobre la Ceguera” (Alfaguara) en el que daba cuenta de una extraña enfermedad que provocó una ceguera blanca a los habitantes de la ciudad. En la novela hay un pasaje revelador para tener en cuenta, en lo que luego se atravesó, como humanidad en la pandemia de COVID-19: “Un ciego se paró frente a un espejo, sabía que su imagen estaba ahí, aunque no pudiera verla, pero su imagen sí podía verlo y observar lo que hacía”.²

Sin la pandemia de COVID 19 -y el confinamiento mundial del 2020/2021- la novela de Saramago hubiera quedado en una gran obra literaria de ciencia ficción. Sin embargo y como hemos leído en los libros de historia con otras pandemias, o visto en películas, la humanidad tuvo que aprender de forma abrupta la importancia del concepto de SALUD brindado por la OMS -y resalto la completitud del mismo al usar la mayúscula que incluye

¹ <https://www.who.int/es/about/governance/constitution>

² <https://laciudadrevista.com/102-anos-de-jose-saramago-el-escriptor-que-nos-enseno-a-ver/>

la salud física y mental especialmente- sino también la enseñanza que dejó la novela de Saramago esto es **la dificultad de imaginar el futuro en un contexto crítico, donde ese futuro depende de las decisiones en este presente.**

El informe de Riesgos Globales 2019 del Foro Económico Mundial³ ubicaba la propagación de enfermedades infecciosas en el décimo lugar entre los eventos que más impacto podrían tener en el mundo, sin embargo, no lo incluyó entre los diez eventos con mayor probabilidad de ocurrencia en el futuro cercano, a pesar de que era un escenario que muchos epidemiólogos advirtieron por años.

¿Se habrían tomado otras decisiones de haber existido el Convenio OIT N°192 y Recomendación N°209? Se habrían podido adoptar otros protocolos con más y mejor seguridad para los trabajadores, especialmente los hoy calificados por la normativa internacional de “alto riesgo” durante la pandemia de COVID-19. ¿Estamos más y mejor preparados con estas normas?

II.- El Convenio OIT N.º 192 y la Recomendación N.º 209 (2025).

Tanto el Convenio N.º 192 como la Recomendación N.º 209- votados en el año 2025 por los Estados Miembros de la OIT- constituyen la primera normativa internacional para la prevención de riesgos biológicos, la gestión de pandemias y la adaptación climática en el trabajo, enfatizando la jerarquía de controles y la preparación para emergencias.

La estructura del convenio es la siguiente: I. Definiciones y ámbito de aplicación II. Política nacional III. Medidas de prevención y protección IV. Salud en el trabajo y servicios de salud en el trabajo V. Declaración, registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y recopilación de datos VI. Prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales VII. Cumplimiento de la legislación VIII. Deberes y responsabilidades de los empleadores IX. Derechos y deberes de los trabajadores y sus

³ <https://es.weforum.org/publications/the-global-risks-report-2019/>

representantes X. Métodos de aplicación XI. Lenguaje normativo XII. Disposiciones finales.

En tanto que los contenidos de la recomendación son: I. Definiciones y ámbito de aplicación II. Medidas de prevención y protección III. Protección social y del empleo IV. Cumplimiento de la legislación V. Deberes y responsabilidades de los empleadores VI. Efecto sobre una recomendación anterior.

Los nuevos instrumentos establecen obligaciones claras para que gobiernos y empresarios prevengan, eliminen o, cuando la eliminación no sea posible, controlen los riesgos biológicos. También aseguran a los trabajadores y a sus representantes el derecho a participar de forma significativa en los procesos de seguridad y salud en el trabajo, y garantizan el derecho a rechazar trabajos peligrosos y a denunciar infracciones sin temor a represalias.

Las normas exigen el acceso universal a los servicios de salud laboral, la protección de los ingresos durante los brotes de enfermedad y son los primeros instrumentos de SST que tienen en cuenta los factores climáticos y medioambientales que agravan la exposición.

Es importante destacar que hacen hincapié tanto en el bienestar físico como mental de los trabajadores.

Se reconocen explícitamente los sectores de alto riesgo, incluidos los sectores de la construcción y la silvicultura de la ICM, entre otros como la atención sanitaria, la alimentación y la agricultura, y el transporte. La Recomendación también subraya la necesidad de protecciones específicas para los trabajadores que se enfrentan a vulnerabilidades adicionales, como las mujeres embarazadas y lactantes, los trabajadores jóvenes, los trabajadores migrantes y otras personas en situación de riesgo debido a sus condiciones sociales o desventajas cruzadas.

Lo dispuesto en el Convenio y Recomendación se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores.

Asimismo, se contempla la posibilidad de que los estados miembros prevean las medidas que sean necesarias y factibles para conferir a los trabajadores independientes una protección análoga a la dispensada por el Convenio y por la presente Recomendación.

La Recomendación también determina que los Miembros deberían esforzarse por proporcionar -cuando proceda- protección contra el despido en caso de que los trabajadores tengan que ausentarse del trabajo por estar cumpliendo con medidas de control, restricción de viaje, cuarentena o aislamiento, o por estar recibiendo un tratamiento preventivo o curativo. IV. Cumplimiento de la legislación

Sin embargo, Claudio San Juan ⁴ afirma que los textos del convenio y la recomendación denotan la ausencia de una clasificación de los agentes biológicos, posterior a la evaluación de los peligros, conforme lo disponen documentos de referencia, tales como la Directiva 90/679/CEE (texto actualizado),⁵ y el Manual de bioseguridad en el laboratorio de la OMS,⁶ entre otros. Afirma que no se adicionó la clasificación de los agentes biológicos en función del riesgo de daño para la salud humana conforme la siguiente clasificación:

Grupo 1: agente biológico que resulte poco probable que cause enfermedad en el hombre;

Grupo 2: un agente patógeno que pueda causar una enfermedad en el hombre y pueda suponer un peligro para los trabajadores; es poco probable que se propague a la colectividad; existen generalmente una profilaxis o un tratamiento eficaces;

Grupo 3: un agente patógeno que pueda causar una enfermedad grave en el hombre y presente un serio peligro para los trabajadores; existe el riesgo de que se propague en la colectividad, pero existen generalmente una profilaxis o un tratamiento eficaces;

Grupo 4: un agente patógeno que pueda causar una enfermedad grave en el hombre y suponga un serio peligro para los trabajadores; existen muchas probabilidades de que se

⁴Claudio San Juan, POR QUÉ ES IMPORTANTE PARA ARGENTINA EL NUEVO CONVENIO SOBRE LOS PELIGROS BIOLÓGICOS EN EL ENTORNO DE TRABAJO?, 13/06/2025,

https://www.relatsargentina.com/documentos/RA.1-SST/por_que_es_importante_para_argentina_el_nuevo_convenio_192.pdf

⁵ Directiva 90/679/CEE del Consejo, de 26 de noviembre de 1990, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo (séptima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/es/ALL/?uri=CELEX%3A31990L0679>

⁶ Organización Mundial de la Salud (2023), Manual de bioseguridad en el laboratorio cuarta edición monografías complementarias, <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/365600/9789240059306-spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

propague en la colectividad; no existen generalmente una profilaxis o un tratamiento eficaces.

Asimismo, manifiesta dicho autor⁷ que, la incorporación de la clasificación de los agentes biológicos en función del riesgo de daño para la salud humana -descrita precedentemente- complementa el anexo 1 de las “*Directrices técnicas sobre riesgos biológicos en el entorno del trabajo*”,⁸ que fueran utilizadas como fuente normativa en los textos del proyecto del convenio complementado por una recomendación sobre la protección frente a los peligros biológicos en el entorno de trabajo. Cabe destacar que idéntica tesitura sigue el proyecto de Recomendación del Consejo del Mercado Común (CMC) sobre Prevención de Riesgos Biológicos en el Lugar de Trabajo, en el seno del MERCOSUR.⁹

III. Definiciones del Convenio y Recomendación N.º 209 sobre Peligros Biológicos en el Entorno de Trabajo

a. Definiciones fundamentales

Peligros biológicos (art. 1.a del Convenio): comprende todos los microorganismos, células o cultivos celulares, endoparásitos y entidades microbiológicas no celulares —incluidos los modificados genéticamente—, junto con sus alérgenos y toxinas asociados, así como alérgenos, toxinas e irritantes de origen vegetal o animal, cuando la exposición ocurra en el ámbito laboral y pueda causar daño a la salud humana.

La Recomendación N.º 209 amplía esta definición e identifica cinco categorías: a) microorganismos patógenos y sus toxinas; b) células y cultivos celulares contaminados o con riesgos inherentes; c) endoparásitos (protozoos y helmintos); d) entidades no celulares como virus, priones y materiales de ADN/ARN recombinante; y e) irritantes, alérgenos y toxinas de origen animal o vegetal —excluido el polen— transmitidos por mordedura, picadura u otro contacto.

⁷ Claudio San Juan ob.citada.

⁸ Anexo 1 Evaluaciones de los riesgos utilizando un sistema de ponderación numérica para determinar las prioridades de acción, <https://www.ilo.org/es/media/254386/download>

⁹ Páginas 43 a 50 en https://documentos.mercosur.int/simfiles/docreunionanexos/90559_ATT531O4.pdf

Exposición a peligros biológicos (art. 1.b): todo suceso en que un trabajador entra en contacto o se aproxima a peligros biológicos, incluyendo actividades laborales y situaciones de salud pública. Los modos de transmisión son: (i) aérea, (ii) directa —por contacto con organismos vivos— e (iii) indirecta —por vectores, agua, alimentos, fómites o líquidos corporales—. Las vías de exposición incluyen inhalación, ingesta, lesión percutánea y absorción por ojos, piel o mucosas.

Riesgo biológico (art. 1.c): combinación de la probabilidad de que ocurra un suceso peligroso con la gravedad del daño que pueda provocar en la salud del trabajador.

Salud: la Recomendación adopta una noción integral que abarca no solo la ausencia de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales directamente vinculados a la seguridad y salud en el trabajo.

b. Daños a la Salud por Exposición Biológica

La Recomendación N.º 209 clasifica los daños en tres categorías:

- Enfermedades infecciosas: brucelosis, hepatitis viral, VIH, tétanos, tuberculosis, carbunco, leptospirosis y sus secuelas (p. ej., enfermedad hepática crónica).
- Enfermedades no infecciosas: síndromes tóxicos o inflamatorios por alérgenos o toxinas bacterianas o fúngicas.
- Defunciones, lesiones y enfermedades derivadas de accidentes de trabajo que impliquen exposición biológica.

c. Sectores de Alto Riesgo y Trabajadores con Protección Especial

La Recomendación identifica sectores de riesgo elevado: salud, producción de alimentos y trabajo agropecuario, gestión de agua y desechos, limpieza y mantenimiento, trabajo humanitario, laboratorios, industrias biotecnológica y farmacéutica, servicios funerarios, construcción, silvicultura, transporte y ocupaciones esenciales durante emergencias de salud pública.

Asimismo, requiere protección especial —sin que ello derive en discriminación o segregación laboral— para: mujeres embarazadas o lactantes, trabajadores jóvenes y de

edad, personas con discapacidad, trabajadores con predisposición médica (incluidos inmunodeprimidos), trabajadores en situación de vulnerabilidad social y trabajadores migrantes.

d. Preparación, Respuesta a Emergencias y Protección Social

Los planes de preparación y respuesta ante accidentes y emergencias biológicas deben contemplar: reglamentación actualizada de gestión de emergencias; sistemas de detección y alerta temprana; medidas ante brotes, epidemias y pandemias (incluido el apoyo en situaciones de aislamiento o cuarentena); coordinación con autoridades de salud pública; colaboración nacional e internacional en investigación; gestión flexible de recursos humanos de emergencia; y formación de proveedores de salud ocupacional con soporte de vigilancia clínica y de laboratorio.

En materia de protección social, toda enfermedad, lesión, incapacidad o fallecimiento derivado de la exposición profesional a peligros biológicos debe dar lugar a prestaciones e indemnizaciones conforme a la legislación nacional. Los Estados deben asegurar la continuidad del ingreso y de las actividades empresariales durante períodos de aislamiento o cuarentena.

e. Enfoque Normativo e Implementación

El Convenio y la Recomendación N.º 209 se articulan bajo un enfoque de sistemas de gestión de la SST, coherente con las Directrices ILO-OSH 2001. Se alienta la clasificación de peligros biológicos por grupos de riesgo según sus características y perfiles epidemiológicos, así como la adopción de enfoques transfronterizos que promuevan una cultura de prevención tanto en empleadores nacionales como multinacionales.

Este marco normativo representa un avance sustantivo del derecho internacional del trabajo, al integrar sistemáticamente la bioseguridad, la salud pública y la protección de los trabajadores en un único instrumento vinculante de alcance universal.

e. Destacamos así que la Recomendación:

- Introduce medidas más amplias, detalladas y, en algunos casos, más exigentes que el convenio (como la vacunación gratuita, la protección contra despido en cuarentena o la cobertura a trabajadores independientes) que podrían interpretarse como obligaciones implícitas, generando confusión sobre su carácter no vinculante.
- Realiza una Ampliación del alcance del convenio y la recomendación a trabajadores independientes.
- El Convenio no establece una clasificación obligatoria, pero la Recomendación (párr. 14), propone clasificar los peligros por grupos de riesgo y aplicar controles diferenciados.
- El Convenio (Art. 18) requiere planes de emergencia coherentes con autoridades competentes y la Recomendación (párr. 22) sugiere incluir vacunación, inmunización y pruebas de cribado gratuitas, esto podría provocar incompatibilidad operativa ya que estas medidas pueden ser difíciles de implementar por empleadores, especialmente en países donde la salud pública es competencia exclusiva del Estado.
- Protección contra el despido por cuarentena o aislamiento El Convenio no aborda esta situación y la Recomendación (párr. 18), sugiere proteger a trabajadores que se ausenten por razones sanitarias y obligaciones transfronterizas.
- El Convenio se enfoca en el ámbito nacional y la recomendación (párr. 15), insta a empleadores multinacionales a adoptar estándares globales.

IV.- ANTECEDENTES

El Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores N.º 155 (1981) y su Protocolo (2002) constituyen el primer antecedente relevante, al establecer una norma mundial en materia de seguridad y salud laboral. Imponen a los Estados la adopción de una política nacional coherente en la materia y exigen el registro, notificación y publicación estadística periódica de accidentes y enfermedades profesionales.

Asimismo, lo anteceden el Convenio OIT N.º 161 (1985) sobre servicios de salud en el trabajo que prevé la creación de servicios preventivos en el ámbito empresarial, con funciones de asesoramiento al empleador, los trabajadores y sus representantes para el mantenimiento de un ambiente de trabajo seguro y saludable.

El Convenio N.º 187 (2006) sobre el marco promocional para la seguridad y salud —ratificado por Argentina mediante Ley 26.694— que apunta a establecer políticas nacionales coherentes mediante el diálogo entre gobiernos, empleadores y trabajadores, promoviendo una cultura nacional de prevención.

Destacamos que la Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998, enmendada en 2022) incorporó expresamente como derecho fundamental el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable, junto a la libertad sindical, la negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso e infantil y la no discriminación laboral.

En consonancia con estos antecedentes, la propia Recomendación N.º 209 remite a los Convenios N.º 102 y 121 en materia de seguridad social y prestaciones por accidentes y enfermedades profesionales, así como a los Convenios N.º 81 y 129 sobre inspección del trabajo, como marcos de referencia obligados para la aplicación del Convenio sobre Riesgos Biológicos.

Asimismo, la recomendación exhorta a los empleadores a observar, al implementar medidas de prevención y la jerarquía de controles, las Directrices ILO-OSH 2001 y las Directrices Técnicas sobre Riesgos Biológicos en el Entorno de Trabajo, junto con los demás instrumentos y repertorios de buenas prácticas que la OIT adopte en el futuro.

IV.1.- Impacto Internacional del Convenio. Obligaciones de los Estados

Los Estados que ratifiquen el Convenio deben adoptar disposiciones y directrices nacionales —en consulta con organizaciones de empleadores y trabajadores— que incluyan:

- Evaluación y revisión periódica de riesgos biológicos, con medidas de prevención y protección conforme a la jerarquía de controles.
- Información, formación y participación de los trabajadores en materia de higiene y seguridad biológica.
- Control de infecciones, bioseguridad (niveles de contención, ventilación, descontaminación) y gestión de residuos peligrosos.
- Adecuación proporcional al nivel de riesgo de cada sector u ocupación, con atención a instrumentos internacionales (Protocolo de Cartagena, RSI, Convenio de Basilea, entre otros).

Se admite la exclusión parcial de ramas o categorías laborales específicas siempre que se garantice un entorno de trabajo seguro y saludable.

Asimismo, deben mantener tener políticas que

- Incluyan la protección ante peligros biológicos en la política nacional de seguridad y salud laboral.
- Se basen en una evaluación de riesgos hecha por autoridades competentes y revisarse de manera regular para mantener su eficacia.
- consideren la salud pública y el medio ambiente, asegurando coherencia entre la seguridad laboral y otras áreas relevantes.

IV.-2. Obligaciones de los Empleadores y los Estados Miembros

Los empleadores deben adoptar medidas de prevención y protección derivadas de la evaluación de riesgos biológicos, orientadas a eliminar los peligros en el entorno de trabajo o, cuando ello no sea posible, controlarlos y minimizarlos. En ese marco, deben proveer, mantener y reemplazar el equipo de protección personal adecuado, capacitando a los trabajadores en su uso. Asimismo, deben elaborar planes de preparación y respuesta ante accidentes, incidentes y emergencias biológicas —incluidos brotes de enfermedades transmisibles—, proporcionales al tamaño y naturaleza de sus actividades.

Se les exige también garantizar mecanismos de notificación accesibles y confidenciales para que los trabajadores y sus representantes puedan denunciar incumplimientos de la normativa sobre exposición biológica, con protección expresa frente a represalias. La información confidencial del empleador podrá resguardarse siempre que no se comprometa la seguridad y salud de los trabajadores.

Los **Estados Miembros**, por su parte, deben elaborar, publicar y actualizar periódicamente disposiciones y directrices nacionales sobre prevención, protección y precaución frente a riesgos biológicos, en consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativas. Deben asimismo promover la mejora continua de la protección de los trabajadores expuestos, intercambiar información y coordinar acciones a nivel nacional e internacional, e impulsar nuevas investigaciones cuando la evidencia disponible sea insuficiente.

En materia de **protección social**, los Miembros deben procurar garantizar la seguridad básica de ingresos y la continuidad empresarial durante períodos de aislamiento o cuarentena, así como proteger a los trabajadores contra el despido cuando deban ausentarse por medidas de control sanitario, restricción de viaje, cuarentena, aislamiento o tratamiento preventivo o curativo.

IV.3.- Impacto en Argentina del Convenio.

¿Porque es de suma importancia que Argentina proceda a ratificar este Convenio N.º 192?

Como afirma Claudio San Juan¹⁰ :

- En primer lugar, es una fuente normativa ineludible para cumplir con el requisito del Convenio 155 de OIT, en los términos de su artículo 16 inciso 2: “Deberá exigirse a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los agentes y las sustancias químicos, físicos y biológicos que estén bajo su control no entrañan riesgos para la salud cuando se toman medidas de protección adecuadas”.

¹⁰ Claudio San Juan, POR QUÉ ES IMPORTANTE PARA ARGENTINA EL NUEVO CONVENIO SOBRE LOS PELIGROS BIOLÓGICOS EN EL ENTORNO DE TRABAJO?, 13/06/2025, https://www.relatsargentina.com/documentos/RA.1-SST/Por_que_es_importante_para_Argentina_el_nuevo_Convenio_192.pdf

- En segundo lugar, porque Argentina tiene una laguna en materia normativa de prevención de riesgos biológicos, pese a que cuenta con instrumentos de reparación en caso de enfermedades profesionales por agentes biológicos. (Decreto 658/96 y modificatorios).
- En tercer lugar, porque desde 2012 tiene pendiente la culminación de un “Reglamento para la Prevención de Riesgos Biológicos” (Expte. SRT N° 103653/12) iniciado a raíz de un evento de contagio con meningococo a personal técnico del Instituto Malbrán, en 2006. La Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), en 2007 en conjunto con el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) y la Administración Nacional de Laboratorios e Institutos de Salud Dr. Carlos Malbrán (ANLIS), con base en la normativa española, inició la elaboración de un reglamento.¹⁴ Por distintas circunstancias quedó demorada la culminación del proyecto, hasta que el CONICET en 2012 elaboró un nuevo proyecto sobre “Reglamento para la Exposición a Agentes Biológicos Provenientes de Humanos o que pudieren provocar daños en humanos” y lo elevó a la SRT sin obtener respuesta alguna. Lo concreto, es que no existe un corpus legal definido, aunque desde la SRT se emitieron recomendaciones tales como: “Guía de Actuación y Diagnóstico de Enfermedades Profesionales causadas por Agentes Biológicos”¹⁵ y “Guía de Agentes de Riesgo Presunto por Actividad”.

En línea con las políticas de cuidado de la salud y prevención de enfermedades, se realizó en IOMA con fecha 10/07/2025 ¹¹ la Jornada Provincial sobre Peligros Biológicos en el Ámbito Laboral.

Ratificar el Convenio y su Recomendación da más y mejores derechos a los trabajadores, marcando además una guía de protocolos a las empresas, y al propio estado para sancionar leyes acordes al mismo.

IV.4.- Para los trabajadores y sus representantes este Convenio implica que

¹¹ <https://www.ioma.gba.gob.ar/index.php/2025/07/10/peligros-biologicos-en-el-ambito-laboral/>

- Podrán ser consultados sobre la identificación de peligros biológicos y las evaluaciones de los riesgos realizadas por el empleador o las autoridades competente las medidas de prevención y protección.
- Recibir información y formación:
 - sobre los peligros y riesgos biológicos,
 - las medidas de prevención y protección apropiadas y su aplicación;
- Participar en las investigaciones
- Acudir a las autoridades competentes
- Ser transferidos a otro puesto de trabajo
- Recibir tratamiento médico y rehabilitación,
- Ser protegidos contra todo tipo de discriminación por haber contraído o transmitido una enfermedad causada por la exposición a peligros biológicos.
- Cumplir, las medidas de seguridad y salud en el trabajo prescritas, en lo relativo al manejo y el uso apropiados de equipos de protección personal adecuados, instalaciones y otros equipos
- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo sobre toda situación de trabajo que, a su juicio, pueda exponerlos
- Cooperar con su empleador a fin de determinar y aplicar adecuadamente las medidas de seguridad y salud en el trabajo para hacer frente a los peligros biológicos.

IV.5.- Podemos mejorar los protocolos ante una nueva pandemia con cuarentena?

Como se manifestó precedentemente aún no se han analizado en su totalidad los verdaderos efectos en la salud de las personas, en especial de la mental, con posterioridad a la pandemia de COVID 19.

Una investigación publicada el 6 de noviembre de 2021 en The Lancet¹² expresa que el contexto epidémico aumentó en 129 millones los casos de estos trastornos en 2020, un

¹² Link para acceder al estudio publicado: [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(21\)02143-7/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(21)02143-7/fulltext)

crecimiento de un 25%. Se produjeron 53,2 millones de casos más de **depresión severa**, lo que supone un incremento de un 27,6%, y 76,2 millones de **ansiedad** (un 25% más).

El documento destaca, además, que las mujeres se vieron más afectadas que los hombres, y los más jóvenes más que los ancianos. «La pandemia de Covid-19 exacerbó las numerosas desigualdades existentes y los determinantes sociales de la enfermedad mental. Desgraciadamente, por numerosas razones, las mujeres se veían más afectadas por las consecuencias sociales y económicas de esta pandemia», dijo la coautora Alize Ferrari.

La Organización Mundial de la Salud urge a todos los países a invertir en salud mental. En este sentido, Tedros Adhanom, el director general de la OMS, remarcó: «No hay salud sin salud mental».

En un interesante trabajo publicado en la Revista Internacional de Derechos Humanos / E-ISSN 2422-7188 / 2021 Vol. 11, No. 1 revistaidh.org MARIE-CHRISTINE FUCHS Y MIGUEL BARBOZA LÓPEZ afirman que “El Covid-19 ha puesto en jaque a diversos actores de nuestra sociedad, entre ellos las empresas. El rol empresarial, dentro del marco de una debida diligencia en su actuar, en tiempos de pandemia, es trascendental no solo para asegurar los derechos humanos de sus trabajadores o entorno cercano, sino también para el bienestar común de la sociedad y plantean la necesidad de que las empresas tengan un Plan de Prevención Corporativo. Afirman los autores que la transparencia de la información es vital en estos casos para generar confianza entre las comunidades y así hacerlas partícipes de ese Plan”.

Son estas normas sancionadas por la OIT quienes dan un marco legal y amplifican el concepto de SALUD de la OMS, dando un más y mejor marco normativo en la protección de los trabajadores, permitiendo parámetros de trabajo que permitan a las empresas dar una mejor respuesta a situaciones como las vividas y/o que puedan repetirse en el futuro.

En Argentina Instituciones como el Instituto Nacional de Enfermedades Virales Humanas (INEVH) Dr. Julio I. Maiztegui y el ANLIS Malbrán (con su laboratorio de máxima

bioseguridad)¹³ son referentes en bioseguridad, aunque sean organismos públicos, sus prácticas son modelo para la industria. Asimismo, empresas como Sinergium Biotech tienen políticas explícitas de prevención de riesgos biológicos y contaminación, buscando la mejora continua y el cumplimiento normativo, cruciales al manejar vacunas y medicamentos. Cualquier empresa que maneje alimentos, bebidas, o realice procesos de fermentación, debe tener planes rigurosos de control microbiológico.

Sin embargo, no existe un marco regulatorio y obligatorio específico en particular en el caso de Pymes que emplean a la mayor parte de la masa de trabajadores.

Por ello la importancia de estas normas y de bregar por la ratificación del Convenio N°192 y su Recomendación por parte del país.

V.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La adopción del Convenio N.º 192 y de la Recomendación no 209 es un hito histórico, pero es necesario avanzar en el paso de la Ratificación por parte de nuestro país.

Es crucial que Argentina ratifique el Convenio 192 de la OIT porque establece un marco para proteger a los trabajadores de peligros biológicos emergentes y reemergentes, como pandemias y los efectos del cambio climático, fortaleciendo la prevención, la formación y los derechos sindicales, y alineando a Argentina con estándares internacionales, ofreciendo una protección más amplia y moderna frente a riesgos laborales que las normativas actuales no siempre cubren, mejorando la seguridad y salud en todos los sectores económicos.

Ratificar el Convenio N°192 sería un paso transformador para Argentina, asegurando una protección laboral más completa y adaptada a los desafíos del siglo XXI, y un logro significativo para el movimiento sindical y la salud de los trabajadores

¹³ <https://www.argentina.gob.ar/noticias/el-primer-laboratorio-de-maxima-categoria-en-seguridad-biologica-de-america-latina-se>

