

GUÍA BÁSICA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

PARA ORGANIZACIONES
SINDICALES



fundación paz y solidaridad
serafin aliaga

CCOO



Organización
Internacional
del Trabajo



Centro Internacional de Formación

Copyright © Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo, agosto 2012. Todos los derechos reservados.

Las publicaciones del Centro Internacional de Formación de la OIT gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes al Centro Internacional de Formación de la OIT, Viale Maestri del Lavoro, 10 - 10127 Turín, Italia, solicitudes que serán bien acogidas.

GUÍA BÁSICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO para Organizaciones Sindicales

Número ISBN 978929049646-5

Primera edición

Diciembre 2012

Reconocimiento especial al excelente trabajo realizado para este material a Purificación Morán y a Rebeca Torada, y al equipo sindical de apoyo en la redacción de los diferentes capítulos

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por el Centro, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Agradecimientos:

Esta Guía Regional supone la culminación de un proceso de trabajo que se inició con la elaboración de la Guía básica de salud y seguridad en el trabajo para delegados sindicales de la CGT de Argentina, cuyo taller de presentación tuvo lugar en Buenos Aires en el mes de marzo del corriente año.

Estos antecedentes forman parte del proceso de construcción colectiva que, del 6 al 13 de Julio de 2012, en el marco del acuerdo de colaboración suscrito con la Fundación Paz y Solidaridad de Comisiones Obreras de España se cerró con la realización de una actividad formativa presencial a nivel regional sobre Seguridad y Salud con enfoque de género, presentándose en tal evento el resultado del trabajo de esta guía. Agradecemos por ello a los participantes de las centrales sindicales del continente quienes enriquecieron con sus aportaciones la revisión final de la misma.

Contenido

INTRODUCCIÓN	9
1. ESTADO ACTUAL DE LA SALUD Y SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN LA REGIÓN	11
2. PRINCIPALES ACTORES SOCIALES – ACCIONES EN SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	14
2.1. Acción Sindical	12
2.2. Representantes de los trabajadores y las trabajadoras con funciones específicas en SST	19
2.3. La representación empresarial	22
2.4. Servicios de Salud	22
3. DERECHOS Y OBLIGACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD SEGÚN LA NORMATIVA INTERNACIONAL DEL TRABAJO	26
Esquema de derechos y obligaciones de los agentes implicados en la gestión de la prevención en la empresa	30
4. TRABAJO Y SALUD.	31
4.1. Concepto de Trabajo	31
“Para que sea trabajo decente debe ser trabajo seguro”	31
4.2. Concepto de Salud	32
4.3. El trabajo puede causar daño a la salud	34
4.4. Cultura de prevención de los riesgos laborales	35
4.5. Trabajo y salud desde la perspectiva de género	36
4.6. Lista de control sindical: trabajo y salud	39

5. LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	40
5.1. ¿Qué es la seguridad y salud laboral?	40
5.2. ¿Qué es un riesgo y qué es peligro?.....	41
5.3. ¿Qué es un daño?	42
5.4. ¿Qué condiciones de trabajo pueden causar un daño a la salud?	45
5.5. ¿Qué es la prevención de riesgos laborales?.....	46
5.6. ¿Quién es el responsable de la salud y seguridad en el lugar de trabajo?.....	47
5.7. ¿Por qué los trabajadores y las trabajadoras debemos defender la seguridad y salud en el trabajo?.....	48
5.8. ¿Por qué debemos las trabajadoras y los trabajadores involucrarnos en las decisiones relacionadas con la seguridad y salud laboral?	49
5.9. Lista de control sindical: marco normativo de la salud en el trabajo.	59
6. ¿QUÉ SON LAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (CYMAT)?	52
6.1. Definición de Condiciones y Medio ambiente de Trabajo	52
6.2. Clasificación de los riesgos en función de su origen:	57
6.3. Clasificación de los riesgos en función de su gravedad:.....	70
6.4. Lista de control sindical: condiciones de trabajo y riesgos.	71
7. PREVENCIÓN Y CONTROL DE LOS RIESGOS	73
7.1. Evaluación del puesto de trabajo.....	73
7.2. Vigilancia de la salud	76
7.3. Información y formación	82
7.4. Lista de control sindical: prevención y control de los riesgos.	83
¿La empresa ha definido una política o plan de prevención de riesgos?	
¿Es un objetivo integrado en su actividad empresarial? ¿Destina recursos –económicos y técnicos a la prevención?.....	83
¿La representación sindical participa de los procesos existentes para la prevención de riesgos, como en la evaluación de riesgos o en la vigilancia de la salud?.....	83

¿Se ha realizado evaluación de riesgos? ¿Han participado los trabajadores y las trabajadoras? ¿y la representación sindical?	83
¿Se realiza una vigilancia de la salud adecuada a los riesgos específicos de los centros de trabajo y de los puestos de trabajo?	83
¿El empresario y los mandos intermedios facilitan información colectiva e individual sobre los riesgos y las medidas preventivas y de protección?	83
¿La empresa facilita formación sobre los riesgos, la manera de prevenirlos y el uso de equipos de protección?	83
8. PRÁCTICAS PARA EL USO DE ELEMENTOS DE PROTECCION ... PERSONAL (EPP)	85
9. INSTITUCIONES, ORGANISMOS Y LEGISLACIÓN RELACIONADA	90
9.1. Contexto Regional.....	90
9.2. Instituciones de aplicación.....	92
1. Inspección de Trabajo	92
2. Instituciones para la cobertura médica legal de los accidentes y enfermedades laborales.....	94
3. Autoridad competente: laboral, sanitaria y en materia de formación.	98
9.3. Guía de control sindical: prevención y control de los riesgos.....	100
10. ESTRATEGIA SINDICAL EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA CONFEDERACION SINDICAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LAS AMERICAS - CSA	102
• ANEXOS.....	105
Anexo 1	
Modelo de Acta de conformación e instalación del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo	106
Anexo 2	
Modelo de Acta de Reunión del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo.....	107

Anexo 3	
Modelo de Plan de Trabajo del Comité de Seguridad y Salud.....	108
Anexo 4	
Relevamiento de condiciones y medio ambiente de trabajo – Información general y particular del Centro de Trabajo	109
Anexo 5	
Cuadro de Riesgos (para incluir posibles riesgos particularidades)	114
Anexo 6	
Ejemplos de Denuncia por incumplimientos en salud y seguridad (Argentina, Perú y República Dominicana).....	115
Denuncia con solicitud de inspección al centro de trabajo	116
Anexo 7	
Convenio 155 sobre seguridad y salud en el trabajo.	117
Anexo 8	
Glosario	127
Bibliografía	135

Introducción

“El movimiento sindical debe reivindicar y ejercer con firmeza el protagonismo que le corresponde en salud y seguridad en el trabajo, fortaleciendo su acción sindical con capacidad de propuesta (con los apoyos y alianzas necesarios), eligiendo sus propias prioridades sobre las que centrar el debate y construyendo posiciones prácticas que contribuyan a definir estrategias nacionales en seguridad y salud en el Trabajo, identificar prioridades de actuación sobre colectivos, sectores y riesgos, y redefinir y fortalecer mecanismos eficaces de participación y diálogo social en seguridad y salud en el trabajo en igualdad de condiciones.”

Por una Estrategia Iberoamericana en Salud y Seguridad en el Trabajo. CSA. 2009

La presente Guía tiene por objetivo ser una herramienta general práctica de consulta para los delegados y las delegadas sindicales en sus tareas relacionadas con las mejoras en las condiciones y medio ambiente de trabajo, buscando instalar la cultura de la prevención y despertando el necesario interés sindical sobre estos temas.

Las claves para la actividad preventiva son: la concientización de los empleadores, la reivindicación de los derechos y la participación de los trabajadores y las trabajadoras, en todas las actividades que se lleven a cabo dentro de la empresa, siendo promotores en la mejora continua de las condiciones de trabajo.

Es desde la representación sindical en la empresa donde se pueden detectar aquellos incumplimientos de las condiciones de trabajo y medio ambiente que derivan en perjuicios directos hacia los trabajadores y las trabajadoras. Por esta razón la CSA en su aportación a la Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo propone la creación de la figura del *delegado / delegada sindical en prevención* en las empresas de más de 10 personas trabajando y los *comités paritarios* en las empresas de más de 50 personas, como forma de asegurar la participación en la gestión preventiva de la empresa.

Desde las organizaciones sindicales, se debe trabajar para que la mejora de las Condiciones y Medio Ambiente de trabajo sea prioridad de los empleadores, de los gobiernos y de las instituciones internacionales, reforzando el rol de los delegados sindicales en su reivindicación de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores.

Las tareas de organizar, planificar y realizar un efectivo mejoramiento en las condiciones de salud y seguridad, conllevan al desarrollo y bienestar de los trabajadores y de sus familias en América Latina. (...) **Los efectos de las malas condiciones de trabajo sobre los trabajadores están demostrando que es menester refrescar el contenido ético del trabajo. Un trabajador alquila su fuerza de trabajo, no puede de ninguna forma estar vendiendo su salud en el mismo acto. Carlos Aníbal Rodríguez. Acerca de la Salud de los Trabajadores. Madrid, 1993. Confederación Sindical de CCOO.**

1. ESTADO ACTUAL DE LA SALUD Y SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN LA REGIÓN

La OIT desarrolla actividades en todo el mundo en el marco normativo y técnico partiendo de la base que todos los daños a la salud, los accidentes y las enfermedades profesionales son evitables y que para alcanzar dicho objetivo es primordial la aplicación de políticas nacionales que conjuguen la aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo, así como las herramientas de la gestión en la prevención y de las buenas prácticas laborales.

Las legislaciones nacionales deberían adoptar y estar en consonancia con las directrices, convenios y recomendaciones de la OIT como normas internacionales surgidas del acuerdo tripartito, incluyendo en la misma la eficiencia de los organismos de control.

La prevención de los accidentes laborales, significa conocer los riesgos de las actividades, determinar las medidas de prevención a implementar, hacer su seguimiento verificando su ejecución y paralelamente realizar acciones de capacitación y formación en todos los niveles (trabajadoras y trabajadores –capataces/supervisores – profesionales); sin embargo el panorama mundial presenta o bien la falta de legislación en salud y seguridad acorde a los cambios tecnológicos y a las particulares de cada industria, o bien problemas de aplicación y control de cumplimiento de la legislación vigente.

El subregistro de la población trabajadora y en consecuencia de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales es muy alto en la Región. Se estima que más de la mitad de la población trabajadora está en el sector informal, y que sólo se declaran entre un 20 y un 25% de los accidentes de trabajo, descendiendo el porcentaje para las enfermedades profesionales al rango entre el 1 y el 5% (OMS). En total, América Latina registra 30 millones de accidentes de trabajo cada año y se estima que el número de muertes relacionadas con el trabajo ascienden a 240.000 (accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo) siendo probable que estas cifras sean aún mayores si se considera el mencionado subregistro de la economía informal.

Estrategia
Iberoamérica
de Seguridad
y Salud en el
Trabajo 2010-
2013. OISS

Impacto género
Las desigualdades de género son causa de daños a la salud de muchas mujeres por el hecho de serlo: la doble carga de trabajo por las exigencias del trabajo remunerado y el no remunerado, las limitaciones en el acceso a todos los empleos y a la promoción; la discriminación salarial y el acoso sexual, son situaciones que merman la salud en el trabajo.

A los daños a la salud con motivo de accidentes de trabajo y enfermedad profesional—regulados y reconocidos normativamente, aún con todas sus deficiencias—, hay que sumarle las enfermedades relacionadas con el trabajo, es decir, todos aquellos daños a la salud que no tienen posibilidad de reconocimiento a través de los instrumentos legales y técnicos, y que tienen relación con los cambios constantes en el mercado de trabajo, destacando los factores psicosociales y del estrés laboral derivados de las nuevas formas del trabajo y aquellos propios que se generan por el género —situando a muchas mujeres en una especial situación de vulnerabilidad—. Los cambios más relevantes en la organización del trabajo pasan por la flexibilización en el empleo y por la intensificación del trabajo.

La economía informal, juega también un rol importante en esta realidad, acentúa la falta de programas de seguridad, la falta de reglamentación y de condiciones de trabajo adecuadas; a esta situación también se le agrega la problemática de los trabajadores y las trabajadoras migrantes, cuya inserción laboral se da en muchas ocasiones en condiciones de trabajo no dignas y esta situación es aprovechada por las pseudo empresas que se lucran con las necesidades de los migrantes.

Según datos de la OIT, para Latinoamérica, los salarios percibidos no les permiten satisfacer sus necesidades básicas y las condiciones de trabajo en el empleo no registrado, no contemplan los requisitos mínimos exigibles respecto a salud y seguridad, por lo tanto afirmamos que la informalidad laboral aporta un componente fuertemente negativo a la salud y seguridad de los trabajadores y trabajadoras.

Abordar la problemática de la salud laboral implica entender los desafíos y los retos que nos genera esta nueva organización laboral, debemos entonces:

A nivel de país:

- Avanzar en el protagonismo de las organizaciones sindicales en la Seguridad y salud en el trabajo
- Promover Políticas de Estado en Seguridad y Salud en el trabajo con consenso tripartito

- Fortalecimiento del Tripartismo, el Diálogo Social y la Negociación Colectiva en Salud y Seguridad en el Trabajo
- Exigir el cumplimiento de normas nacionales e internacionales y normas de buenas prácticas e incluir el tema de género para relevar y utilizar, según las particularidades de cada centro de trabajo y sector.
- Fortalecimiento de la Cultura Preventiva

A nivel de empresa:

- Participar en todo lo relacionado con la gestión de la prevención dentro de la empresa (evaluación de puestos, planificación de la actividad preventiva establecimiento de planes de formación a los trabajadores y de vigilancia de la salud.)
- Ejercer una labor de promoción de la actividad preventiva, elaborando propuestas a presentar en el seno del Comité Paritario de Seguridad y Salud
- Exigir el cumplimiento de la normativa en la materia.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre las medidas preventivas instauradas y su eficacia.
- Incluir en la negociación colectiva cláusulas relacionadas con la mejora de las condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo
- Fomentar la investigación sobre las causas que afectan la salud,
- Evaluar y prevenir los factores de riesgo.

2. Principales Actores sociales - Acciones en Salud y seguridad en el trabajo

2.1 Acción Sindical

La Acción sindical en salud y seguridad está dirigida a la intervención en las condiciones de trabajo con el objetivo eliminar o controlar los riesgos en los centros de trabajo; esto es comenzar a darle contenido a la palabra “prevención”.

El control de los riesgos no puede ser realizado ni efectivo sin la presencia de las trabajadoras y los trabajadores, por lo que la representación sindical debe trabajar en forma continua y permanente en los canales de participación y comunicación, a los fines de implementar una actuación preventiva.

Hacer visible lo invisible: muchas patologías y daños a la salud con motivo del trabajo parecen no existir debido a que no se contemplan en las legislaciones, en las prácticas preventivas y/o en el reconocimiento de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo. Hacer emerger estos daños a la salud, ponerlos en el centro de diálogo en torno a la salud y seguridad en el trabajo es uno de los ejes para la acción sindical, lo que hace necesario la puesta en común de las experiencias personales y subjetivas en torno a la exposición a los riesgos y los problemas de salud, tal como son vividos por los trabajadores y las trabajadoras. En el caso de los daños a la salud de las mujeres, este hacer visible lo invisible cobra especial relevancia, ya que en muchas ocasiones **lo** que es invisible es directamente el trabajo –remunerado y no remunerado– de las mujeres y la percepción sobre las condiciones de trabajo de las ocupaciones tradicionalmente desempeñadas por mujeres suele ser más “benévola” que la percepción sobre las condiciones de trabajo de los sectores masculinizados, no se le da la misma importancia a unos tipos de daños a la salud que a otros; ni a unas exposiciones que a otras.

Convertir lo individual en colectivo: la relación entre trabajo y salud no es una cuestión individual, sino que colectivos de trabajadores y trabajadoras comparten condiciones de trabajo y efectos sobre la salud. Es indispensable

que desde la actuación sindical se propicie la oportunidad de compartir las percepciones, las insatisfacciones, los riesgos y los daños, las propuestas de mejora y las propuestas de acción, de forma que se pueden expresar colectivamente los problemas de salud derivados del trabajo y las demandas para mejorar las condiciones de trabajo.

¿Están en las mismas condiciones para poder participar mujeres y hombres? Tradicionalmente las mujeres tienden a hablar en público menos que los hombres, además de que suelen tener limitaciones en la disponibilidad para acudir a reuniones y asambleas porque deben ocuparse de atender los requerimientos del hogar y la familia, también respecto a la sindicación y la participación en las estructuras sindicales las mujeres suelen estar infra-representadas. Todos estos elementos influyen para que los problemas de las mujeres no estén igualmente presentes en las elaboraciones colectivas.

Transformar la percepción en acción: desarrollar iniciativas y propuestas de mejora de las condiciones de trabajo por parte de la representación sindical, requiere que se implique a los propios trabajadores y trabajadoras en las actuaciones encaminadas a la solución de los problemas. Una vez visibilizados los problemas y abordados desde un enfoque colectivo se hace preciso pasar a la acción: participar de forma efectiva en la organización de la prevención, hacer valer los derechos de quienes trabajan y quienes les representan, y contribuir de este modo a una cultura preventiva. Sin duda las percepciones que tienen mujeres y hombres respecto a la relación entre trabajo y salud pueden diferir en función de las desigualdades, las situaciones de discriminación y la diferente interacción entre condiciones de trabajo y condiciones de vida, por lo que la acción sindical puede requerir de una revisión que integre las necesidades de las mujeres y reoriente las prioridades.

¿Por qué deben participar las trabajadoras y los trabajadores por medio de sus representantes?

Participar es formar parte de las decisiones.

Recibir información de lo que otras personas evalúan o relevan –servicios de salud o personal técnico de prevención– es una condición necesaria pero no suficiente para garantizar una participación real, ya que “no es participar de las decisiones”. Que nos consulten para que otras personas analicen nuestro

punto de vista y saquen sus conclusiones, entendemos que tampoco lo es. La participación simulada es un ejercicio habitual que las empresas realizan a los fines de cubrir los aspectos formales del vínculo con las trabajadoras y los trabajadores.

Es indispensable, para lograr mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo, que los aportes de las partes sean en igualdad de condiciones y que exista la predisposición de las partes para llegar a un acuerdo.

Entendemos que las propuestas deberán ser presentadas en los espacios de diálogo (Comités Paritarios de Seguridad y Salud, delegados de Prevención, Comités de Negociación, Comités de Empresa y otros) si existieran, teniendo como centro la salud de los trabajadores y trabajadoras o bien por medio de la presentación de notas. Tan importante es participar en el planteamiento de problemas como en la búsqueda de soluciones, observar la aplicación de las mismas y hacer un seguimiento y control de su eficacia.

Los tres ejes de la Acción sindical en salud laboral son:

Hacer visible lo invisible: Poner sobre la mesa lo que piensan las trabajadoras y los trabajadores y sus experiencias en el trabajo relacionadas con la exposición a riesgos, así como los daños a la salud relacionados con las condiciones de trabajo.

Convertir lo individual en colectivo: Cuando damos el paso anterior comprobamos que nuestras percepciones, daños y experiencias son en muchos casos comunes a las de otros trabajadores y trabajadoras, no hablamos de algo subjetivo, sino que al compartir vemos que se tornan en objetivos, reales y además colectivos.

Transformar la percepción en acción: Elaborar propuestas de mejora entre todas las trabajadoras y todos los trabajadores implicados.

La acción sindical, articulada sobre los tres ejes descritos, implica que la representación sindical conoce la realidad, implica a sus compañeras y compañeros y tiene capacidad de propuesta. Junto a las estrategias para fomentar la participación de las trabajadoras y los trabajadores e integrarla en la acción preventiva en las empresas, la representación sindical debe hacer efectivos los derechos de acceso a la información, consulta y negociación para poder participar activamente y con todos los recursos necesarios.

Por ello, se sugiere un método ordenado que integra todas estas cuestiones y que puede resumirse como sigue:

■ **Identificar riesgos y daños a la salud desde el punto de vista de los trabajadores:**

- Inspeccionar centros y puestos de trabajo.
- Crear espacios de diálogo con los trabajadores y trabajadoras
- Investigar situaciones de riesgo, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Recoger sistemáticamente las opiniones de los trabajadores y las trabajadoras.

■ **Evaluar la importancia de los problemas:**

- Estar informado de los riesgos y daños ligados a las tareas y ocupaciones.
- Conocer la legislación de referencia.
- Priorizar los problemas según su importancia.

■ **Informar a las trabajadoras y los trabajadores:**

- Informar sobre riesgos y su prevención.
- Difundir resultados de evaluaciones de riesgos.
- Asesorar y orientar ante problemas concretos.
- Discutir las propuestas de mejoras de las propias personas interesadas.

■ **Proponer soluciones:**

- Estudiar alternativas técnicas al problema.
- Negociar planes y medidas a tomar.
- Denunciar los incumplimientos patronales.

■ **Hacer seguimiento de los acuerdos y controlar que cumplen con los objetivos marcados.**

Los elementos que se relacionan en los diferentes pasos del método de trabajo que se propone responden a los derechos recogidos en el Convenio 155 y en la Recomendación 164.

Tabla modelo - Intervención sindical, secuencia de trabajo

Procesos de la Investigación	Fuentes de la información	Acción Sindical
Definición del problema	Empresa. Trabajadoras y trabajadores, Bibliografía. Sindicato	Derecho a la información
Investigar, Informarse, Inspeccionar, Hablar con los trabajadores	Bibliografía, Experiencia de los trabajadores, Informes técnicos	Investigación sindical, Asesoramiento técnico. Información de trabajadores
Evaluar el problema	Informes técnicos, Registros médicos, Criterios de la legislación, Sindicato	Derechos a la información, Participación de los trabajadores.
Informar a trabajadores y trabajadoras	Toda la información anterior.	Informar sobre riesgos, propuestas de mejora y hacerles partícipes en el proceso. Escucharles para trasladar sus opiniones y aportaciones.
Proponer soluciones	Experiencias, Información Técnica. Sindicato	Participación de los trabajadores. Negociación
Hacer seguimiento del acuerdo	Servicios de salud en el trabajo, trabajadores	Control sindical permanente sobre la adopción y eficacia de las medidas adoptadas

2.2 Representantes de los trabajadores y las trabajadoras con funciones específicas en SST

En el marco de OIT y de sus convenios, se fundamenta la importancia del **diálogo social bipartito** entre los empleadores; y las trabajadoras y los trabajadores, a los fines de poder contribuir a mejorar las condiciones de trabajo; en este sentido podemos encontrar, la siguiente normativa:

La **cooperación** entre empleadores y trabajadores o sus representantes debe ser un elemento esencial en las medidas en materia de organización que se adopten.

Arts. 16, 19 y 20
Convenio 155 OIT

Nombramiento de delegados y delegadas de seguridad: las medidas adoptadas para favorecer la cooperación a que hace referencia al artículo 20 del Convenio 155 deberían incluir, cuando resulte apropiado y necesario, el nombramiento, conforme a la práctica nacional, de *delegados* o delegadas de seguridad, de comités obreros de seguridad y salud o de *comités paritarios de seguridad e higiene*, o de estos dos últimos a la vez; en los comités paritarios, las trabajadoras y los trabajadores deberían tener una representación por lo menos igual a la de los empleadores.

Art. 12
Recomendación
164 OIT

Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el trabajo

¿Qué son?

Desde la OIT, se potencia el establecimiento de Comités Paritarios de Seguridad e Higiene o Comités Paritarios de seguridad y Salud (tienen distintos nombres incluso dentro de los mismos países (cuando son producto de la negociación colectiva) que son órganos colegiados de participación en la empresa para la puesta en práctica de las medidas de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Son **paritarios** debido a que deben constituirse de igual número de representantes de los trabajadores que del empleador y son **colegiados** porque las decisiones se toman por consenso teniendo todos los miembros voz y voto en la toma de decisiones.

¿Quién los conforma?

La elección de los representantes de los trabajadores y las trabajadoras se realiza por votación individual, secreta y directa, convocada y presidida por el sindicato.

Los criterios para definir el número de delegados de SST en un centro de trabajo y de delegados miembros de los Comités y su cantidad, en una empresa o centro de trabajo se establece en función de: número de trabajadores y trabajadoras en una empresa, número de centros de trabajo y número de divisiones/secciones/departamentos en la empresa

Arts. 12

Recomendación
164 OIT sobre
seguridad y
salud de los
trabajadores.

¿Qué facultades tienen sus miembros?

Los delegados de seguridad, los comités obreros de seguridad e higiene y los comités paritarios de seguridad e higiene cuando sea apropiado, otros representantes de las trabajadoras y los trabajadores, deberían:

- a) Recibir información suficiente sobre las cuestiones de seguridad e higiene, tener la posibilidad de examinar los factores que afectan a la seguridad y a la salud de los trabajadores y las trabajadoras y ser alentados a proponer medidas en este campo.
- b) Ser consultados cuando se prevean –y antes de que se ejecuten– nuevas medidas importantes de seguridad e higiene, y procurar por su parte conseguir la adhesión de los trabajadores y trabajadoras a tales medidas.
- c) Ser consultados cuando se prevean cambios en las operaciones y procesos de trabajo y en el contenido o en la organización del trabajo que puedan tener repercusiones en la seguridad o la salud de los trabajadores y trabajadoras.
- d) Estar protegidos contra el despido y otras medidas perjudiciales cuando cumplan sus funciones en la esfera de la seguridad e higiene del trabajo como representantes de los trabajadores y trabajadoras o miembros de los comités de seguridad e higiene.
- e) Tener posibilidad de contribuir al proceso de toma de decisiones al nivel de la empresa en lo que concierne a las cuestiones de seguridad y de salud.

- f) Tener acceso a cualquier parte de los lugares de trabajo y poder comunicar con los trabajadores y trabajadoras acerca de las cuestiones de salud y de seguridad durante las horas de trabajo y en los lugares de trabajo.
- g) Tener la libertad de establecer contacto con los inspectores del trabajo.
- h) Tener posibilidad de contribuir a las negociaciones en la empresa sobre cuestiones relativas a la salud y a la seguridad de los trabajadores y trabajadoras.
- i) Disponer de un número razonable de horas de trabajo remuneradas para ejercer sus funciones relativas a la salud y a la seguridad, y recibir la formación pertinente.
- j) Recurrir a especialistas para asesorarlos sobre problemas de salud y de seguridad particulares.

Recursos y garantías, dispondrán de un número razonable de horas de trabajo remuneradas para ejercer estos derechos y recibir formación; estarán protegidos contra el despido y otras medidas perjudiciales y podrán recurrir a especialistas en seguridad y salud en el trabajo para su asesoramiento.

2.3. La representación empresarial.

En el Comité Paritario de Seguridad e Higiene estará representada la parte empresarial, que será designada directamente por la dirección de la empresa.

Es aconsejable que los representantes de la empresa sean personas con poder de decisión dentro del organigrama de la misma, para que la adopción de las decisiones que se tomen en el seno del mismo no se dilate en el tiempo por la necesidad de contar con la aprobación de otros miembros de la dirección.

2.4 Servicios de Salud.

¿Qué son?

Arts. 1
Convenio 161
OIT sobre los
servicios de salud
en el trabajo.

Servicios investidos de funciones esencialmente preventivas en las áreas de Seguridad y Salud en el trabajo.

Son los encargados de asesorar al empleador, a las trabajadoras y los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca de:

- Los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo.
- La adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental.
- La Política Nacional debiera contemplar su establecimiento progresivamente para todos los trabajadores y sectores.

¿Qué funciones tienen?

Su función será fundamentalmente preventiva y de promoción de la salud:

- Identificar y evaluar los riesgos existentes en la empresa.
- Vigilar y realizar monitoreo del medio ambiente de trabajo.
- Proponer acciones para la prevención.
- Realizar la vigilancia de la salud de los trabajadores.
- Asesorar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes.
- Fomento de la adaptación del trabajo a los trabajadores.
- Asistencia en la adopción de medidas de rehabilitación profesional.
- Colaboración en la difusión de informaciones, en la formación y educación en materia de salud e higiene en el trabajo y de ergonomía.
- Organización de los primeros auxilios y de la atención de urgencia de los trabajadores que sufran un accidente o indisposición en su lugar de trabajo.
- Participación en el análisis de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales.

En el ejercicio de sus funciones de asesoría es habitual y recomendable que asistan a las reuniones del Comité Paritario de Seguridad e Higiene, con voz y sin voto.

Condiciones de Funcionamiento.

Los servicios de salud en el trabajo deberían ser multidisciplinarios. La composición del personal deberá ser determinada en función de la índole de las tareas que deban ejecutarse.

- Deberán cumplir sus funciones en cooperación con los demás servicios de la empresa.
- Deberán cooperar y coordinarse, cuando así convenga, con otros servicios involucrados en el otorgamiento de las prestaciones relativas

Arts. 5

Convenio 161
OIT, ampliado
en capítulo II
Recomendación
171OIT sobre los
servicios de salud
en el trabajo.

Arts. 9

Convenio 161

Arts. 8

Convenio 161
OIT y art. 33
Recomendación
171 OIT.

a la salud.

Participación de la representación sindical en la aplicación de medidas.

El empleador, las trabajadoras y los trabajadores y sus representantes, cuando existan, deberán cooperar y participar en la aplicación de medidas relativas a la organización y demás aspectos de los servicios de salud en el trabajo, sobre una base equitativa.

La participación incluirá las decisiones relativas al empleo del personal y a la planificación de los programas del servicio.

Arts. 7

Convenio 161
OIT y art. 34 y 35
Recomendación
171 OIT.

¿Cómo se organizan?

Los servicios de salud en el trabajo pueden organizarse, según los casos, como servicios para una sola empresa o como servicios comunes a varias empresas.

De conformidad con las condiciones y la práctica nacionales, los servicios de salud en el trabajo pueden ser organizados por:

- a) Las empresas o grupos de empresas interesados.
- b) Los poderes públicos o los servicios oficiales.
- c) Las instituciones de seguridad social.
- d) Cualquier otro organismo habilitado por la autoridad competente; (La autoridad competente debería precisar las circunstancias en las que, cuando no se hubieren organizado servicios de salud en el trabajo, los servicios adecuados existentes podrían ser reconocidos provisionalmente).
- e) Una combinación de cualquiera de las fórmulas anteriores.

Arts. 16

Convenio 161
OIT.

¿Quién supervisa su funcionamiento?

Una vez establecidos los servicios de salud en el trabajo, la legislación nacional deberá designar la autoridad o autoridades encargadas de supervisar su funcionamiento y de asesorarlos.

DEFINICIONES CLAVE - CAPITULO 2

■ Representantes de los Trabajadores con funciones específicas en SST:

Delegados y delegadas sindicales que de forma específica participan en temas de seguridad y salud en el trabajo en sus funciones de representación sindical, con reconocimiento de derechos específicos relativos a la identificación, evaluación, prevención y control de los riesgos y plena participación en la acción que lleva a cabo la empresa. Forman parte de los Comités paritarios de SST junto a representantes de la empresa.

■ Comités Paritarios de Seguridad e Higiene en el trabajo:

Órganos paritarios y colegiados de participación en la empresa para la puesta en práctica de las medidas de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

■ Servicios de Salud:

Servicios investidos de funciones esencialmente preventivas en las áreas de :i) los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo; (ii) la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental. Asesoran al empleador, a las trabajadoras y los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca de todo lo relativo a la seguridad y salud en el trabajo.

■ Ejes de la acción sindical en salud laboral:

Hacer visible lo invisible, Convertir lo individual en colectivo y Transformar la percepción en acción.

3. DERECHOS Y OBLIGACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD SEGÚN LA NORMATIVA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Derecho a la salud en el trabajo

La OIT lo recoge en su Constitución y en sus normas internacionales, las Naciones Unidas en la Declaración de Derechos humanos (1948) y en el Acuerdo Internacional sobre los Derechos Económicos Sociales y Culturales (1976). Muchos países también consideran este derecho en sus Constituciones.

El Convenio 155 de OIT insta a los gobiernos a formular políticas de prevención de riesgos laborales.

Arts. 16

Convenio 161
OIT y art. 34 y 35
Recomendación
171 OIT.

¿Quién es el responsable de la seguridad y salud en la empresa?

El empleador, que ostenta el poder de dirección y fija las condiciones en las que se realiza el trabajo y como se organiza el proceso productivo dentro de la empresa, será el responsable de esta obligación.

“Deberá exigirse a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible garanticen:

- Que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones y procesos que estén bajo su control son seguros y no entrañan riesgo alguno para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Que los agentes y las sustancias químicas, físicas y biológicas que estén bajo su control no entrañan riesgos para la salud cuando se toman medidas de protección adecuadas.

Arts. 21

Convenio 161
OIT y art. 34 y 35
Recomendación
171 OIT.

¿Quién costea las medidas preventivas?

El coste de las medidas de seguridad recaerá sobre el empresario y no implicará carga financiera alguna para el trabajador o la trabajadora.

¿Qué obligaciones tiene el empleador?

Entre las obligaciones que incumben al empresario para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores tenemos las siguientes:

- Proporcionar lugares de trabajo, maquinaria y equipos y utilizar métodos de trabajo que sean seguros y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.
- Dar instrucciones y formación necesarias, habida cuenta de las funciones y las capacidades de las diferentes categorías de trabajadores.
- Asegurar una supervisión adecuada del trabajo efectuado, de las prácticas de trabajo y de las medidas de seguridad e higiene aplicadas.
- Adoptar medidas de organización en lo referido a seguridad y salud, adaptadas al tamaño de la empresa y a la índole de sus actividades.
- Proporcionar ropas y equipos de protección adecuados, cuando no se pueda prevenir el riesgo de otra forma; siempre sin costo para las trabajadoras y los trabajadores.
- Asegurarse de que la organización del trabajo (duración y periodos de descanso en especial) no perjudique a la salud de los trabajadores y las trabajadoras.
- Adoptar medidas para eliminar la fatiga física y mental.

Los empleadores deben además:

Controlar periódicamente la aplicación de las normas pertinentes de seguridad e higiene del trabajo, por ejemplo vigilando las condiciones del medio ambiente, y que procedan de cuando en cuando a exámenes críticos sistemáticos de la situación en este campo.

Registrar los datos sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo que la autoridad o autoridades competentes consideren indispensables.

Entre estos datos estarán los siguientes:

- Datos sobre todos los accidentes del trabajo y todos los casos de daños para la salud que sobrevengan durante el trabajo o en relación con éste, y que se hallen sujetos a declaración.

Art. 10
Recomendación
164 OIT sobre
seguridad y
salud en el
trabajo.

Art. 15
Recomendación
164 OIT sobre
seguridad y
salud en el
trabajo.

- Autorizaciones y exenciones en virtud de las leyes o reglamentos en la materia, así como las condiciones a que estén sujetas tales autorizaciones y exenciones.
- Certificados relativos al control de la salud de los trabajadores en la empresa, y datos sobre exposición a sustancias y agentes determinados.

Art. 16, 19 y 20
Convenio 155
OIT sobre
seguridad y
salud en el

Cooperación

La cooperación entre empleadores y trabajadores o sus representantes debe ser un elemento esencial en las medidas en materia de organización que se adopten.

Derecho de consulta

A lo largo de toda la normativa internacional aparece constantemente la obligación de consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores. Sirvan como ejemplo los siguientes:

Art. 4
Convenio 155
OIT

- Para formular, poner en práctica y reexaminar la política nacional.
- Para lograr la necesaria coordinación entre las diversas autoridades y los diversos organismos encargados de llevar a cabo la política y la acción a nivel nacional.

Art. 15
Convenio 155
OIT

- La autoridad competente deberá consultar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, cuando existan, acerca de las medidas que es preciso adoptar para dar efecto a las disposiciones del C161 sobre la Inspección de Trabajo.

Art. 4
Convenio 161

Art. 19. e)
Convenio 155
OIT sobre
seguridad y salud
en el trabajo.

Sin embargo, destacamos como muy importante, ya que se lleva a cabo a nivel de empresa, y por el alcance de su obligación el siguiente artículo:

Deberán adoptarse disposiciones en virtud de las cuales ...

“los trabajadores o sus representantes y, llegado el caso, sus organizaciones representativas en la empresa estén habilitados, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, para examinar todos los aspectos de la seguridad y la salud relacionados con su trabajo, y sean consultados a este respecto por el empleador; con tal objeto, y de común acuerdo, podrá recurrirse a consejeros técnicos ajenos a la empresa”

En este artículo se recoge una obligación del empresario y un derecho de los trabajadores que no había sido recogida anteriormente en la legislación laboral, y que permite a los trabajadores incidir en todos los aspectos del trabajo, **incluida la organización del trabajo**, territorio hasta ahora exclusivo del empresario en virtud del poder de dirección.

Los representantes de los trabajadores podrán recurrir a técnicos a expertos en seguridad y salud de su organización sindical para que les asesoren como consejeros técnicos.

Derecho de participación.

Derecho cuyo ejercicio es difícilmente separable del anterior y que aparece en numerosas ocasiones a través de conceptos como cooperación, consulta, información... Pero sin duda, la mejor aproximación a participación se encuentra en el artículo 12 de la Recomendación 164 sobre seguridad y salud en el trabajo, en su epígrafe e): *“Tener posibilidad de contribuir al proceso de toma de decisiones al nivel de la empresa en lo que concierne a las cuestiones de seguridad y de salud”*.

Arts. 19 y 20
Convenio 155
OIT. Art. 12
Recomendación
164

Paralización del trabajo por riesgo inminente y grave.

La persona que trabaja podrá interrumpir una situación de trabajo cuando crea, por motivos razonables que ésta entraña un riesgo inminente y grave para su vida o salud.

Deberá protegerse a este trabajador contra consecuencias injustificadas derivadas del ejercicio de este derecho.

Art. 13
Convenio 155
OIT.

Derecho a establecer contacto con Inspección de Trabajo.

Los delegados de seguridad de los trabajadores y los comités obreros de seguridad e higiene deben tener la libertad de establecer contacto con los inspectores del trabajo.

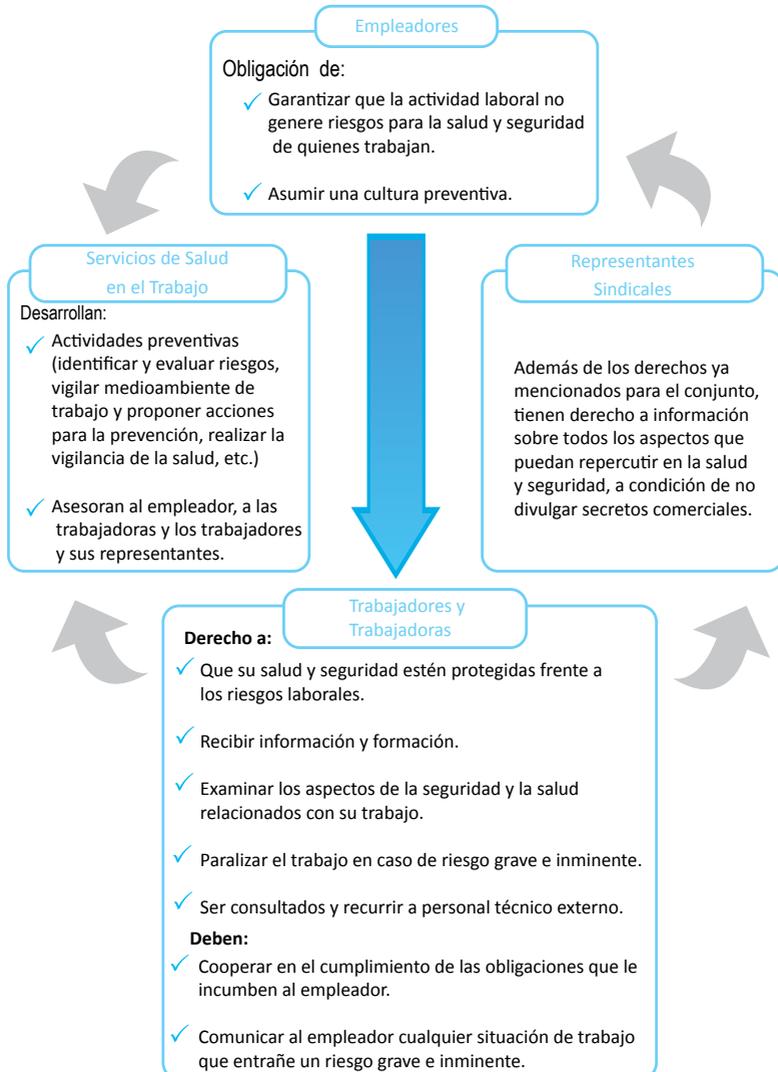
Arts. 12
Recomendación
164 OIT.

Protección por el reporte deficiencias.

No se deberán tomar medidas contra el trabajador o la trabajadora que, de buena fe, haya notificado una queja por lo que considera una infracción de la normativa o una deficiencia en las medidas preventivas adoptadas en el lugar de trabajo.

Arts. 17
Recomendación
164 OIT.

ESQUEMA DE DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS AGENTES IMPLICADOS EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA EMPRESA



4. TRABAJO Y SALUD.

El trabajo desempeña una función esencial en las vidas de las personas, pues a través de él producimos, generamos y nos proveemos de lo necesario para la sustentabilidad de la vida. La mayoría de las personas pasamos una parte importante de nuestra jornada diaria trabajando, estableciéndose relaciones sociales, laborales y personales. En ocasiones, incluso, comporta crecimiento personal y desarrollo; en otras la relación que se establece entre el trabajo y la salud tiene resultados negativos según las condiciones en que se realice éste puede tener consecuencias perjudiciales para la salud, causando malestar, intranquilidad, enfermedades, lesiones e incluso la muerte. Esta relación es lo que origina la necesidad de la prevención de *riesgos laborales*, y está en la base de la *seguridad y la salud en el trabajo*.

Comenzamos analizando y reflexionando algunos conceptos básicos:

4.1. Concepto de Trabajo

Conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. El empleo es definido como “trabajo efectuado a cambio de pago.

“Para que sea trabajo decente debe ser trabajo seguro”

El trabajo decente expresa lo que debiera ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; es decente el trabajo que se realiza con respeto a los *principios y derechos laborales fundamentales*, el que garantiza un *ingreso justo* y proporcional al esfuerzo realizado, con *igualdad de género* o de cualquier otro tipo, y que se lleva a cabo con *protección social, diálogo social* y el *tripartismo*.

“El término **salud, en relación al trabajo**, abarca no solamente la ausencia de afecciones o enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad y la higiene en el trabajo.”

El **trabajo decente** como concepto queda explicado por la OIT en la **Declaración sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa** en el año 2008, si bien reúne las líneas de acción de la OIT desde su constitución y el término se introdujo ya en 1999.

El trabajo decente refleja las prioridades de la agenda social, económica y política de países y del sistema internacional. En un período de tiempo relativamente breve, este concepto ha logrado un consenso internacional entre gobiernos, empleadores, trabajadores y la sociedad civil sobre el hecho de que el empleo productivo y el trabajo decente son elementos fundamentales para alcanzar una globalización justa, reducir de la pobreza y obtener desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible.

Es la **Declaración sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa** la que dimensiona y conceptualiza la definición de Trabajo Decente. La interrelación y la inseparabilidad de sus cuatro componentes: el sistema normativo, el empleo, el dialogo social y la protección social condicionan la existencia de trabajo decente, entre otros aspectos, al necesario respeto y cumplimiento de los estándares en materia de Salud y Seguridad en el trabajo

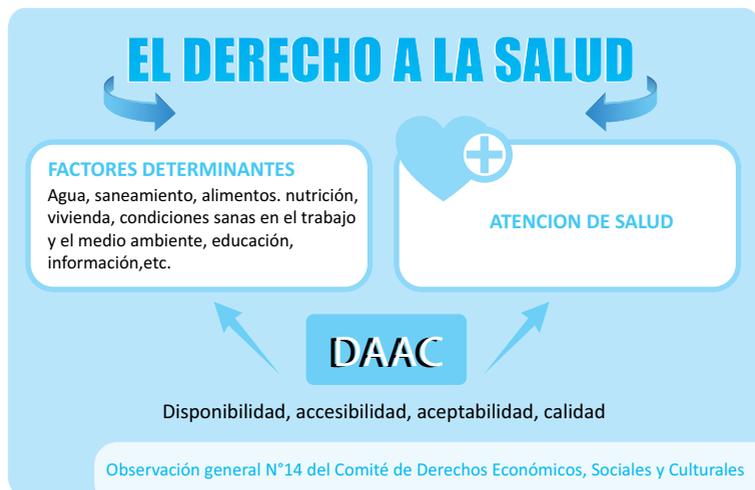
Es por esta razón que el concepto de trabajo decente de la OIT deba traer implícito que los ambientes laborales deben ser seguros y sanos, cosa que no sucede para muchas personas: todos los días del año hay trabajadores y trabajadoras en todo el mundo sometidos a múltiples riesgos para su salud en el trabajo.

4.2. Concepto de Salud.

El derecho a la salud es un derecho humano fundamental, y como tal está recogido en la **Declaración de Derechos Humanos de 1948** –Arts. 1 y 25–. Art.3 e) Convenio 155 OIT

Según el Informe 571 de la Organización Mundial de la Salud:

La salud no es una mera ausencia de enfermedad, sino un estado óptimo de bienestar físico, mental y social. La salud no es algo que se posea como un bien, sino una forma de funcionar en armonía con su medio (trabajo, ocio, forma de vida en general). No solamente significa verse libre de dolores o enfermedades sino también la libertad para desarrollar y mantener sus capacidades funcionales. La salud se mantiene por una acción recíproca entre el genotipo y el medio total. Como el medio ambiente de trabajo, constituye una parte importante del medio total en que vive el hombre, la salud depende de las condiciones de trabajo



Fuente: **El derecho a la salud**. Nota descriptiva N° 323. OMS

En este sentido la salud debiera entenderse más como un recurso para una vida digna que como un fin en sí mismo.

Las desigualdades sociales tienen un impacto en la salud: las personas con menos poder en la toma de decisiones y menos acceso a los recursos disponen de una peor atención sanitaria y están más expuestas a los *factores de riesgo* o *determinantes de la salud*, sean de tipo personal, social o ambiental, entre los que se incluyen los laborales.

Es por ello que el derecho a la salud obliga a los Estados a generar condiciones en las cuales todas las personas puedan vivir lo más saludablemente posible. Las mismas que comprenden: la disponibilidad garantizada de servicios de salud, condiciones saludables y seguras de trabajo, vivienda adecuada y alimentos nutritivos.

El derecho a la salud no se limita al derecho a estar sano, implica disponer los medios para promocionar la salud.

En consonancia con estos planteamientos, el convenio 155 de la OIT sitúa la protección a la salud como algo más que la ausencia de afecciones o enfermedad y alude a los elementos físicos y mentales (determinantes de la salud) que pueden afectar a la salud.

La **política nacional** en materia de seguridad y salud tendrá por objeto **prevenir los accidentes y los daños para la salud** que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.

4.3. El trabajo puede causar daño a la salud.

Las condiciones en que se desarrolla el trabajo influyen sobre el estado de salud de las personas. Cuando las condiciones y medio ambiente de trabajo no son las adecuadas, se convierten en factores negativos constantes, aumenta la probabilidad de enfermarse y de accidentarse, es decir, que ese trabajo “sin condiciones y sin calidad” concluye por dañar la salud de las trabajadoras y de los trabajadores.

Las malas condiciones de trabajo también pueden afectar al entorno en que viven las personas, pues muchos trabajadores y trabajadoras trabajan y viven en un mismo lugar. Es decir, que los riesgos laborales pueden tener consecuencias nocivas para quienes trabajan, para sus familias y para otras personas de la comunidad, además del impacto en el entorno físico que rodea al lugar de trabajo. Un ejemplo clásico es el empleo de plaguicidas en el trabajo agrícola.

En general, las actividades en materia de salud y seguridad laborales deben tener por objeto evitar los accidentes y las enfermedades laborales y cualquier otro daño a la salud relacionado con el trabajo, reconociendo al mismo tiempo la relación que existe entre la salud y la seguridad de los trabajadores y las trabajadoras, el lugar de trabajo y el entorno fuera.

4.4. Cultura de prevención de los riesgos laborales.

El **Convenio 187** de la OIT, sobre el **marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo**, 2006, hace referencia a la *cultura de la prevención* señalando que la expresión *cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud* se refiere a una cultura en la que el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable se respeta en todos los niveles, en la que el gobierno, los empleadores y los trabajadores participan activamente en iniciativas destinadas a asegurar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos, y en la que se concede la máxima prioridad al **principio de prevención**.

La cultura preventiva puede entenderse como: *“el producto de los valores, actitudes, competencias y patrones de comportamiento, grupales e individuales, que determinan el compromiso y el estilo y la competencia de los programas de salud y seguridad de la organización y la sociedad”*. Esta conceptualización lleva implícita una lógica de *proceso* según la cual se dispone de buenos canales de información, se tiene capacidad de entender los riesgos que se enfrenta, de priorizarlos, de identificar caminos prácticos para ponerlos bajo control y se cuenta con mecanismos de discusión para lograr el mejor tratamiento.

Se caracteriza entre otros por:

- Compromiso de las Gerencias y la Dirección, que nos indica la importancia que la organización confiere a la seguridad y salud laboral.
- Un alto nivel de comunicación entre los niveles organizacionales: el estilo, frecuencia y medios de comunicación entre diferentes partes de la organización.
- Competencia: cantidad, calidad y frecuencia de la capacitación formal e informal de los trabajadores.

La **cultura de la prevención** consiste en definitiva en la **mejora continua** de la seguridad y la salud en el trabajo con el fin de **prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo** mediante el desarrollo de una política, un sistema y un programa nacionales, en consulta con las organizaciones patronales y sindicales más representativas. Convenio 187 OIT.

- Condiciones de trabajo confortables, buen mantenimiento del lugar.
- Alta satisfacción en el trabajo con percepciones favorables de los trabajadores con respecto a la promoción, beneficios y las formas de realización de tareas.

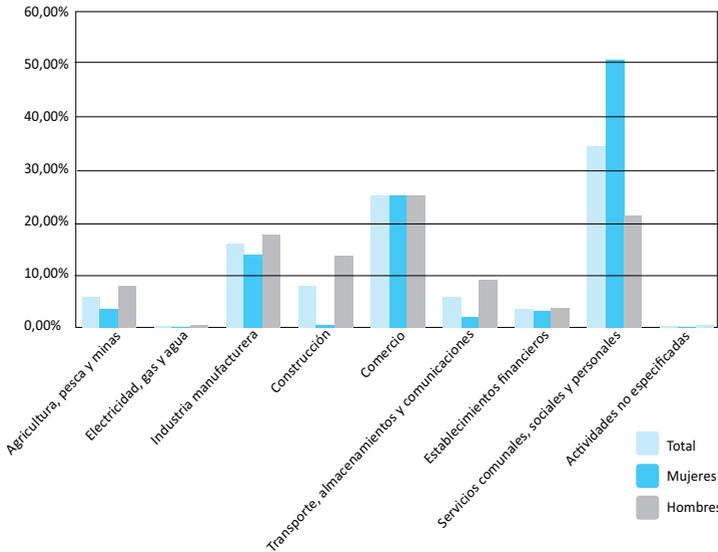
La Estrategia Global de la OIT en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo nos recuerda la necesidad de tener en cuenta los factores específicos de género, es decir, aplicar de forma constante y sistemática la perspectiva de género a la salud y seguridad en el trabajo.

4.5. Trabajo y salud desde la perspectiva de género.

La relación entre trabajo y salud está condicionada por determinantes sociales, entre los que destacan los derivados de las relaciones de género. La desigualdad entre mujeres y hombres, tanto en la sociedad en general como en el ámbito laboral en concreto, supone unas condiciones de trabajo y de vida diferentes que se traducen en diferentes impactos en la salud de unas y otros.

Estas condiciones, que son a la vez causa y efecto de la situación de discriminación en la que de forma general se han encontrado y continúan encontrándose muchas mujeres tienen una doble incidencia sobre la salud: en tanto que suponen una discriminación en el reconocimiento de derechos las sitúan en una posición desfavorable para la defensa de la salud. Al mismo tiempo la segregación laboral, es decir, los diferentes sectores, ocupaciones y tareas realizados por mujeres y hombres, dan lugar a perfiles de riesgo diferentes. En el gráfico siguiente se observa la distribución de la población ocupada por sectores de actividad:

Gráfico 2: Población ocupada según sector y sexo al 2008



El Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, establece la obligación de promover la igualdad de oportunidades y de trato, lo que debe contribuir a equilibrar la presencia de mujeres y hombres tanto en su reparto en sectores y ocupaciones, como en lo relativo a la igualdad salarial y la no discriminación.

Fuente: Informe “Las mujeres en el mercado de trabajo: medir el progreso e identificar los desafíos”, OIT 2010

En los sectores en los que predomina la mano de obra masculina se dan más los accidentes de trabajo y la exposición a riesgos químicos y físicos, y en los sectores ocupados mayoritariamente por mujeres hay una mayor incidencia de enfermedades laborales, que son justamente las menos investigadas y abordadas desde el punto de vista preventivo por la falta de datos sobre las mismas.

En general, los sectores más feminizados son agricultura, industria textil y alimentaria, servicios sociales y comunales, teniendo gran incidencia los riesgos ergonómicos, principalmente los trastornos músculo-esqueléticos (TME), derivados de movimientos repetitivos, los daños de la exposición incontrolada a sustancias químicas y los daños que provoca una deficiente organización del trabajo.

Al abordar la relación entre trabajo y salud desde una perspectiva de género, se analiza cómo la división sexual del trabajo, tanto en el ámbito laboral –segregación sectorial y ocupacional– como

El Convenio 100 de la OIT afirma que “Las mujeres tienen derecho a recibir el mismo salario que los hombres cuando realizan un trabajo del mismo valor que estos”.

El Convenio 156 de la OIT sobre trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares es una herramienta fundamental para prevenir los riesgos para la salud derivados de la doble jornada, a través de propuestas que facilitan la corresponsabilidad y la conciliación de trabajo y familia.

en la vida –trabajo remunerado y trabajo no remunerado–, y los roles asociados a las personas de uno y otro sexo, repercuten de forma diferenciada en la salud y seguridad de mujeres y hombres, y da lugar a diferentes posibilidades reales de poner en marcha estrategias de defensa de la salud y participación efectiva en los sistemas de gestión de prevención de riesgos laborales.

Los riesgos derivados los roles de género implican:

- El *reparto inequitativo de las responsabilidades familiares*, que conlleva una doble carga de trabajo para las mujeres: en su hogar y en su centro de trabajo, lo que incide en la salud y el bienestar, disminuyendo así mismo el tiempo personal y el que se puede dedicar a participar en la actividad sindical, social y política.
- El *acoso sexual* y el *acoso en el trabajo*, dando lugar a un ambiente hostil e intimidatorio que presiona a las mujeres, de forma

individual o colectiva, a través del chantaje sexual, de los abusos y de los comportamientos ofensivos. Estos sucesos responden en gran medida a la cultura machista que persiste en muchas sociedades, pero tiene su origen también en estrategias de poder y de discriminación ejercidas para mantener las propias relaciones de poder.

- La discriminación se puede manifestar de diferentes formas, ya sea en el empleo, como en el acceso al empleo: Las mujeres se encuentran sobre-representadas en actividades vinculadas al sector servicio de baja calificación laboral, donde el servicio doméstico ocupa un lugar preponderante, a lo que se suma la segregación vertical del mercado, que genera que las mujeres se concentren en puestos de menor jerarquía, lo que se a su vez implica menores remuneraciones y mas inestabilidad.

4.6. Lista de control sindical: trabajo y salud.

1. ¿Están recogidos de forma expresa en la Constitución del país los derechos a la salud, al trabajo y a la salud en el trabajo? ¿Y en las principales leyes de desarrollo?
2. ¿Está ratificado el convenio 155 de la OIT sobre salud y seguridad en el trabajo? ¿Hay definida una *Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*?
3. ¿Es la salud laboral una prioridad para su organización sindical? ¿Qué estructuras sindicales están implicadas? ¿Qué participación hay de hombres y mujeres?
4. ¿Hay *Programa de Trabajo Decente* en su país? ¿Integra prioridades en materia de salud laboral?

CONCEPTOS CLAVE - CAPÍTULO 4

■ Concepto de Trabajo

Conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para las personas.

■ Trabajo decente

Trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debiera ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. En el marco del concepto de trabajo decente de la OIT, los ambientes laborales deben ser seguros y sanos.

■ Concepto de Salud

El término salud, en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la Seguridad y Salud Laboral.

■ Cultura de prevención de los riesgos laborales

Implica que el derecho a gozar de un medio ambiente de trabajo seguro y saludable se respeta en todos los niveles; la participación activa de gobierno, los empleadores y los trabajadores para asegurar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable a través de un sistema de derechos, responsabilidades y deberes definidos, y en la que se concede máxima prioridad al principio de prevención.

■ **Perspectiva de género y salud laboral.**

Proceso mediante el cual se valoran las implicaciones para las mujeres y los hombres de cualquier acción planificada, incluyendo el diferente impacto de las condiciones de trabajo y de vida en la salud. Se trata de una *estrategia* para convertir las preocupaciones y experiencias de las mujeres y los hombres en las prioridades de la prevención de riesgos laborales, atendiendo a las diferencias y a las situaciones de discriminación y desigualdad con el objetivo de eliminarlas y alcanzar el objetivo de la equidad y la igualdad.

5. LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

5.1 ¿Qué es la seguridad y salud laboral?

La seguridad y salud laboral constituye una disciplina muy amplia que abarca múltiples temáticas especializadas para abordar la relación entre trabajo y salud y prevenir las consecuencias negativas del trabajo.

En su sentido más general debe tender a:

- La promoción y el mantenimiento del grado más elevado posible de bienestar físico, mental y social de las personas en todas las ocupaciones.
- La prevención entre los trabajadores y las trabajadoras de los efectos adversos en la salud causados por sus condiciones de trabajo, con especial atención a los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.
- La protección en el lugar de trabajo frente a los factores negativos para la salud.
- El mantenimiento de un entorno laboral adaptado a sus necesidades físicas o mentales.
- La adaptación de la actividad laboral a los trabajadores y las trabajadoras.

Las medidas relativas a la seguridad y la salud se adoptan con el fin de crear y mantener un **medio ambiente de trabajo seguro y saludable**. Se deben desarrollar y aplicar nuevas estrategias y soluciones tanto para los peligros y riesgos bien conocidos como para los problemas que vayan surgiendo. Estrategia Global de la OIT en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. 2003

En otras palabras, la seguridad y salud laboral busca el bienestar social, mental y físico de los trabajadores y de las trabajadoras, es decir, de “toda la persona” desde una visión integral.

Las actividades en materia de salud y seguridad laboral deben reconocer la relación que existe entre la salud y la seguridad de los trabajadores, el lugar de trabajo y el entorno fuera del lugar de trabajo, y debe tener por objeto evitar los daños a la salud, entre los que destacan los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales. Para ello debe identificar los riesgos que se pueden generar en las condiciones de trabajo causando un daño a la salud.

5.2. ¿Qué es un riesgo y qué es peligro?

Un *peligro* es la situación inherente con capacidad de causar lesiones o daños a la salud de las personas. Decimos de algo que es peligroso cuando entraña en sí mismo esa capacidad de hacer daño.

El *riesgo* es la combinación de la probabilidad de que ocurra un suceso peligroso con la gravedad de las lesiones o daños para la salud que pueda causar tal suceso. Es decir, los riesgos dan cuenta de la posibilidad, alta o baja de que una condición de trabajo acabe produciendo un daño a la salud, junto con una indicación de cuan grande puede ser el daño.

Por ejemplo, así hablamos de riesgo químico, cuando el manejo de sustancias químicas es susceptible de causar un daño a la salud. El peligro es la propia toxicidad de las sustancias, mientras el riesgo dependerá de la *probabilidad* de que se llegue a tener contacto con la sustancia

Dependerá de si hay unas prácticas de trabajo adecuadas— y de la *toxicidad* —no es lo mismo la exposición que a una “tóxica” que a una “cancerígena”— de la *dosis* de ésta —cantidad de sustancia que llega al organismo— y del *tiempo de exposición*—. En este ejemplo la gravedad vienen definidas por el grado de toxicidad, el tiempo de exposición y la dosis.

Lesiones, dolencias y enfermedades relacionadas con el trabajo:

Efectos negativos en la salud de una exposición en el trabajo a factores químicos, biológicos, físicos, psicosociales o relativos a la organización del trabajo.

Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. OIT, 2001.

5.3 ¿Qué es un daño?

La normativa internacional plantea un concepto de daño a la salud amplio, en el que tiene cabida cualquier consecuencia negativa para la salud y la vida de las personas. De esta forma habla de afecciones, enfermedad profesional, accidente de trabajo y cualquier otro daño a la salud acaecido durante el trabajo, relacionado o a consecuencia de éste. Es decir, que si bien los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales representan una parte importante de los daños a la salud —y la más visible—, hay otros daños a la salud que no son resultado de accidentes de trabajo ni están reconocidos como enfermedad profesional, pero sin duda tiene su origen en el trabajo y deben igualmente ser tratados desde la seguridad y la salud en el trabajo. Una diferencia crucial entre el amplio concepto de “enfermedad relacionada con el trabajo” y los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, es la cobertura de estas últimas por los sistemas de protección social, que implican prestaciones económicas y sanitarias mientras dura la contingencia.

Algunos de los sucesos que pueden entrañar daños a la salud, como los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, están definidos en el *Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores de 1981*, y en la medida que se reconoce una prestación de protección social para cubrir la contingencia, requieren de una definición en el ámbito legislativo nacional, tal como establece el *Convenio 121 sobre las prestaciones en caso de Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales*.

Accidentes de trabajo

Accidente del trabajo: Suceso ocurrido en el curso del trabajo o en relación con el trabajo que causa:

- a) lesiones profesionales mortales;
- b) lesiones profesionales no mortales..

Son los daños a la salud más visibles y de los que mayor información disponemos.

Todo Miembro deberá prescribir una definición del accidente del trabajo, incluyendo las condiciones bajo las cuales un accidente sufrido en el trayecto al o del trabajo es considerado como un accidente del trabajo.

Art. 7 Convenio
121 OIT

Enfermedad Profesional:

Enfermedad profesional: Una enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral.

Son las menos visibles y de las que menos información disponemos, por la dificultad de relacionar a veces el daño con la exposición laboral.

Todo Miembro deberá:

Art. 8 Convenio
121 OIT

- a) Prescribir una en la que figuren (por lo menos, las que se enumeran en el cuadro I del Convenio 121) y que serán reconocidas como enfermedades profesionales cuando sean contraídas en las condiciones prescritas.
- b) Incluir en su legislación una definición general de las enfermedades profesionales, que deberá ser suficientemente amplia para que abarque, por lo menos, las enfermedades enumeradas en el cuadro I del Convenio 121.
- c) Establecer una lista de enfermedades añadiendo, además, sea una definición general de enfermedades profesionales o bien otras disposiciones que permitan establecer el origen profesional de las enfermedades que no figuran en la lista o que se manifiestan bajo condiciones diferentes de las prescritas.

Enfermedades relacionadas con el trabajo

Grupo muy amplio de enfermedades que si bien no reconocen como único agente causal al trabajo, pueden verse desencadenadas, agravadas o aceleradas por factores de riesgo presentes en el medio ambiente de trabajo. En general se agrupan enfermedades que se dan con más frecuencia entre trabajadores expuestos a un mismo riesgo, aunque no solo ellos las padecen. Ejemplo: la úlcera duodenal se ve con mas frecuencia entre aquellos trabajadores que tienen trabajo nocturno. Enfermedades cardiovasculares: La hipertensión arterial y la enfermedad coronaria son dos ejemplos de

enfermedades de alta incidencia en la población que pueden desencadenarse, agravarse o acelerar su evolución en condiciones de trabajo que expongan al individuo a situaciones de estrés térmico, sobrecarga física, turnos rotativos

Accidente de trayecto

Accidente de trayecto: Es aquel que ocurre en el camino que debe recorrer el trabajador entre el lugar de trabajo y:

- a) su residencia principal o secundaria;
- b) el lugar en el que suele tomar sus comidas;
- o c) el lugar en el que suele cobrar su remuneración, y es causa de defunción o de lesiones corporales que conlleven pérdida de tiempo de trabajo.

Suceso peligroso

Toda contingencia fácilmente reconocible, según las definiciones de la legislación nacional, que puede causar lesiones o enfermedades a las personas en su trabajo, o a la población.

Incidente

Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con el trabajo, en el que la persona afectada no sufre lesiones corporales, o en el que éstas sólo requieren cuidados de primeros auxilios.

5.4. ¿Qué condiciones de trabajo pueden causar un daño a la salud?

El daño puede ser ocasionado por la maquinaria, las herramientas, las sustancias o los productos que se manejan; puede también provenir de los lugares e instalaciones en los que se trabaja, así como de los procedimientos que se siguen para realizar la tarea y de la propia organización del trabajo.

Hay condiciones de trabajo cuya inseguridad se observa de forma evidente, tales como máquinas no protegidas, suelos resbaladizos o precauciones inadecuadas contra incendios, pero también hay una serie de categorías de riesgos insidiosos (es decir, aquellos riesgos que son peligrosos, pero que puede no ser obvia su peligrosidad), incluyendo:

- Riesgos químicos, derivados de líquidos, sólidos, polvos, humos, vapores y gases.
- Riesgos físicos, tales como ruidos, vibraciones, iluminación deficiente, las radiaciones y las temperaturas extremas.
- Riesgos biológicos, como bacterias, virus, residuos infecciosos y las infestaciones.
- Riesgos psicológicos derivados del estrés y la presión; de las relaciones sociales al interno de las empresas; de una mala organización del trabajo; de los ritmos; de los turnos, etc.
- Riesgos asociados con la no aplicación de los principios ergonómicos, por ejemplo, mal diseño de maquinaria y otros aparatos mecánicos y herramientas utilizados por los trabajadores y las trabajadoras, colocación incorrecta y mal diseño de los puestos de trabajo, o malas prácticas de trabajo.

El convenio 155 de la OIT define como grandes esferas de acción que debe contemplar la **política nacional de seguridad y salud** en el trabajo:

- a) Diseño, ensayo, elección, reemplazo, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los *componentes materiales del trabajo* (lugares de trabajo, medio ambiente de trabajo, herramientas, maquinaria y equipo; sustancias y agentes químicos, biológicos y físicos; operaciones y procesos).

Art. 5 Convenio
155 OIT

- b) *Relaciones* existentes entre los *componentes materiales* del trabajo y *las personas* que lo ejecutan o supervisan, y adaptación de la maquinaria, del equipo, del tiempo de trabajo, de la organización del trabajo y de las operaciones y procesos a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores.

5.5. ¿Qué es la prevención de riesgos laborales?

Prevenir es anticiparse, es decir, actuar antes de que ocurran sucesos indeseados, con el fin de impedirlos o de evitar sus efectos. Prevenir quiere decir prever con antelación las consecuencias negativas de una situación y actuar para cambiarla.

El daño es la consecuencia de la materialización del riesgo. Cuando se produce el daño, es que la prevención ha fallado.

La prevención de riesgos laborales es la intervención en el proceso de trabajo, mejorándolo para evitar que las personas que trabajan vean afectada su salud como consecuencia del desarrollo de sus tareas.

Podemos hablar de tres niveles de prevención:

Primaria: Cuando se actúa en origen y se suprime la posibilidad de que nuestra salud se vea afectada, por ejemplo cambiando una máquina obsoleta, sustituyendo una sustancia tóxica por otro que no lo es o modificando los turnos de trabajo.

Secundaria: Cuando se ponen medidas que, sin eliminar el riesgo, disminuyen las posibilidades del daño a la salud. Por ejemplo insonorizando una zona con ruidos, poniendo un extractor de humos o proporcionando equipos de protección personal.

Terciaria: En realidad la llamada prevención terciaria no evita el daño a la salud, sino que una vez que éste se ha producido lo que hace es detener el deterioro de la salud, por ejemplo a través del cambio del puesto de trabajo o la rehabilitación de la personas que ha sufrido el daño.

Debe distinguirse entre **prevención**—actuar en el propio proceso de trabajo para eliminar el peligro o reducir al máximo el riesgo— y **protección**—disponer de elementos que protegen a las personas pero el peligro continúa y el riesgo continúa teniendo probabilidad de materializarse en daño, si bien disminuye considerablemente.

El **convenio 155** de la OIT apunta como objetivo la prevención primaria cuando explicita que se deben garantizar lugares de trabajo, maquinaria, equipos, operaciones y procesos que no entrañen riesgo alguna para la seguridad y salud de los trabajadores y las trabajadoras.

5.6 ¿Quién es el responsable de la salud y seguridad en el lugar de trabajo?

El empleador, que tiene el poder de dirección y fija las condiciones en las que se realiza el trabajo y como se organiza el proceso productivo dentro de la empresa, por lo que será el responsable de esta obligación.

Esta obligación implica:

- Garantizar que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones y procesos que estén bajo su control son seguros y no entrañan riesgo,
- Que los agentes y las sustancias químicas, físicas y biológicas que estén bajo su control no entrañan riesgos para la salud cuando se toman medidas de protección adecuadas.
- Deberán suministrar ropas y equipos de protección apropiados a fin de prevenir, en la medida en que sea razonable y factible, los riesgos de accidentes o de efectos perjudiciales para la salud.

“Deberá exigirse a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los lugares de trabajo... son seguros y no entrañan riesgo alguno para la seguridad y la salud de los trabajadores”
Art. 16
Convenio 155
OIT

El derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental incluye: “medidas para el mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene del trabajo y del medio ambiente”

Art. 12 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
 “La prevención y el tratamiento de las enfermedades endémicas, profesionales y de otra índole”

5.7 ¿Por qué los trabajadores y las trabajadoras debemos defender la seguridad y salud en el trabajo?

El derecho a seguridad y la salud está consagrado en numerosos tratados internacionales y regionales de derechos humanos y en las constituciones de todos los países del mundo.

El goce del grado máximo de salud que se pueda lograr es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano sin distinción de raza, religión, ideología política o condición económica o social.

(Constitución de la Organización Mundial de la Salud - OMS)

Art. 10 Protocolo de San Salvador.

Si la ciudadanía tenemos este derecho fundamental a la vida y a la salud, debemos poder reivindicarlo en todos los ámbitos de nuestra vida, y muy especialmente en el ámbito laboral.

También la Constitución de la OIT reconoce entre sus fines y objetivos la obligación de fomentar entre todas las naciones del mundo programas que permitan proteger la vida y la salud de los trabajadores y las trabajadoras en todas las ocupaciones e insta a todos los países miembros a formular políticas de seguridad y salud para proteger este derecho. Es terriblemente injusto que las trabajadoras y los trabajadores se vean dañados a consecuencia de trabajar bajo unas condiciones sobre las que no tiene control.

5.8 ¿Por qué debemos las trabajadoras y los trabajadores involucrarnos en las decisiones relacionadas con la seguridad y salud laboral?

La actual coyuntura laboral caracterizada por la desregulación, la precariedad contractual y la falta de cumplimiento de la normativa laboral y de salud y seguridad ha llevado a una situación en la que no se alcanzan los estándares mínimos establecidos en los convenios internacionales de la OIT y las leyes nacionales sobre Seguridad y Salud dando lugar a numerosos daños a la salud de los trabajadores y trabajadoras.

En base a las diferentes legislaciones nacionales y a convenios internacionales de la OIT, es que los trabajadores y trabajadoras, en defensa de ese derecho, y por medio de sus representantes sindicales reivindican la defensa de este derecho. En esta labor de construcción común deben participar los trabajadores y sus opiniones han de ser tenidas en cuenta en primera instancia para la detección de los riesgos y para la implementación de medidas preventivas. Como ya se ha dicho la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aboga desde sus inicios por la defensa de condiciones de trabajo que garanticen la seguridad y la salud de todos y de todas. Ya en su Constitución reconoce entre sus fines y objetivos la obligación de fomentar entre todas las naciones del mundo programas que permitan proteger la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones. El propósito primordial de la OIT es promover oportunidades para que hombres y mujeres puedan tener un Trabajo Decente, concepto que implica un trabajo digno y producido en condiciones de equidad, libertad y seguridad.

Para ello se han creado programas como el programa SAFEWORK, que trata de:

- Promover el objetivo de la protección social para todos los trabajadores y las trabajadoras de conformidad con las normas internacionales del trabajo.
- Mejorar la capacidad de los Estados Miembros y la industria para el diseño y la ejecución de políticas y programas eficaces de prevención y protección.

“La cooperación entre los empleadores y las trabajadoras y los trabajadores o sus representantes en la empresa deberá ser un elemento esencial de las medidas en materia de organización y de otro tipo que se adopten”
Art. 20
Convenio 155
OIT

- Extender la protección real a los grupos vulnerables de trabajadores y trabajadoras que quedan fuera del ámbito de las tradicionales medidas de protección;
- Crear, promover e intensificar la sensibilidad en todo el mundo en relación con las dimensiones y consecuencias de los accidentes vinculados con el trabajo y las enfermedades profesionales.

5.9. Lista de control sindical: marco normativo de la salud en el trabajo.

1. ¿Hay leyes específicas sobre salud y seguridad en el trabajo en su país? ¿Han participado las centrales sindicales en su elaboración?
2. ¿Establece la normativa de seguridad y salud en el trabajo los principios de la acción preventiva? ¿Se prioriza la prevención primaria o en origen –eliminar los riesgos–?
3. ¿Detalla los derechos de participación de las trabajadoras y los trabajadores y de quienes les representan –sindicatos–? ¿Establece la responsabilidad empresarial respecto al derecho a la salud?
4. ¿Se definen los daños a la salud, tal como indica el Convenio 121 de la OIT? Además de accidente de trabajo y enfermedad profesional, ¿Define los daños a la salud ocasionados por el trabajo o las enfermedades derivadas del trabajo?

DEFINICIONES CLAVE – CAPITULO 5

■ ¿Qué es la Seguridad y Salud Laboral?

Disciplina muy amplia que abarca múltiples temáticas especializadas para abordar la relación entre trabajo y salud y prevenir las consecuencias negativas del trabajo.

■ Lesiones, dolencias y enfermedades relacionadas con el trabajo:

Efectos negativos en la salud de una exposición en el trabajo a factores químicos, biológicos, físicos, psicosociales o relativos a la organización del trabajo.

■ Accidentes de trabajo:

Sucesos ocurridos en el curso del trabajo o en relación con el trabajo que causan a) lesiones profesionales mortales, b) lesiones profesionales

no mortales. Son los daños a la salud más visibles y de los que mayor información disponemos.

■ **Enfermedad Profesional:**

Una enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de exposición inherentes a la actividad laboral; son las menos visibles y de los que menos información disponemos, por la dificultad de relacionar a veces el daño con la exposición laboral.

■ **Enfermedades relacionadas con el trabajo**

Grupo muy amplio de enfermedades que si bien no reconocen como único agente causal al trabajo, pueden verse desencadenadas, agravadas o aceleradas por factores de riesgo presentes en el medio ambiente de trabajo. En general se agrupan enfermedades que se dan con más frecuencia entre trabajadores expuestos a un mismo riesgo, aunque no solo ellos las padecen.

■ **Accidente de trayecto:**

Aquel que ocurre en el camino que debe recorrer el trabajador entre el lugar de trabajo y: a) su residencia principal o secundaria; b) el lugar en el que suele tomar sus comidas; o c) el lugar en el que suele cobrar su remuneración, y es causa de defunción o de lesiones corporales que conlleven la pérdida de tiempo de trabajo

■ **Suceso Peligroso:**

Toda contingencia fácilmente reconocible, según las definiciones de la legislación nacional, que puede causar lesiones o enfermedades a las personas en su trabajo o a la población

■ **Incidente:**

Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con el trabajo, en el que la persona afectada no sufre lesiones corporales o en el que éstas solo requieren cuidados de primeros auxilios

■ **¿Quién es el responsable de la Salud y Seguridad en el lugar de trabajo?**

El empleador, que tiene el poder de dirección y fija las condiciones en las que se realiza el trabajo y como se organiza el proceso productivo dentro de la empresa, por lo que será el responsable de esta obligación, y por la no inmediatez entre la exposición al riesgo y la visibilidad del daño.

■ **¿Por qué los Trabajadores debemos defender la seguridad y salud en el trabajo?**

Porque es un derecho explicitado en numerosos tratados internacionales y regionales de derechos humanos y en las constituciones de todos los países del mundo. Además es una reivindicación inherente a la acción sindical en los centros de trabajo.

6. ¿QUÉ SON LAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (CYMAT)?

6.1 Definición de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

La expresión, condiciones y medio ambiente de trabajo abarca, por un lado, la seguridad e Higiene del trabajo, y por otro, las condiciones generales de trabajo. Esta segunda noción “condiciones generales del trabajo” es mas vaga que la primera y puede abarcar realidades diferentes según los países o personas de que se trate, pero debemos destacar la unicidad de ambas nociones.

Las condiciones generales del trabajo se definen como los elementos que determinan la situación que vive el trabajador.

Forman parte de ellas la duración del trabajo, (horario, turnos) la organización y el contenido de éste y los servicios sociales,. Clerck introduce además las cuestiones de remuneración, por su importancia y vinculación con las demás condiciones de trabajo.

Para comprender mejor su significación, es útil establecer del concepto hemos de saber que existen dos enfoques del mismo:

Enfoque tradicional:

- Se concibe el trabajo como un castigo, obligación o deber social que la humanidad debe soportar.
- Percibe al trabajador únicamente como un factor de producción compuesto esencialmente por sus dimensiones físicas y biológicas (como una simple fuerza física del trabajo). Perdiendo de vista la profunda significación de la igualdad de derechos y deberes de todos los individuos,, la especie humana fue vista como seres individuales esencialmente homogéneos, entre los cuales no sabia mas diferencia que la riqueza familiar, edad y el sexo.

- La salud tiene un precio, y como tal viene incorporada como una mercancía
- La causa y responsabilidad de los daños a la salud de los trabajadores son ellos mismos.
- La actividad laboral se concebía centrada en el trabajo directo y manual que aplicaba la fuerza física para transformar los objetos
- Centra su atención exclusivamente en los aspectos de higiene y de seguridad y de medicina del trabajo, eliminando o postergando los relacionados con las condiciones de trabajo
- Se hace un análisis parcial y segmentado de las condiciones de trabajo, y se identifica cada puesto y tarea por separado, absteniéndose de una concepción global de los mismos.
- Existe un trabajador promedio como unidad de medida.
- La unidad que se considera es la empresa con una visión micro en lo referente a lo económico y lo social

En la década de los 70 esta concepción empieza a ser cuestionada. Los conflictos laborales y sociales derivados de la crisis obligaron a los gobiernos a adoptar políticas con un enfoque humano y los sindicatos fueron dando cada vez mas importancia, poniendo estos temas a casi el mismo nivel del empleo y las remuneraciones en las negociaciones colectivas.

En 1974 la OIT produce un cambio cualitativo al adoptar el programa PIACT (Programa Internacional para el mejoramiento de las Condiciones y Medioambiente de trabajo) las reunió bajo el título de Condiciones y Medioambiente de Trabajo e hizo hincapié en el enfoque global que convenía aplicar. Los tres grandes principios de este programa son:

- Que el trabajo respete la vida y la salud del trabajador
- Que le deje tiempo libre para su descanso y distracción
- Que le permita servir a la sociedad y al mismo tiempo realizarse expandiendo sus facultades personales

Surge una nueva concepción:

Concepción Renovadora:

- El trabajo no es un castigo sino un derecho y una obligación social de la cual depende la reproducción humana
- No existe trabajador promedio, ya que los seres humanos son heterogéneos
- Las condiciones y el medio de trabajo tienen una condición objetiva y subjetiva
- La intensidad y el control epidemiológico son determinantes para el control epidemiológico
- Las condiciones y medioambiente de trabajo cambian, según cambia la tecnología y los procesos de trabajo así como la organización del trabajo
- El colectivo es la unidad de medida y prima la protección colectiva de los riesgos sobre el uso de equipos de protección individual que hacían que se conviviera con el riesgo y se aceptara su existencia
- Trabajo y riesgo no son sinónimos, sino que hay que hacer prevención de una manera global y multidisciplinaria..
- La disensión social del trabajo en términos de organización laboral y de impacto del trabajo en el estilo y las condiciones de vida es incuestionable
- La salud no es una mercancía que se vende. Hay que defenderla



Se define entonces **condición de trabajo** como cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras

Art. 5 Convenio
155 OIT

Se define **condición de trabajo** como cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

Los factores de riesgo que deben tenerse en cuenta para la prevención de riesgos en el trabajo incluyen los componentes materiales, así como la relación entre éstos y las personas que ejecutan o supervisan el trabajo, y la adaptación de la maquinaria, del equipo, del tiempo de trabajo y de las operaciones y procesos a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores y las trabajadoras.

Se incluyen específicamente:

- Las características de los locales, instalaciones, equipos, productos que se manejen.
- La naturaleza de los agentes físicos, químicos, biológicos, así como los procedimientos para la utilización de estos.
- Todas aquellas otras características del trabajo, incluida la organización del mismo.
- Las condiciones de un puesto de trabajo se pueden clasificar según los factores de riesgo que pueden existir en el mismo, así tenemos:

6.2. Clasificación de los riesgos en función de su origen:

1) Riesgos Físicos

Ruido, vibraciones, temperaturas (estrés térmico por calor o frío), radiaciones, iluminación deficiente.

Cortes y proyecciones.

Choques, Resbalones, Caídas de personas y objetos.

Riesgos eléctricos.

Estructuras, tabiques, suelos, vías de evacuación.

2) Riesgos Químicos

Sustancias, productos químicos peligrosos

3) Riesgos Biológicos

Virus, bacterias u hongos

4) Riesgos Ergonómicos

Fatiga física, Sobreesfuerzos, Posiciones forzadas, movimientos repetitivos

5) Riesgos Psicosociales

Falta de control sobre la tarea, alta demanda psicológica, ritmo, presión, retribución a “destajo” o condicionada al volumen de producción diaria, mala organización del trabajo, doble carga de trabajo remunerado y no remunerado, discriminación, acoso sexual.

6) Riesgo de Interferencia

Combinación de riesgos.



Convenios de la OIT

- Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115)
- Convenio sobre la protección de la maquinaria, 1963 (núm. 119)

Lugar de trabajo

Abarca todos los sitios donde los trabajadores deben permanecer o adonde tienen que acudir por razón de su trabajo, y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador. Se considera lugar de trabajo la fábrica, el campo, las escuelas, el lugar donde haya que desplazarse para realizar un trabajo

Art. 3 Convenio 155 OIT

Riesgos físicos

Originados por los distintos tipos de energía que se manejan en el lugar de trabajo. Se pueden sub-clasificar de diversas formas, entre ellas estaría la siguiente:

Mecánicos: Los derivados del uso de la maquinaria, el ruido, las vibraciones, iluminación y temperatura

En el caso del ruido, la presencia permanente de este riesgo origina a futuro problemas de hipoacusia o sordera laboral, aumenta la sensación de fatiga al término de la jornada y dificulta la comunicación, lo que en algunas actividades puede influir en que ocurran los accidentes, y alteración en la vida familiar y social.

En el caso de las vibraciones (oscilación mecánica que se transmite al cuerpo humano), generadas por medio de máquinas y de instalaciones fijas que crean movimientos. Las personas expuestas de manera constante a vibraciones suelen sufrir problemas en el aparato del equilibrio y/o en las extremidades, especialmente manos y brazos, se producen pequeñas lesiones musculares y articulares que se van acumulando hasta llegar a transformarse en enfermedades músculo-esqueléticas.

Riesgos derivados de tipos de energía: como las radiaciones, ultrasonidos o radiofrecuencias.

Los riesgos o peligros relacionados con el lugar de trabajo: pueden ser la falta de condiciones de seguridad estructurales, de los suelos, aberturas, desniveles, barandillas que protejan de las caídas a distinta altura, tabiques, vías de circulación, puertas, escaleras, vías de evacuación, instalación eléctrica, etc.

Incluimos también el riesgo de incendio: debido a la existencia conjunta de materiales combustibles junto a elementos de ignición, o debidos a fallos eléctricos.

Será necesario establecer los puntos a mejorar a los fines de dar seguridad y comodidad a quienes trabajan, por ejemplo, evitar la exposición a ruido, vibraciones y radiaciones implantando medidas de protección en el propio equipo o maquinaria que los emite.

En lugares cerrados es necesario contar una buena ventilación, iluminación general y limpieza para aclimatarlo; si estamos en espacios al aire libre, también se deben tomar medidas generales para una adecuada protección contra inclemencias climáticas.

También el orden y limpieza dentro del centro de trabajo son de vital importancia, Hay que definir claramente las zonas de circulación y de acopio de materiales, que puedan caer o molestar a las personas en sus desplazamientos.

Riesgos Químicos

Resultan de la exposición a agentes químicos en forma sólida, líquida o gaseosa (humos, vapores o gases) susceptibles de producir daños al organismo.

El riesgo de contaminación por sustancias o preparados químicos se encuentra por ejemplo en:

- Sustancias utilizadas para la limpieza, desinfección, esterilización y la desinsectación del ambiente de trabajo,
- Sustancias químicas acumuladas en depósitos para su uso posterior, venta o manipulación.
- Sustancias químicas almacenadas de forma no segura en recintos cerrados.

Aunque a primera vista nos parezca que en nuestro lugar de trabajo no se utilizan químicos, es fácil observar que en casi todos los lugares se utilizan productos para limpieza, tintas de fotocopiadora, de impresora, cuyo riesgo debe ser tenido en cuenta.

El compuesto químico puede producir daño si ingresa al organismo vía:

Vía respiratoria	El químico ingresa a través de la respiración. Mientras menor es el tamaño de sus partículas, mayor es el ingreso por esta vía.
Vía dérmica	El químico penetra a través de la piel
Vía digestiva	El químico ingresa en este caso al ser ingerido; por lo que también la contaminación de alimentos es una vía de ingreso. Por la imposibilidad de protegerse adecuadamente al comer y/o beber en el lugar de trabajo.
Vía parenteral	A través de un pinchazo o a través de lesiones abiertas de la piel.



Convenios de la OIT

- Convenio sobre el cáncer profesional, 1974 (núm. 139)
- Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162)
- Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170)

Se hace indispensable exigir la realización de estudios sobre los efectos y riesgos de las sustancias químicas incorporando la especificidad de las mujeres, con plena participación de éstas en el proceso de evaluación y de implementación de medidas.

Presencia de productos químicos en algunos sectores feminizados:

SECTORES	PRODUCTOS QUÍMICOS
Atención sanitaria	Productos de limpieza, esterilizantes y de desinfección; medicamentos; gases de anestesia
Limpieza	Productos químicos
Elaboración de alimentos	Residuos de pesticidas; productos esterilizantes; especias y aditivos que causan reacción
Servicio de comidas y de restauración	Tabaquismo pasivo; productos de limpieza
Textiles y confección	Tintes y otros productos químicos, incluido formaldehído en prensas permanentes y productos quitamanchas; polvo y basura
Lavanderías y tintorerías	Disolventes para limpieza en seco
Manufacturas «ligeras»	Productos químicos
Centros de atención telefónica	Mala calidad del aire
Educación	Mala calidad del aire
Peluquería	<i>Sprays</i> químicos, tintes, etc.
Trabajos de oficina	Mala calidad del aire; emanaciones de fotocopiadoras
Agricultura	Pesticidas

Fuente: Parra Garrido, M. "La salud de las mujeres trabajadoras en América Latina" 2002

Art. 7 Convenio 170 OIT

Art. 8 Convenio 170 OIT

El Convenio 170 de la OIT sobre el uso de productos químicos obliga a tomar medidas preventivas que incluyen el **correcto etiquetado e información** a las trabajadoras y los trabajadores a través de la ficha de datos de seguridad correspondiente a cada producto utilizado. Los trabajadores deberán ser instruidos sobre la forma de obtener y usar la información que aparece en las etiquetas y en las fichas de datos de seguridad.

Esta **ficha de datos de seguridad** (FDS: ficha de datos de seguridad o también denominada MSDS: Material Safety Data Sheet) contendrá información esencial detallada sobre su identificación, su proveedor, su clasificación, su peligrosidad, las medidas de precaución y los procedimientos de emergencia y se utilizará como base para la elaboración de instrucciones de trabajo escritas.

Además se deberá informar y capacitar sobre los peligros que entraña la exposición a los productos químicos que utilizan, así como de los procedimientos para su utilización segura.

Entre las medidas de prevención destacamos las siguientes:

Evaluar los riesgos derivados de la utilización de productos químicos en el trabajo, y asegurar la protección contra tales riesgos por los medios apropiados, y especialmente:

Art. 13 Convenio
170 OIT

- Escogiendo los productos químicos que eliminen o reduzcan al mínimo el grado de riesgo.
- Eligiendo tecnología que elimine o reduzca al mínimo el grado de riesgo.
- Aplicando medidas de control técnico.
- Adoptando sistemas y métodos de trabajo que eliminen o reduzcan al mínimo el grado de riesgo, así como medidas adecuadas de higiene en el trabajo.
- Cuando las medidas que acaban de enunciarse no sean suficientes, facilitando, sin costo para el trabajador, equipos de protección personal y ropas protectoras, asegurando el adecuado mantenimiento y velando por la utilización de dichos medios de protección. Los mismos deben ser seleccionados con participación de los trabajadores, con una evaluación periódica de los equipos, materiales y todo aquello que se utilice en el trabajo.

Riesgos Biológicos

Son los que derivan de la exposición a agentes vivos como virus, bacterias u hongos, que puedan transmitir o producir enfermedades o alergias.

Las infecciones son enfermedades transmisibles provocadas por la penetración en el organismo de microorganismos o gérmenes.

Podemos encontrar riesgo biológico en casi todos los sectores, por la manipulación de sustancias de desecho, sobre todo al personal de limpieza, pero hay colectivos a los que afecta de un modo especial como el personal sanitario, laboratorios clínicos, veterinarios, de diagnóstico o de investigación; industrias biotecnológicas, trabajos de agricultura y ganadería, servicios de atención al público (educación y servicios sociales).

El hacinamiento y la falta de higiene y de limpieza adecuada en los locales de trabajo favorecen también la aparición de enfermedades infecciosas.



Las vías de entrada al organismo son las mismas que las indicadas para los agentes químicos, aunque el *modo de transmisión* de las enfermedades puede ser de diversos tipos:

- De persona a persona: Personal sanitario, centros penitenciarios, geriátricos.
- De animal a persona: Ganaderos, veterinarios, industrias lácteas, mataderos.
- De objeto a persona: industria de la lana, de la piel o del cuero, agricultores.

Entre las **medidas de prevención** frente al riesgo de contaminación con agentes biológicos estarían la adecuada limpieza personal y general y control de bacterias/virus en los locales de trabajo, disponibilidad de agua potable, duchas, guardarropas y elementos de aseo permanente; además de información sobre el riesgo a las personas expuestas.

Cuando existe manipulación directa de animales o de desechos de seres vivos, la primera medida preventiva es la información acerca del riesgo específico, la identificación de animales sospechosos y la manipulación de acuerdo a normas escritas (especialmente para el trabajo en mataderos, casinos y en hospitales). En algunos casos, la prevención del contagio por riesgo biológico también implica la vacunación.

En cuanto al personal sanitario no debemos olvidar como prevención las vacunas cuando existan por ej. contra la hepatitis B y otras indicadas en ese trabajo. Además la profilaxis antitetánica debiera ser obligatoria en todos los trabajadores.

La aparición de nuevas enfermedades de extrema gravedad e incidencia creciente como el Síndrome de Inmunodeficiencia adquirida (**SIDA**) suponen situaciones de riesgo nuevas o insuficientemente conocidas en el ambiente laboral, fuente de inquietud para muchos trabajadores

¿Qué es el SIDA?

El SIDA es una alteración del sistema inmunitario (sistema defensivo contra la infección) producida por la infección del virus VIH; éste virus es muy frágil fuera del cuerpo humano y los desinfectantes comunes lo destruyen.

¿Cómo se transmite?. La enfermedad se transmite entre humanos por contacto sexual, de madre a hijo o introduciéndolo directamente en la sangre (transfusiones, pinchazos). No existe otra vía de contagio. El contagio profesional es poco frecuente, pero si se produce tiene consecuencias graves.

Están en riesgo quienes tienen posibilidad de contacto con sangre o fluidos de personas enfermas o infectadas por VIH, como personal de centros sanitarios (personal asistencial y de limpieza) o de servicios sociales (rehabilitación de drogodependientes, asistencia a discapacitados psíquicos), policías, funcionarios de prisiones, bomberos y algunos servicios de protección civil. La prostitución es una actividad de alto riesgo de contagio sexual.

Medidas de prevención

Precauciones Universales:

Este concepto se comenzó a utilizar en 19851 en la medida en que la epidemia del SIDA provocó una alarma mundial sobre los riesgos ocupacionales por la exposición a patógenos transmitidos por sangre; son una medida de control administrativo que sirve para la implementación de prácticas y uso de equipos para proteger al PS, siempre que exista el riesgo potencial de exposición a sangre. Todo paciente es considerado como infectado con algún patógeno que puede ser transmitido por sangre,

La seroconversión positiva de VIH o VHC puede tardar hasta nueve meses con posterioridad a una infección, por lo que una prueba negativa no significa necesariamente que el individuo no esté infectado.

Entre las principales medidas están **el lavado de manos**, no reencapsular agujas, contar con contenedores normatizados rígidos para residuos y vigilar luego la correcta gestión de los mismos.

Además se deberán seguir las medidas de prevención higiénicas habituales en los centros sanitarios para prevenir otro tipo de infecciones son suficientes (desinfección de superficies, en caso de corte o pinchazo en presencia de sangre, forzar la salida de sangre y lavar la zona con agua y jabón). El aislamiento de las personas infectadas no tiene ningún sentido preventivo.

Respeto a la intimidad y no discriminación

Las personas infectadas deberían seguir trabajando mientras estén medicamente capacitadas y deben ser tratadas con dignidad y respeto. La convivencia con cualquier persona infectada no supone ningún riesgo especial, por tanto se puede compartir lugares de aseo, comedor, herramientas y trabajar en proximidad.

La OMS y la OIT celebraron en 1998 una reunión sobre SIDA y trabajo, concluyendo, entre otras cosas que:

- La detección del VIH previa la contratación es innecesaria y no debe exigirse.
- La persona trabajadora no está obligado a informar al empresario sobre si está o no afectada.
- La infección no es motivo de cese en la relación laboral: el portador del virus no supone un riesgo para la empresa, compañeros o clientes.

Cualquier discriminación o vulneración de la confidencialidad debe ser denunciada al sindicato.

Tras una serie de consultas con gobiernos, empleadores y trabajadores, la OIT adoptó en 2001 un Repertorio de recomendaciones prácticas sobre VIH/SIDA y el Mundo del Trabajo. Este instrumento pionero fue concebido para ayudar a mitigar la diseminación del VIH/SIDA y para reducir su impacto sobre el trabajo. Los principios básicos citados en este Repertorio incluyen la no discriminación, igualdad de género, ambiente de trabajo saludable, no realizar exámenes de VIH con propósitos de empleo, confidencialidad y continuidad de la relación laboral. Su contenido sirve de referencia para empleadores y sindicatos que negocian acuerdos sobre como manejar el tema del VIH/SIDA en el trabajo.



Riesgos Ergonómicos

Podemos definir la ergonomía como el conjunto de técnicas cuyo objetivo es la adecuación del trabajo a la persona. Existen unas condiciones óptimas para la realización de cualquier actividad laboral y la ergonomía define cuáles son esas condiciones óptimas y cuáles son los daños o efectos no deseados si no se cumple con los mismos.

Los riesgos ergonómicos son aquellos que resultan del trabajo físico excesivo/pesado, excesivamente repetitivo o el mantenimiento de una determinada postura durante largo tiempo.

Los factores de riesgo son entre otros:

- El mantenimiento de posturas forzadas de uno o varios miembros del cuerpo o el trabajo prolongado de pie.
- Tener que adoptar posiciones difíciles o alcanzar objetos demasiado pesados.
- Ciclos de trabajos corto o repetitivo, en sistemas de trabajo a prima o en cadena, que obligan a movimientos con una alta frecuencia.
- El manejo manual de cargas pesadas, incluyendo desplazamiento, elevación y empuje.
- Los movimientos que se realizan a mayor velocidad, usando menos grupos musculares (por ejemplo al usar guantes manejando herramientas que implican restricción en los movimientos).

Entre sus manifestaciones están los daños músculo-esqueléticos en muñecas, dolor en zona cervical y lumbar, contracturas, daños por esfuerzos, daños que pueden afectar a cualquier parte del cuerpo y cuyo punto en común es la aparición de dolor.

Las **medidas preventivas** vienen por la vía de adaptar el trabajo a la persona, y no a la inversa, introducción de descansos, pactar ritmos de trabajo realistas, mejor diseño de maquinaria y de las herramientas a usar, acomodación de las dimensiones de las maquinas y herramientas de trabajo a las de la persona que ocupa el puesto.

¿Qué entendemos por ergonomía participativa?

“La participación de los trabajadores y las trabajadoras en la planificación y control de una parte importante de su trabajo, con el conocimiento y poder suficientes para influir sobre los procesos y sus resultados con la finalidad de obtener unos objetivos deseados”. Participación significa dar a los trabajadores la oportunidad de ejercer un control sobre el diseño de su puesto de trabajo y sobre las tareas que desempeñan. Ello se justifica en el convencimiento de que el trabajador conoce mejor que nadie los riesgos de su puesto de trabajo y ello le permite desarrollar propuestas de mejora eficaces.

Diferencias de género en trastornos músculo-esqueléticos:

	HOMBRES	MUJERES
Zona afectada	Menor dispersión. Más en zona lumbar.	Más dispersión. Más en hombros, cuello, miembros superiores.
Momento en que se produce	A menos edad.	A más edad.
Tipo de trastorno	Más lesiones por sobreesfuerzo.	Más lesiones por movimientos repetitivos. Amplia variedad de dolor y molestias.
Reconocimiento legal	Más accidentes de trabajo.	Más enfermedades profesionales.
Sector	Construcción. Metal (incluyendo ind. del automóvil). Cárnicas.	Textil. Comercio. Sanidad y Servicios Sociales. Limpieza. Manufacturas.

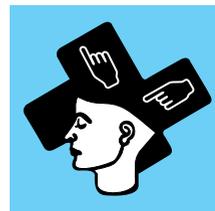
Fuente: Parra Garrido, M. "La salud de las mujeres trabajadoras en América Latina" 2002

Riesgos Psicosociales

Son aquellos derivados de las características del trabajo y sobre todo de la organización del trabajo que afectan a la salud de las personas. Riesgos derivados de puesto de trabajo y su entorno, como el clima o la cultura de la organización, las funciones laborales, el trabajo a turnos o el trabajo nocturno, las relaciones interpersonales y el diseño y contenido de las tareas (variedad, significado, alcance, carácter repetitivo). El concepto se extiende también a factores existentes fuera de la organización como pueden ser las exigencias del trabajo no remunerado en los hogares, y a aspectos del individuo que pueden influir en la aparición de enfermedades.

Dentro de los factores psicosociales que se ha evidenciado científicamente que dañan a la salud podemos señalar:

- La falta de control sobre el contenido de la tarea a realizar.
- Las altas exigencias psicológicas tanto en cantidad como en calidad en el trabajo.



- La falta de apoyo de compañeros o superiores.
- La escasez de recompensas.

Cuando decimos la organización del trabajo, estamos diciendo... como se hace, durante cuánto tiempo... trabajo nocturno, trabajo repetitivo y monótono, jornadas prolongadas de trabajo, etc. que días se trabaja... cual es la forma de contratación. Sus efectos a corto plazo pueden ser menos tangibles y se manifiestan a través de procesos psicológicos como el estrés, la depresión, ansiedad; a largo plazo suelen aparecer otros efectos fisiológicos como úlceras de estómago, dolor de espalda o trastornos cardiovasculares.

Las medidas preventivas en el caso de los riesgos psicosociales conllevan la intervención en la organización del trabajo, potenciando la participación de los trabajadores y trabajadoras, dándoles mayores derechos de intervención y control sobre las decisiones estructurales y de organización (el supervisor debe evitar posiciones autoritarias), mostrando apoyo social colectivo. Además de esto la tarea deberá tener unas metas claras y realistas y los resultados del trabajo deben poder ser claros y visibles.

Por todo ello la relación entre organización del trabajo y salud debiera ser tanto o más evidente para la acción sindical como la de otros riesgos.

El estrés es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos nocivos o adversos del contenido del trabajo. Se caracteriza por la aparición de excitación, angustia y sensación de no poder hacer frente a la situación. Entre sus efectos pueden estar los trastornos del sueño, bloqueo mental, trastornos adictivos, falta de concentración...

Algunos ejemplos de riesgos habituales en trabajos feminizados: Interacción de Riesgos ergonómicos y psicosociales:

	ERGONÓMICOS	PSICOSOCIALES
Profesionales sanitarias	Manipulación manual, posturas forzadas.	Demandas emocionales, trabajo a turnos, trabajo nocturno, violencia de clientes y familiares.
Guarderías	Manipulación manual, posturas forzadas.	Demandas emocionales.
Limpieza y empleadas de hogar	Manipulación manual, posturas forzadas.	Horarios “asociales”, violencia (p.ej. si se trabaja aislada)
Industria de alimentación	Movimientos repetitivos, bajas temperaturas.	Trabajo repetitivo en cadena.
Hoteles y restauración	Manipulación manual, movimientos repetitivos (p.ej. al cortar).	Trabajo desbordante o intenso, trato con el público, violencia y acoso.
Textil, ropa y calzado	Movimientos repetitivos, posturas forzadas.	Trabajo repetitivo en cadena. En las maquilas, además, trabajo intenso, violencia y acoso
Lavanderías	Manipulación manual, posturas forzadas, calor.	Tareas repetitivas y a ritmo elevado.
Industria “ligera” (bienes de uso y consumo particular)	Movimientos repetitivos, posturas forzadas, manipulación manual.	Trabajo repetitivo en cadena.
Centros de atención telefónica (Call centers)	Posturas forzadas, excesivo sedentarismo.	Atención a clientes, ritmo de trabajo y repetitividad.
Enseñanza	Posturas forzadas (p. ej. guarderías), mucho tiempo de pie.	Demandas emocionales, violencia.
Peluquería	Posturas forzadas, movimientos repetitivos, mucho tiempo de pie.	Atención a clientes, trabajo a ritmo elevado.
Trabajo de oficina	Movimientos repetitivos, posturas forzadas, dolor de espalda debido a postura sedente.	Falta de control sobre el trabajo, interrupciones frecuentes, trabajo monótono.
Agricultura	Manipulación manual, posturas forzadas, equipo de trabajo y de protección personal inadecuados.	Largas jornadas, ritmo elevado.

Fuente: Parra Garrido, M. “La salud de las mujeres trabajadoras en América Latina” 2002

Riesgos por Interferencia de distintos riesgos.

Debemos prestar especial atención a la concurrencia de varios riesgos en un mismo lugar de trabajo, o la concurrencia de actividades, sobre todo en lugares en los que compartimos espacio con trabajadores y trabajadoras de otras empresas.

En el primer caso estamos hablando por ejemplo de estar sometidos a vibraciones y exposición a altas temperaturas en trabajo en alturas (concurrencia de riesgos); pero también pueden afectarnos los peligros no solo de nuestra propia actividad, sino también los generados por las actividades de los otros trabajadores, lo que requiere estar atentos a las sinergias que se pueden generar y a las responsabilidades preventivas de la confluencia de empleadores, actividades y tareas.

Será necesario realizar una evaluación de riesgos coordinada con todos los demás trabajadores y trabajadoras o empresas con los que compartamos espacios, a fin de poder implementar las medidas preventivas necesarias para garantizar un trabajo seguro para todos.

Siempre que dos o más empresas desarrollen simultáneamente actividades en un mismo lugar de trabajo tendrán el deber de colaborar en la aplicación de las medidas previstas en el presente Convenio.

Art. 17 Convenio 155

6.3. Clasificación de los riesgos en función de su gravedad:

La gravedad de un riesgo viene determinada por los siguientes elementos de valoración:

- La probabilidad de que ocurra un daño. Cuando es muy alta utilizamos la expresión de “peligro”
- La severidad o importancia del daño que pueda producirse.

PROBABILIDAD	SEVERIDAD		
	Ligeramente dañino	Dañino	Extremadamente dañino
Baja	Riesgo Trivial	Riesgo Tolerable	Riesgo Moderado
Media	Riesgo Tolerable	Riesgo Moderado	Riesgo Importante
Alta	Riesgo Moderado	Riesgo Importante	Riesgo Intolerable

La calificación de un riesgo nos indicará la prioridad y celeridad en la implantación de medidas preventivas, aunque no debemos subestimar ninguno de ellos por trivial que parezca.

Este tipo de calificación del riesgo es muy básica y habrá de complementarse con evaluaciones específicas para cada tipo de riesgo para obtener una información más fiable.

La proximidad o certeza de que el daño se produzca, cuando además pueda resultar grave para la salud de los trabajadores y trabajadoras, hace que lo calificaremos como riesgo grave e inminente (figura especialmente protegida que trataremos en el apartado de derechos).

6.4. Lista de control sindical: condiciones de trabajo y riesgos.

1. Comprobar la existencia del riesgo: preguntando a las trabajadoras y los trabajadores, solicitando información y fichas sobre máquinas, sustancias, métodos de trabajo, etc. Por ejemplo, una Hoja Informativa sobre Sustancias Peligrosas (Ficha de datos de seguridad o MSDS) es un documento que da información detallada sobre la naturaleza de una sustancia química, tal como sus propiedades físicas y químicas, información sobre salud, seguridad, fuego y riesgos de medio ambiente que la sustancia química pueda causar.
2. Comprobar en su caso los valores límite de exposición, por ejemplo al ruido o a ciertas sustancias tóxicas que deben estar explicitados..
3. Comprobar si hay daños a la salud, enfermedades o accidentes que tengan relación con las condiciones de trabajo, y en concreto con riesgos detectados, tanto a través de la vigilancia de la salud que deben realizar los servicios médicos como a través de la percepción de las trabajadoras y los trabajadores..
4. Proponer y exigir las medidas de prevención.
5. Recurrir a la actuación de la inspección de trabajo si procede.
6. Evaluar periódicamente la situación, observando si las medidas de seguridad y salud continúan siendo las adecuadas.

DEFINICIONES CLAVE – CAPITULO 6

- **Condición de trabajo:** Cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud.
- **Lugar de trabajo:** todos los sitios donde los trabajadores y trabajadoras deben permanecer o adonde tienen que acudir por razón de su trabajo, y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador.

Según el **origen de los riesgos**, éstos se clasifican en:

- **Físicos:** derivados del uso de máquinas, herramientas, riesgo eléctrico, e incendios, así como aquellos que resultan de la exposición a condiciones de temperatura, iluminación y al ruido, las radiaciones, vibraciones.
- **Químicos:** los que resultan del contacto o exposición a sustancias o preparados químicos en la forma de gases, vapores, humos y polvos
- **Biológicos:** los que derivan de la exposición a agentes vivos que puedan transmitir una enfermedad, tales como infecciones alergias o toxicidades mediante la penetración en el cuerpo de microbios o gérmenes (virus, bacterias u hongos)
- **Ergonómicos:** aquellos que resultan del trabajo físico excesivo/pesado, excesivamente repetitivo el mantenimiento de una determinada postura durante largo tiempo.
- **Psicosociales:** los derivados de las características y organización del trabajo (turnos, división de tareas, elevado nivel de demandas, imposibilidad de control sobre la tarea que se ejerce)
- **Interferencia de distintos riesgos:** los generados por la concurrencia de varios riesgos en un mismo lugar de trabajo, o sobre lugares en los que compartimos espacio con actividades y trabajadores y trabajadoras de otras empresas.

Los riesgos se distinguen también según la **gravedad**: determinada por la *probabilidad* de que ocurran y por la *severidad* o importancia del daño que puedan producir.

7. PREVENCIÓN Y CONTROL DE LOS RIESGOS

En el control de los riesgos reside en gran medida el éxito de alcanzar los objetivos de *salud y seguridad en el trabajo*. Los mecanismos intervinientes son muy complejos y estrechamente vinculados a cada actividad laboral y, por lo tanto, seguramente requieren de un análisis más profundo que la pretensión de esta guía básica. No obstante se describen a continuación medidas y acciones posibles para que los trabajadores y las trabajadoras puedan asociar la existencia de riesgos profesionales a sus ámbitos de actividad laboral.

7.1. Evaluación del puesto de trabajo.

La evaluación del puesto de trabajo es un proceso por el cual se busca identificar y eliminar riesgos presentes en el entorno de trabajo así como su valoración y la acción preventiva a implementar, cuando no pueden ser eliminados directamente. Todo puesto de trabajo debe ser evaluado para verificar si hay algún riesgo en las condiciones de trabajo para la persona que lo ocupa.

Es un procedimiento en el que se mezclan procesos de información, de investigación, de participación y de decisión, en los que debe participar el empresario, los mandos intermedios, los trabajadores y trabajadoras y el servicio de salud y seguridad.

¿Cómo se realiza?

La evaluación del medioambiente de trabajo debe comprender:

1. La identificación y evaluación de los factores del medio ambiente de trabajo que puedan afectar a la salud.
2. La evaluación de las condiciones de higiene de trabajo y de los factores de la organización del trabajo que puedan generar riesgos para la salud.
3. La evaluación de los medios de protección colectiva e individual.
4. La evaluación y medición, cuando sea apropiado, de la exposición

Al elaborar su **política nacional**, todo Miembro deberá promover, de acuerdo con las condiciones y práctica nacionales y en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, principios básicos tales como: evaluar los riesgos o peligros del trabajo; combatir en su origen los riesgos o peligros del trabajo; y desarrollar una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud que incluya información, consultas y formación.
Art. 3 Convenio 187

Art. 5
Recomendación
171 OIT

de los trabajadores y las trabajadoras a los agentes nocivos, mediante métodos de control válido y generalmente aceptado.

5. La verificación de los sistemas de control destinados a eliminar o reducir la exposición.

El diseño del procedimiento para hacer la evaluación de riesgos debe ser siempre objeto de planificación y de consulta con los trabajadores, trabajadoras y sus representantes y de forma continua en todo el proceso tanto desde el origen como en la evaluación y revisión continua.

Así, por ejemplo, la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, nos dice que “la evaluación del lugar de trabajo no es un instrumento de investigación de las situaciones de trabajo y generación automática de soluciones; sino que su finalidad es, más bien, iniciar y estructurar un proceso de mejoras basado en un diálogo sobre las condiciones de trabajo en la empresa”.

La evaluación de riesgos es un elemento dinámico que debe revisarse y actualizarse periódicamente cada vez que cambien las condiciones de trabajo de dicho puesto y/o las características de la persona que lo ocupa, o que se haya verificado la existencia de un daño a la salud.

Medidas preventivas a adoptar. Priorización.

Las medidas de prevención o control deberán aplicarse con arreglo al siguiente orden de prioridad:

1. **Eliminar el riesgo en su origen**, con la adopción de medidas técnicas de control o medidas organizativas: Cuando aplicamos el principio de la prevención integrada nos encontraremos con una cantidad de riesgos que serán eliminados porque se corregirán determinadas condiciones de trabajo o bien porque en el proceso de decisión ya se elige opciones de trabajo sin riesgo.
2. **Minimizar el peligro/riesgo**, a través de la aplicación de medidas preventivas de carácter colectivo y con el diseño de sistemas de trabajo seguro que comprendan disposiciones de control adecuadas tanto como parte de los procedimientos internos de la empresa, como por la autoridad competente.

Existen riesgos cuya eliminación a corto plazo no es técnicamente posible o presenta dificultades operativas, sin embargo es posible

reducirlos o minimizarlos. Hay que analizar dichos procesos de trabajo y sus riesgos para ver qué se puede hacer para controlarlos y asegurarse de que no dañan la salud de los trabajadores y las trabajadoras. La evaluación de los riesgos que no hayan podido evitarse debe ser sistemática y permanente.

Deberían adoptarse procedimientos o disposiciones de prevención y control de los peligros/riesgos, y los mismos deberían:

- Ajustarse a los peligros y riesgos que existan en la organización.
- Examinarse y, de ser necesario, modificarse periódicamente.
- Cumplir con la legislación internacional y nacional y reflejar las prácticas más adecuadas, y tener en cuenta los conocimientos más recientes, tanto de instituciones de investigación como de organizaciones especializadas de reconocido prestigio.

3. **Utilización de Equipos de protección individual/personal:**

Cuando ciertos peligros/riesgos no puedan controlarse con disposiciones colectivas, el empleador deberá ofrecer equipo de protección personal, incluida ropa de protección, sin costo alguno y deberá asegurarse de que se utiliza y se conserva adecuadamente dicho equipo.

Los elementos de protección personal solo serán usados cuando otros sistemas de control de riesgos no hayan podido solucionar íntegramente el problema existente; esto es válido tanto para evitar las enfermedades profesionales como para evitar los accidentes.

Atención específica a los riesgos durante el embarazo:

Es necesario realizar una evaluación de riesgos específica en el puesto que ocupe la trabajadora embarazada o lactante. Si la evaluación diera como resultado la existencia de riesgos para la embarazada, o el futuro bebé se deberán adaptar las siguientes medidas:

- a) En primer lugar la eliminación del riesgo.
- b) La adaptación de sus condiciones de trabajo.
- c) El traslado a otro puesto, sin pérdida de salario, cuando dicha adaptación no sea posible,

Art. 6.1
Recomendación
191 OIT sobre
la protección de
la maternidad,
2000

- d) Una licencia remunerada otorgada de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, cuando dicho traslado no sea realizable.

Nunca una trabajadora embarazada o con parto reciente estará obligada a realizar trabajo a turnos.

7.2. Vigilancia de la salud

¿Qué es?

Vigilancia en salud laboral es un conjunto de acciones desarrolladas de manera continua y sistemática para investigar, detectar e intervenir en los factores determinantes y condicionantes de los problemas de salud relacionados con los procesos y ambientes de trabajo.

La vigilancia de la salud debe guardar un estrecho vínculo con la vigilancia del ambiente y proceso de trabajo y su único objetivo ético, es la prevención, por lo cual los profesionales encargados de estos sistemas deben garantizar competencia e independencia técnico científica. Protegiendo la intimidad de los trabajadores y la confidencialidad de los datos individuales relativos a su salud.

Su finalidad es modificar o controlar las situaciones de trabajo nocivas a la salud para evitar que hombres y mujeres se enfermen, considerando no solo riesgos puntuales o aislados, sino el conjunto de aspectos (biológicos, económicos, políticos, tecnológicos, organizacionales, sociales, etc.) que interfieren en los procesos salud-enfermedad de los trabajadores y trabajadoras.

La vigilancia de la salud de los trabajadores debería servir no sólo para la prevención en unos ambientes de trabajo, sino a la definición de políticas y programas nacionales.

La vigilancia de la salud de los trabajadores debería servir no sólo para la prevención en unos ambientes de trabajo, sino a la definición de políticas y programas nacionales.

La vigilancia de la salud, a diferencia del reconocimiento médico, no se ocupa sólo de las señales individuales, sino también y sobre todo, de las colectivas. El sentido de la vigilancia de la salud es impedir que esta se deteriore o detener lo más pronto posible dicho deterioro si es que no se pudo evitar.

La vigilancia de la salud, no es exactamente lo mismo que el reconocimiento médico. Vigilar la salud de los trabajadores es estar atentos para evitar que ésta se vea alterada por las condiciones de trabajo.

¡UN BUEN VIGILANTE DE LA SALUD DEBE OBSERVAR E INTERPRETAR LAS SEÑALES DE ALARMA!

Vigilancia de la salud: Significa estar atento para evitar que ocurran sucesos indeseados, es, estar atento para evitar que la salud se vea dañada por las condiciones de trabajo. Usualmente se lleva a cabo mediante reconocimientos médicos, pero esto es sólo una de las formas posibles, porque hay otras, como: análisis de factores de riesgo, encuestas de salud, controles biológicos, estudios de ausentismo, análisis de estadísticas de accidentalidad y/o enfermedades profesionales, entre otros. Todo lo que aporte información sobre la salud de los trabajadores debe convertirse en un instrumento de vigilancia.

Reconocimiento médico: Examen de salud que consiste en observar o analizar distintos aspectos de una persona con el fin de determinar si goza de buena salud o sufre alguna alteración o patología

Así, la vigilancia de la salud no es exactamente lo mismo que el reconocimiento médico. Vigilar significa prestar atención y actuar para evitar que ocurran cosas indeseadas. En el caso de la vigilancia de la salud significa articular desde los locales de trabajo un conjunto de informaciones y saberes y los actores responsables por las políticas de prevención para evitar que la salud se vea dañada por las condiciones de trabajo a través del control sistemático de las situaciones de riesgo y de los indicadores de salud de las trabajadoras y los trabajadores, entre ellos los datos epidemiológicos obtenidos desde los reconocimientos médicos o exámenes de salud.

La vigilancia en salud laboral comprende por lo menos tres fundamentos básicos:

- participación de los trabajadores y trabajadoras en todas sus etapas, desde la identificación de los problemas y demandas la definición de prioridades, la planificación, ejecución y evaluación de las acciones de protección y promoción de salud;
- compromiso ético-político del conjunto de actores involucrados (médicos, ingenieros, técnicos de seguridad, comités de salud, representantes sindicales, inspectores del trabajo, etc.) de identificar y modificar las situaciones de riesgos a la salud, notificando cuando necesario las instituciones sanitarias competentes, adoptando o haciendo adoptar medidas de control; transparencia en sus acciones e informaciones, preservados el sigilo y la confidencialidad de los trabajadores y trabajadoras

La vigilancia en salud desde los lugares de trabajo tiene un papel clave para hacer visible lo invisible, en especial para impulsar sistemas confiables de notificación de accidentes y enfermedades, políticas públicas de protección a salud de los trabajadores adecuadas a la realidad del trabajo, así como para mejorar las leyes y normas de protección a la salud.

Su fuerza y eficacia tiene estrecha relación con el nivel de organización de sindical de los trabajadores y, a su vez, con una noción de salud de salud que considere sus determinaciones sociales, es decir, que vaya mas allá de su dimensión estrictamente biológica.

Objetivos de la Vigilancia

- Conocer la realidad de salud de los trabajadores e trabajadoras, relacionando las muertes y enfermedades con los procesos y ambientes de trabajo
- Evaluar el proceso de trabajo, las condiciones técnicas, ambientales, organizacionales y sociales en que el trabajo se realiza, identificando sus riesgos y cargas y como afectan a los hombres y a la mujeres;
- Investigar las causas de las enfermedades y muertes y su relación con el trabajo;
- Intervenir en los factores de riesgos a salud de los trabajadores y trabajadoras con el objetivo de eliminarlos o atenuarlos y controlarlos, haciendo cumplir las normas y legislaciones nacionales

e internacionales existentes, así como las normativas firmadas en las negociaciones colectivas;

- Establecer sistemas de informaciones en salud laboral, creando bases de datos con las informaciones obtenidas desde el proceso de vigilancia y otras informaciones existentes.

El sentido de la vigilancia de la salud es impedir que esta se deteriore o detener lo más pronto posible dicho deterioro, si es que no se pudo evitar.

Qué características deben tener los reconocimientos médicos?

Aunque la vigilancia no se restrinja al control de enfermedades y las actuaciones médicas, los exámenes y reconocimientos médicos forman parte importante de los sistemas de vigilancia

Teniendo en cuenta que el objetivo específico de la vigilancia de la salud es la detección precoz de alteraciones o enfermedades, es evidente que es preferible detectar precozmente a tardíamente, sobre todo si ese algo es una enfermedad y sus posibilidades de curación o su pronóstico dependen del momento en que se inicie el tratamiento, por lo cual, hay que detectar una alteración lo antes posible para evitar daños mayores.

Si se detecta una alteración por menor que sea, significa que la prevención no ha funcionado lo suficiente, puesto que se ha producido un daño a la salud. Por lo tanto la detección precoz permite darse cuenta a tiempo que algo va mal en materia de prevención, porque el mejor indicador que la prevención funciona es la ausencia de daños a la salud.

Una alteración detectada a tiempo en un trabajador puede servir, además, para prevenir la aparición de más casos entre los compañeros de trabajo.

Para que las pruebas o reconocimientos médicos puedan considerarse un instrumento de vigilancia de la salud, deben cumplir con los siguientes requisitos:

- El reconocimiento médico debe considerarse una actividad complementaria de la intervención preventiva sobre las condiciones de trabajo

- Orientarse específicamente a los riesgos a los que está expuesta la persona trabajadora, con el fin de detectar precozmente enfermedades y alteraciones.
- Las alteraciones deben ser objeto de estudio mediante la evaluación o reevaluación de los riesgos del puesto de trabajo.
- Incluir una historia clínica laboral u ocupacional.
- Optar por las pruebas menos invasivas.
- Analizar los resultados con el único objetivo de relacionar las condiciones de trabajo con las posibles alteraciones de los indicadores de salud para tomar medidas preventivas

Los reconocimientos médicos deben respetar la imparcialidad e independencia de los profesionales de la salud y con la protección de los derechos de los trabajadores a la intimidad, confidencialidad y el consentimiento informado

Todo lo que aporte información sobre la salud de los trabajadores/as puede convertirse en un indicador válido para la vigilancia de la salud, como por ejemplo, encuestas de salud, las estadísticas de accidentes y bajas por enfermedades de la empresa.

Los Servicios de salud en el trabajo serán quienes lleven a cabo esta vigilancia (el Convenio 161 de la OIT; define sus alcances, funciones y responsabilidades)

¿Cuándo se debe hacer?

Art. 11.1
Recomendación
171 OIT sobre
los servicios
de salud en el
trabajo, 1985

- Antes que se les asignen tareas específicas que puedan entrañar un peligro para su salud o para la de los demás.
- A intervalos periódicos durante todo empleo que implique una exposición a riesgos particulares para la salud.
- Cuando se reanuda el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales, de recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores y de determinar la necesidad de una reclasificación y/o de una readaptación entre tareas.
- Al comenzar y después de terminar asignaciones a puestos de trabajo que entrañen riesgos susceptibles de provocar perjuicios ulteriores para su salud o de contribuir a tales perjuicios.
- Al finalizar la relación laboral

Las pruebas diagnósticas deben reunir los criterios de necesidad, validez científica y utilidad preventiva.

¿Para qué sirve la vigilancia de la salud?

Debe servir para:

- Darse cuenta lo más temprano posible que una persona está enfermando y poder actuar cuanto antes, -diagnóstico precoz-
- Estudiar la relación entre las enfermedades de un colectivo y el trabajo que desempeñan.
- Chequear si las medidas preventivas ya adoptadas están siendo eficaces, y realmente están evitando el daño a la salud,
- Los resultados obtenidos deberán ser tenidos en cuenta y ser parte en la evaluación de riesgos de la empresa.

Deberían adoptarse disposiciones para proteger la intimidad de los trabajadores y procurar que la vigilancia de su salud no sea utilizada con fines discriminatorios ni de ninguna otra manera perjudicial para sus intereses.

Recomendación 171, artículo 11. 2)

¿Es obligatoria la vigilancia de la salud?

El primer derecho de los trabajadores es justamente el derecho a que se vigile su salud para evitar que esta se vea deteriorada por las condiciones de trabajo. La Ley lo reconoce con carácter universal y obliga al empresario a garantizarlo

La vigilancia de la salud es un derecho de los trabajadores y trabajadoras, que podrán ejercer de manera voluntaria, y siempre respetando la intimidad, dignidad y confidencialidad de los datos, que no podrán ser utilizados con fines discriminatorios.

De esta **voluntariedad** se exceptúan los casos en los que los trabajadores estén expuestos a riesgos para los que una disposición legal establezca la obligatoriedad de los reconocimientos médicos, motivado esencialmente para velar por la seguridad de terceros.

Siempre se debe diligenciar el consentimiento del trabajador, el cual, una vez informado de la utilidad del examen y como se va a ejecutar, puede renunciar voluntariamente a este, salvo si es imprescindible un reconocimiento médico para evaluar su propia salud o para evitar daño a los compañeros de trabajo. Así mismo, cada trabajador tendrá derecho a conocer los resultados de la vigilancia de su salud.

La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con el trabajo no deberá significar para ellos ninguna pérdida de ingresos; deberá ser **gratuita** y, en la medida de lo posible, realizarse durante las horas de trabajo.

Art. 19 Convenio
155 OIT
Art. 22
Recomendación
171 OIT sobre
los servicios
de salud en el
trabajo, 1985

7.3. Información y formación

Los trabajadores y trabajadoras deberán recibir toda la información sobre los riesgos de su puesto y sobre las medidas de prevención y protección necesarias para que su salud no se vea a dañada.

Tendrán derecho asimismo a recibir formación teórica y práctica, suficiente y adecuada sobre los riesgos existentes en su puesto de trabajo. La formación se debe impartir en el momento que el trabajador acceda por primera vez al puesto, así como cuando se produzcan cambios en los materiales, sustancias y tecnologías con los que normalmente trabaja.

Incluimos los dos conceptos: formación e información para hacer notar que, si bien las dos son necesarias, la formación va mas allá de la mera información, e implica la comprensión de los contenidos que son transmitidos y la verificación de esta comprensión por quien imparte la formación.

Incluye formación respecto al manejo de las máquinas, a la manipulación de sustancias y productos químicos, respecto a qué procedimientos se deben usar por ser seguros... etc.

De manera complementaria a la adopción de medidas colectivas e individuales, la formación e información deben existir siempre y para todo tipo de trabajos, pues constituyen una de las principales y más eficaces

medidas de prevención. La información también se genera desde los trabajadores hacia los representantes de las empresas, cuando se produzcan novedades en los diferentes puestos de trabajo.

Ninguna de las medidas preventivas anteriormente señaladas deberá suponer carga financiera para los trabajadores y trabajadoras.

7.4 Lista de control sindical: prevención y control de los riesgos.

¿La empresa ha definido una política o plan de prevención de riesgos? ¿Es un objetivo integrado en su actividad empresarial? ¿Destina recursos—económicos y técnicos a la prevención?

¿La representación sindical participa de los procesos existentes para la prevención de riesgos, como en la evaluación de riesgos o en la vigilancia de la salud?

¿Se ha realizado evaluación de riesgos? ¿Han participado los trabajadores y las trabajadoras? ¿y la representación sindical?

¿Se realiza una vigilancia de la salud adecuada a los riesgos específicos de los centros de trabajo y de los puestos de trabajo?

¿El empresario y los mandos intermedios facilitan información colectiva e individual sobre los riesgos y las medidas preventivas y de protección?

¿La empresa facilita formación sobre los riesgos, la manera de prevenirlos y el uso de equipos de protección?

DEFINICIONES CLAVE – CAPITULO 7

- **Evaluación de riesgos:** proceso por el cual se busca identificar y eliminar riesgos presentes en el entorno de trabajo así como su valoración y la acción preventiva, cuando no pueden ser eliminados directamente.
- **Evaluación de riesgos en el embarazo:** se debe prestar una atención específica a aquellos puestos de trabajo ocupados por mujeres embarazadas o lactantes, a fin de garantizar la salud de éstas y de los fetos, hijas e hijos, por la situación de vulnerabilidad que conlleva frente a riesgos.
- **Vigilancia de la salud:** Vigilar no es solo reconocimiento medico. Es la articulación de un conjunto de acciones desarrolladas por todos los que actúan en la prevención para investigar, detectar y intervenir en los factores determinantes y condicionantes de los problemas de salud relacionados con los procesos y ambientes de trabajo.
- **La información y la formación:** forman parte también de las herramientas para favorecer la prevención de riesgos en el trabajo, al dotar a las personas de capacidad para identificar y actuar frente a los riesgos.
Criterios de prioridad de las medidas preventivas:
- **Eliminar el riesgo en su origen:** a través de la modificación de las propias condiciones de trabajo y de la mejora continua, los elementos peligrosos desaparecen, eliminado el riesgo totalmente.
- **Medidas preventivas de carácter colectivo:** a través de sistemas de trabajo seguro y medidas incorporadas a las condiciones de trabajo, se consigue la minimización del riesgo.
- **Utilización de los equipos de protección individual:** que se utilizan cuando no se puede controlar a través de dispositivos colectivos.

8. Prácticas para el uso de elementos de protección personal (EPP)

Los equipos de protección personal son elementos de uso individual destinados a dar protección al trabajador frente a eventuales riesgos que puedan afectar su integridad durante el desarrollo de sus labores.

La protección personal está constituida por aquellos elementos que utiliza el trabajador con objeto de disminuir o evitar lesiones o pérdidas de salud susceptibles de ser originadas por los accidentes y enfermedades profesionales. Estos elementos son medidas de protección, porque actúan frente al accidente o la enfermedad profesional evitando las consecuencias que ocasiona el contacto o la reiteración de contactos en el tiempo. Esta es la razón principal por la cual se preconiza que la protección personal debe ser la última línea de defensa frente al accidente y contra la enfermedad profesional.

Las medidas que eviten el contacto han de ser prioritarias, inicialmente a nivel de fuente y seguidas en el medio, pero se hace necesario recurrir a las de protección cuando en la fase de pre-contacto todas las medidas analizadas resultan insuficientes o su aplicación es imposible para evitar el accidente o contacto.

La utilización de los elementos de protección personal no elimina el riesgo, es sencillamente una barrera entre él y el trabajador.

Es necesario que el equipo de protección personal que se va a adquirir brinde la protección necesaria, sea aceptado y utilizado por el trabajador, así como rentable para la empresa, por lo cual deben considerarse algunas características del mismo:

1. **Homologación.** Consiste en la aplicación de pruebas específicas a cada tipo de protector, por lo que es importante verificar que el equipo a adquirir cumpla con las normas estipuladas por las instituciones especializadas de reconocido prestigio internacional.

2. **Calidad.** Algunos fabricantes ofrecen mayor calidad en el diseño y materiales que componen el equipo de protección personal, la cual es certificada por el cumplimiento de una norma determinada lo cual es garantía de protección.
3. **Comodidad.** Importante factor a considerar en la escogencia del equipo de protección, observando principalmente factores como el peso, que no entorpezca la visibilidad, que no dificulte los movimientos del trabajador, aumente su temperatura corporal, etc.
4. **Mantenimiento.** Es necesario que se aproveche al máximo la vida útil de los elementos de protección personal, por lo cual un programa de mantenimiento no sólo es limpiar el equipo, sino que obliga a examinarlo cuidadosamente y desechar el que ofrezca dudas, establecimiento el procedimiento a seguir para reponer las partes defectuosas de un determinado equipo, nunca reparar un componente del equipo de protección, ni hacerle modificaciones y es fundamental que el fabricante garantice el suministro de las partes que puedan deteriorarse con el uso.

Criterios de selección y consideraciones generales de los EPP:

- Identificación y medición del peligro para el que vamos a protegernos, con la participación de los empleados
- Decisión sobre la protección adecuada al riesgo que se va a estar expuesto.
- Homologación correspondiente a la clase de protección deseada
- Comodidad, resistencia y durabilidad, dentro de los márgenes de seguridad
- Formación en su utilización correcta y responsabilización del usuario tras la instrucción efectuada, así como registro de la instrucción dada en:
 - Efectos que se pueden generar por la exposición a los agentes de riesgo o factores que se están protegiendo con los elementos de protección personal,
 - Características de los elementos de protección personal, uso

- adecuado de los elementos de protección personal,
 - limitaciones del elemento protector,
 - mantenimiento y cuidados de los elementos de protección personal
- Asignación individual para cada trabajador
 - Incorporación temporal a la normativa de trabajo de la empresa, ajustándose a normas correspondientes, nacionales e internacionales
 - Proporcionar el máximo confort posible, sin restringir movimientos.
 - Disponibilidad en todo momento para su uso y devolución del equipo dañado para recibir el recambio
 - Compatibilidad entre diferentes elementos de protección personal utilizados de forma simultánea.
 - Previsión de existencia para satisfacer las necesidades
 - Mantenimiento periódico y fijación del tiempo de duración
 - Penosidad añadida por el uso del equipo de protección personal.
 - Registro de resultados del uso de protección personal



Partes del cuerpo a proteger y ejemplos de equipos de protección personal:

Parte del cuerpo		Equipo de protección personal	
Cabeza	Cráneo	Casco de seguridad	
	Aparato auditivo	Protector auditivo	
	Rostro.	Protección Facial	
	Ojos	Protección Ocular	
	Vías respiratorias	Filtros	
Miembros superiores	Dedos, mano, muñecas, antebrazos, codos y brazos.	Guantes	
Miembros inferiores	Pies, tobillos, rodillas y rodillas.	Botas	
Tronco	Hombros, pecho, espalda y abdomen.	Ropa de trabajo	

Algunas cuestiones importantes a tener en cuenta que pueden suponer penosidad o incomodidad por la utilización de los equipos de protección personal (**EPP**):

Tipo de EPP	Riesgos debidos al equipo
Cascos de protección	Peso excesivo Mala adaptación a la cabeza Insuficiente ventilación Mala estabilidad (caída casco)
Protectores oculares	Volumen excesivo Ventilación insuficiente (vaho) Excesiva presión de contacto Mala calidad óptica (reflejos, distorsión) Reducción del campo visual
Protectores auditivos	Volumen excesivo Demasiada presión Insuficiente transpiración

	<p>Enganchamiento al pelo Deterioro de la inteligibilidad de las palabras o del reconocimiento de señales acústicas</p>
Protección respiratoria	<p>Tamaño y volumen inadecuados Excesiva resistencia respiratoria Dificultad para mover la cabeza Discomfort, micro climático bajo la máscara Reducción del campo visual</p>
Guantes	<p>Tallas inadecuadas Adherencia excesiva Discomfort térmico Alergias a los componentes</p>
Calzado de seguridad	<p>Mala adaptación al pie Transpiración insuficiente Penetración de la humedad Fatiga por utilización continuada Luxaciones y esguinces por mala sujeción</p>

Finalmente, la utilización de los equipos de protección personal conlleva un proceso de implantación: que implica la consulta y negociación a través de los delegados y delegadas sindicales en materia de seguridad y salud, y la participación del conjunto de personas que deben usarlos, de manera que:

- Se informe y difunda la necesidad de utilizar los EPP, justificando la imposibilidad de utilizar medidas de prevención o protección colectivas, y se recoja la opinión de las personas que deben utilizarlos.
- Se comience con un tiempo de entrenamiento y capacitación para su correcto uso, estableciendo con claridad las normas de utilización de los EPP y situando información por escrito y señalización para su utilización.
- Se supervisen y controle constantemente los EPP, para detectar cualquier anomalía, rotura, desgaste, etc. que haga necesario su recambio, y con el objetivo de asegurar un buen estado y un uso correcto.
- Se evalúe periódicamente la necesidad de su utilización dado que su uso debiera practicarse hasta tanto se adopten las medidas necesarias para eliminar o poner bajo control el riesgo que obliga al uso del EPP

9. INSTITUCIONES, ORGANISMOS Y LEGISLACIÓN RELACIONADA

9. 1 Contexto Regional.

Las políticas públicas que se aplicaron en la región (América latina y el Caribe), han derivado al sector privado obligaciones que los Estados debieran ejercer, dada su importancia, como es la salud y seguridad laboral de los trabajadores y trabajadoras, las jubilaciones y pensiones, etc.; otros países en cambio, han mantenido sistemas de inspección y de registro de los accidentes laborales.

En muchos casos la superposición y la falta de claridad en los roles entre instituciones, la escasa definición de las responsabilidades, la falta de recursos disponibles y de objetivos, van en detrimento de las acciones a realizar y así poder modificar los altos índices de siniestralidad y de trabajo informal.

Estas ineficiencias de los sistemas, más allá de quien lo ejerza, se ven reflejadas, por ejemplo; en la falta de estadística “confiable” que refleje la realidad, esto es debido a la notificación incompleta ó no notificación de los accidentes laborales y de las enfermedades laborales, a partir de los cuales se podrían instrumentar políticas públicas vinculadas a la salud de los trabajadores; este problema de la declaración insuficiente prevalece en casi todos los países y es más relevante en los casos de las enfermedades profesionales, ya que es más difícil establecer una vinculación entre la enfermedad y el ámbito de trabajo. Agregamos a esto, que no es fácil, la comparación de las estadísticas entre países, ya que las mismas no son homogéneas y tienen distintos criterios de clasificación.

Tomando como referencia las estadísticas disponibles, se puede decir, que el panorama regional presenta deficiencias de forma y de fondo, con lo cual, comienzan a hacerse indispensables definiciones básicas y fundamentales para modificarlo. La falta de alcance de los sistemas de cobertura de riesgos laborales tiene su primer obstáculo en la calidad del empleo.

El objetivo de los gobiernos y de las organizaciones deberá ser mejorar la calidad del empleo en la región. La generación de empleo no registrado es la primera barrera a superar; a los fines de que los trabajadores sean beneficiarios de sus Derechos Sociales (salud, asignaciones familiares, jubilación, subsidios por desempleo y prestaciones por riesgos en el trabajo) y sus Derechos Laborales (indemnización por despido, remuneraciones y condiciones de trabajo convenidas, vacaciones y aguinaldo). Por otro lado, las normas técnicas de aplicación general y en determinados casos específica, definen claramente, la responsabilidad de los empleadores en dar las condiciones de trabajo decente y digno en cada puesto de trabajo.

Si bien se dispone de esta normativa, la falta de la Cultura de la prevención, hace que los incumplimientos deriven en altos índices de siniestralidad.

En síntesis, el subsistema de la seguridad social, relacionado con los riesgos laborales, deben contar con un marco legal claro que fije funciones, derechos y obligaciones, frente a una contingencia en los lugares de trabajo. Esto es:

- Que el Estado desarrolle el rol de regulador fijando objetivos y metas.
- Que el Estado sancione a las empresas que no cumplen con la legislación.
- Que las Empresas cumplan con las normas de Salud y seguridad.
- Que el objetivo de las partes involucradas sea la prevención.

9.2 Instituciones de aplicación

Art. 1
Convenio 187
OIT sobre
el marco
promocional
de la seguridad
y salud en el
trabajo, 2006

Los Estados deberán desarrollar un sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo o sistema nacional en consulta con las organizaciones de empresarios y trabajadores más representativas.

Este Sistema Nacional englobará toda la infraestructura que conforma el marco principal para la aplicación de la política y los programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo y deberá servir para:

- Llevar a cabo una adecuada coordinación administrativa (laboral, sanitaria y educativa).
- Tener un espacio de participación y concertación en el que empresarios y trabajadores dialoguen y hagan sus propuestas de trabajo en temas de Seguridad y Salud laboral.

Estos son los principales organismos públicos y de participación institucional que intervienen en la actividad preventiva:

1. Inspección de trabajo,
2. Instituciones para la cobertura médica legal de los accidentes y enfermedades laborales
3. Autoridad Competente: Laboral, Sanitaria y en Materia de Formación

Art. 1
Convenio 81
OIT relativo a
la inspección
de trabajo en
la industria y el
comercio, 1947

Art. 9
Convenio 155
OIT sobre
seguridad y
salud de los
trabajadores,
1981

1. Inspección de Trabajo

Obligación de mantener un sistema de Inspección:

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el que esté en vigor el Convenio 81 de la OIT deberá mantener un sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales y establecimientos comerciales.

Función principal: El control de la aplicación de las leyes y de los reglamentos relativos a la seguridad, la higiene y el medio ambiente de trabajo deberá estar asegurado por un sistema de inspección apropiado y suficiente.

Las principales funciones del sistema de inspección del trabajo, son:

Art. 3
Convenio 81 OIT

- El control del cumplimiento de las disposiciones legales, especialmente mediante visitas de inspección, sean estas de origen interno o las derivadas de denuncias formuladas por trabajadores, sus representantes o sus organizaciones sindicales, así como el tratamiento de las quejas y las verificaciones materiales, técnicas y administrativas;
- La comunicación de informaciones y de asesoramiento técnico (orientación) a los empleadores, a los trabajadores y a sus respectivas organizaciones;
- La puesta en conocimiento de las autoridades competentes de las deficiencias y los abusos no comprendidos en las disposiciones legales vigentes.

¿Quién conforma el personal de Inspección?

El servicio estará compuesto por funcionarios y funcionarias cuya situación jurídica y cuyas condiciones de servicio les garanticen la estabilidad en su empleo y los independicen de los cambios de gobierno y de cualquier influencia exterior indebida.

Art. 6
Convenio 81 OIT

Estructura: Se articula entre una autoridad central y los servicios situados bajo su vigilancia y control. La autoridad competente deberá adoptar, medidas pertinentes para fomentar:

- La cooperación de los servicios de inspección con otros servicios gubernamentales y con instituciones, públicas o privadas, que ejerzan actividades similares;
- La colaboración de los funcionarios y funcionarias de la inspección del trabajo con los empleadores y trabajadores o sus organizaciones.

¿Quién controla su actuación?

- Siempre que sea compatible con la práctica administrativa del Miembro, la inspección del trabajo deberá estar bajo la vigilancia y control de una autoridad central.
- En el caso de un Estado federal, el término autoridad central podrá significar una autoridad federal o una autoridad central de una entidad confederada.

Art. 4
Convenio 81 OIT

Art. 12
Convenio 81 OIT.

Derechos y Facultades de los inspectores de trabajo para el desempeño eficaz de sus funciones de vigilancia.

- derecho de entrada libre en los establecimientos (a cualquier hora del día o de la noche, en los establecimientos oficialmente sujetos a inspección, y del día, en cualquier lugar, cuando tengan un motivo razonable para suponer que está sujeto a inspección);
- derecho de investigación material y de interrogación al empleador, a su representante y al personal de la empresa;
- derecho de toma y extracción de muestras de las sustancias y los materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de analizarlos, siempre que se notifique al empleador;
- derecho de exigencia de la colocación, legalmente obligatoria, de determinados avisos.

Los inspectores del trabajo deberán asimismo estar facultados para tomar medidas, directa o indirectamente, dirigiéndose a las instancias competentes a tal efecto, con el fin de que se eliminen defectos observados en la instalación, en el montaje o en los métodos de trabajo susceptibles de constituir un peligro para la salud o seguridad de los trabajadores y las trabajadoras.

2. Instituciones para la cobertura médica legal de los accidentes y enfermedades laborales.

Es obligación de los Estados establecer disposiciones para la colaboración con regímenes de seguro o seguridad social que cubran las contingencias profesionales.

Art. 4
Convenio 187
OIT.

Seguro que cubra lesiones y enfermedades.

Todo Miembro deberá establecer, mantener y desarrollar de forma progresiva, y reexaminar periódicamente, un sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo, que deberá incluir, entre otras cosas: disposiciones con miras a la colaboración con los regímenes pertinentes de seguro o de seguridad social que cubran las lesiones y enfermedades profesionales.

Responsabilidad del Estado respecto a la administración de las instituciones y servicios encargados de las prestaciones.

Los Estados deberán asumir la responsabilidad general en lo que se refiere al suministro conveniente de las prestaciones concedidas en aplicación del Convenio 121 y deberán adoptar todas las medidas necesarias a este efecto tanto si se asume directamente por el Estado a través del sistema público, como si se establece un sistema de colaboración con regímenes de seguro privados

Art. 25
Convenio 121 OIT sobre las prestaciones en caso de accidente de trabajo y enfermedades profesionales, 1964

¿A quién dará cobertura?

La legislación nacional sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales debe proteger a todos los asalariados, incluidos los aprendices, de los sectores público y privado, comprendidos aquellos de las cooperativas, y, en caso de fallecimiento del sostén de familia, a categorías prescritas de beneficiarios

Art. 4
Convenio 187 OIT

¿Qué contingencias cubre?

Las contingencias cubiertas, cuando se deban a un accidente del trabajo o a una enfermedad profesional, comprenderán las siguientes:

- estado de enfermedad o mórbido,
- incapacidad para trabajar que resulte de un estado mórbido y que entrañe la suspensión de ganancias, tal como esté definida en la legislación nacional,
- pérdida total de la capacidad para ganar o pérdida parcial que exceda de un grado prescrito, cuando es probable que dicha pérdida total o parcial sea permanente, o disminución correspondiente de las facultades físicas,
- pérdida de los medios de existencia, sufrida a consecuencia del fallecimiento del sostén de la familia, por categorías prescritas de beneficiarios.

Art. 6
Convenio 121 OIT

¿A qué prestaciones tendrá derecho el trabajador?

Asistencia médica: la asistencia médica y los servicios conexos en caso de enfermedad deberán comprender lo siguiente:

- la asistencia médica general y la ofrecida por especialistas a personas hospitalizadas o no hospitalizadas, incluidas las visitas a domicilio;
- la asistencia odontológica;
- la asistencia por enfermeras, a domicilio, en un hospital o en cualquier otra institución médica;
- el mantenimiento en un hospital, centro de convalecencia, sanatorio u otra institución médica;
- el suministro del material odontológico, farmacéutico y cualquier otro material médico o quirúrgico, comprendidos los aparatos de prótesis y su conservación, reparación y renovación cuando sea necesario, así como los lentes;
- la asistencia suministrada, bajo la vigilancia de un médico o de un dentista, por miembros de otras profesiones reconocidas legalmente como conexas con la profesión médica

En la medida de lo posible, el siguiente tratamiento en el lugar de trabajo:

- tratamiento de urgencia a las víctimas de accidentes graves;
- cuidados ulteriores a las víctimas de lesiones leves que no acarreen interrupción del trabajo.

Art. 12
Convenio 121
OIT

Estas prestaciones deberán incluir, al menos lo siguiente:

- la asistencia médica general, incluidas las visitas a domicilio y la asistencia por especialistas
- el suministro de productos farmacéuticos esenciales recetados por médicos u otros profesionales calificados;
- la hospitalización
- la asistencia de urgencia, cuando fuere posible, en el lugar del trabajo, a las víctimas de accidentes del trabajo.

Art. 14 y 21
Convenio 121
OIT

Prestaciones económicas: se pagarán en los siguientes casos:

- Incapacidad para trabajar que resulte de un estado mórbido y que entrañe la suspensión de ganancias, tal como esté definida en la legislación nacional;
- Pérdida total de la capacidad para ganar o pérdida parcial que exceda de un grado prescrito, cuando es probable que dicha pérdida total o parcial sea permanente, o disminución correspondiente de las facultades físicas; y

- Pérdida de los medios de existencia, sufrida a consecuencia del fallecimiento del sostén de la familia, por categorías prescritas de beneficiarios.

Modelo y criterios de cobertura por contingencias profesionales en la Región.

Nº	Tipo de sistema	Características	Países
1	Sistema de seguros nacionales	Cobertura Universal de AT y EP, mediante afiliación obligatoria a todas las personas, con o sin contrato de trabajo, bajo un sistema de monopolio del Estado	Costa Rica, Belice, Barbados, Guyana, Jamaica y Uruguay
2	Sistema de Seguridad Social Tradicional	Cobertura de AT y EP para aquellos trabajadores con un contrato formal de trabajo, a veces para trabajadores independientes, administrado por un Instituto u Organización nacional de seguridad social, bajo un esquema de monopolio estatal	Bolivia, Brasil, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Paraguay, Venezuela, República Dominicana Trinidad y Tobago
3	Sistema Mixto	Cobertura de AT y EP en donde se mezcla la categoría anterior, con opción al aseguramiento privado por cuenta propia del empleador, cuando el Instituto nacional de seguridad social no logra la cobertura nacional; o cuando hay regímenes de excepción que operan simultáneamente	Panamá, Nicaragua, Honduras
4	Sistema de Seguridad social pluralizado	Cobertura de AT y EP para los trabajadores con contrato de trabajo formal y trabajadores independientes del sector público o privado, bajo un esquema de participación de múltiples instituciones de carácter público, privado, solidario, cooperativista o mutual.	Colombia, Chile, Argentina, México y Perú

Art. 24
Convenio 121
OIT

Participación en la gestión de los representantes de las personas protegidas:

1. Cuando la administración no sea confiada a una institución que esté bajo la dirección de las autoridades públicas o a un departamento gubernamental responsable ante un parlamento, representantes de las personas protegidas deberán participar en la administración o estar asociados a ella con carácter consultivo, en condiciones prescritas.

La legislación nacional podrá decidir también acerca de la participación de representantes de los empleadores y de las autoridades públicas.

2. En cualquier caso el Estado Miembro deberá asumir la responsabilidad general en lo que se refiere a la buena administración de las instituciones y servicios.

Art. 4
Convenio 155
OIT sobre
seguridad y
salud de los
trabajadores,
1981

3. Autoridad competente: laboral, sanitaria y en materia de formación.

Las autoridades públicas deben poner en práctica una *Política nacional* coherente en materia de seguridad y salud de las trabajadoras y los trabajadores y medio ambiente de trabajo.

Para la aplicación de esta política los Estados deberán desarrollar un Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que englobará toda la infraestructura que conforma el marco principal para hacer posible su aplicación (en consulta con las organizaciones de empresarios y trabajadoras y trabajadores más representativas).

Esta infraestructura deberá servir para:

- Llevar a cabo una adecuada coordinación administrativa (laboral, sanitaria y educativa)
- Tener espacios de participación tripartitos en el que empresarios, representantes de las trabajadoras y los trabajadores y el Estado dialoguen y hagan sus propuestas de trabajo en temas de Seguridad y Salud laboral.

Coordinación entre autoridades y organismos:

Para asegurar la coherencia de la política en materia de seguridad y salud y de las medidas tomadas para aplicarla, todo Miembro deberá tomar disposiciones conformes a las condiciones y a la práctica nacionales para lograr la necesaria coordinación entre las diversas autoridades y los diversos organismos encargados de la formulación de dicha política y de llevar a cabo una acción a nivel nacional

Art. 15
Convenio 155
OIT sobre
seguridad y
salud de los
trabajadores,
1981

Todo ello previa consulta tan pronto como sea posible con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores y, cuando sea apropiado, con otros organismos

Cuando las circunstancias lo requieran y las condiciones y la práctica nacionales lo permitan, tales disposiciones deberían incluir el establecimiento de un organismo central.

El Sistema nacional de seguridad y salud debe incluir:

- Una autoridad u organismo, o autoridades u organismos responsables de la seguridad y salud en el trabajo, designados de conformidad con la legislación y la práctica nacionales;
- Mecanismos para garantizar la observancia de la legislación nacional, incluidos los sistemas de inspección,
- Disposiciones para promover en el ámbito de la empresa la cooperación entre la dirección, los trabajadores y sus representantes, como elemento esencial de las medidas de prevención relacionadas con el lugar de trabajo.
- La legislación, los convenios colectivos en su caso, y cualquier otro instrumento pertinente en materia de seguridad y salud en el trabajo;

Art. 4
Convenio 187
OIT relativo a
la inspección
de trabajo en
la industria y el
comercio, 1947

Y también incluirá

- Servicios de información y asesoramiento en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- Formación en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- Servicios de salud en el trabajo;
- La investigación en materia de seguridad y salud en el trabajo;

- Un mecanismo para la recopilación y el análisis de los datos relativos a las lesiones y enfermedades profesionales, teniendo en cuenta los instrumentos de la OIT pertinentes;
- Mecanismos de apoyo para la mejora progresiva de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en las microempresas, en las pequeñas y medianas empresas, y en la economía informal.

9.3. Guía de control sindical: prevención y control de los riesgos.

1. ¿Hay definido un Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo? ¿Asegura una adecuada coordinación administrativa? ¿Participan los agentes sociales –representantes empresariales y sindicales?
2. La Inspección de Trabajo: ¿Cuenta con recursos personales y técnicos suficientes? ¿Actúan en todas las empresas que es preciso su intervención? ¿Es fácil reclamar la presencia de la inspección de trabajo? ¿La representación sindical acompaña a la Inspección de Trabajo?
3. ¿Quién cubre las prestaciones en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional? ¿Son organismos públicos o privados? ¿Están controlados y respaldados por la Administración Pública? ¿Participa la representación sindical en la gestión de las entidades privadas que gestionan estos seguros sociales?
4. ¿Hay una adecuada coordinación entre las autoridades y los organismos que tienen competencias o responsabilidades en materia de seguridad y salud en el trabajo?
5. ¿Se proporciona suficiente información y formación desde los organismos con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo para que las trabajadoras y los trabajadores puedan hacer efectivo su derecho a la protección de la salud en el trabajo?

DEFINICIONES CLAVE - CAPITULO 9

- **Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo:** la infraestructura que conforma el marco principal para la aplicación de la política y los programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo.
- **Inspección de trabajo:** cuerpo de funcionariado que realiza el control de aplicación de las leyes y de los reglamentos relativos a la seguridad y la salud en el trabajo, normas laborales, de empleo, derechos Fundamentales
- **Instituciones para la cobertura médica legal de los accidente de trabajo y enfermedades profesionales:** entidades públicas o privadas que gestionan los regímenes pertinentes de seguro o seguridad social que cubran las lesiones y enfermedades profesionales.
- **Autoridad competente:** departamento, área o estructura dentro del organigrama de la Administración Pública que tiene mandato de intervenir de un modo u otro en prevención de riesgos laborales. Destacan las administraciones laboral –normas y control–, sanitaria –atención médica–, preventiva (servicios de prevención, institutos nacionales de salud y seguridad o de seguridad e higiene, etc) y educativa –formación–.

10. ESTRATEGIA SINDICAL EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA CONFEDERACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LAS AMÉRICAS –CSA–.

En sus cuatro años de existencia, la Confederación Sindical de trabajadoras y trabajadores de las Américas (CSA), a través de la Secretaría de Políticas Sociales, en el marco del Proyecto de Seguridad Social para Organizaciones Sindicales, SSOS, de ACTRAV, ha venido trabajando de manera participativa, en conjunto con 29 centrales afiliadas, las organizaciones sindicales españolas hermanas (CCOO y UGT) - la Estrategia Sindical en salud Laboral para las Américas (ESSLA), siendo está una herramienta que sirve de referente para la acción sindical en la región en la defensa de lugares de trabajos sanos y seguros; proceso de construcción colectiva que ha contado con la cooperación del Convenio ISCOD – AECID – CSA y el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS).

La construcción de la Estrategia sindical de la CSA nos permite avanzar en el logro de metas de abordaje prioritario en salud laboral, permitiendo acciones concretas y coordinadas de formación de cuadros sindicales, y de defensa de derechos, haciendo imprescindible fortalecer la acción sindical en materia salud laboral en la Región.

La Estrategia Sindical en Salud y Seguridad en el Trabajo, aprobada en el Congreso de la Confederación Sindical de trabajadores y trabajadoras de las Américas de abril de 2012, tiene como puntos centrales los siguientes:

1. FORTALECER LA ACCIÓN SINDICAL EN MATERIA DE SALUD LABORAL DE MANERA ARTICULADA Y COORDINADA.

Se hace imprescindible fortalecer la acción sindical en materia de salud laboral, en el ámbito local, nacional y regional considerando la formación, como herramienta indispensable para reforzar al movimiento sindical como un actor político y social que reivindica y defiende los derechos de los

trabajadoras y trabajadores y con capacidad de incidir en políticas públicas sobre salud laboral en la región.

Ello implica el desarrollo de estrategias en el ámbito interno del accionar de las organizaciones sindicales en sus estructuras, estatutos y planes de acción donde la salud laboral sea una prioridad. Implica también fomentar y apoyar la creación de Secretarías de Salud Laboral en sus centrales sindicales y, con la cooperación Técnica internacional, la creación de equipos técnicos-sindicales en salud laboral.

2. GENERACIÓN DE EMPLEO CON DERECHOS LABORALES Y PROTECCIÓN SOCIAL.

Los derechos laborales y la protección social forman parte esencial del Trabajo Decente. Los gobiernos son actores imprescindibles en la generación de este tipo de empleo, constituyéndose en garantes de tales derechos y teniendo un rol activo en el proceso de cambio necesario para llevar a cabo políticas de generación de empleo, de innovación tecnológica de seguridad y salud y de previsión social, con el fin de conseguir el objetivo de un trabajo digno.

Por su parte, la institucionalización del diálogo social, bipartito, tripartito, a través de la creación de mecanismos y procedimientos de decisión es indispensable para avanzar hacia un modelo basado en el desarrollo económico y social con justicia que ha de definir acciones concretas para la extensión de la cobertura de seguridad social.

3. COMBATIR LAS DESIGUALDADES EN SALUD LABORAL

La prioridad de acciones en seguridad social y en salud laboral deben centrarse sobre los sectores y colectivos más desfavorecidos y vulnerables, como mujeres, jóvenes, migrantes, con especial atención a los trabajadores tercerizados, a las maquiladoras, al trabajo doméstico, etnias, discapacitados, trabajo rural y sobre la economía informal; especial mención a los sectores con mayores índices de accidentabilidad (por ejemplo: minería, construcción, salud, etc.)

4. PROMOVER POLÍTICAS DE ESTADO EN SALUD LABORAL CON CONSENSO TRIPARTITO

Cualquier política que se establezca en materia de Salud laboral, debe estar orientada al cuidado de la salud y la vida de los trabajadores y trabajadoras (dentro y fuera de los lugares de trabajo) tanto en el ámbito preventivo y reparador, en coherencia con la promoción del trabajo decente. Para ello,

y siguiendo lo establecido en el artículo 4 del Convenio 155, todo Estado deberá, formular y poner en práctica una política de Estado en Salud laboral cuyo objetivo sea mejorar las condiciones de trabajo en coherencia con las premisas definidas para el trabajo decente.

5. FORTALECIMIENTO DEL TRIPARTISMO Y DEL DIALOGO SOCIAL EN SALUD LABORAL EN LA SOCIEDAD Y EN LA EMPRESA

Participación Sindical, como herramienta para la profundización del tripartismo en materia salud laboral se deberán constituir o fortalecer espacios tripartitos de diálogo social y negociación colectiva. Para lograr un verdadero diálogo social debe existir libertad sindical; la defensa de este derecho es imprescindible para la participación de los trabajadores y trabajadoras en la elaboración de estrategias tanto regionales, nacionales, como a nivel de empresa en el diseño, gestión, seguimiento y control de todas las acciones.

6. FORTALECIMIENTO MEJORA Y AVANCE DE LA CULTURA PREVENTIVA.

La difusión e impulso de la cultura preventiva a todos los niveles es indispensable para conseguir integrar la Seguridad y la Salud en el mundo del trabajo. La conceptualización de la cultura preventiva requiere la correcta identificación de diferentes niveles de responsabilidad derivados de las asimetrías de poder que se presentan en las relaciones de trabajo: la responsabilidad de los empresarios respecto a condiciones de trabajo seguras y saludables como parte de la organización de la producción; la responsabilidad de los gobiernos de articular estrategias, sistemas, programas y políticas, de forma tripartita y con mecanismos de evaluación y control; y la responsabilidad de las organizaciones sindicales de organizar a los trabajadores para la defensa de sus derechos en salud y seguridad en el trabajo.

7. INCREMENTAR LA COOPERACIÓN Y LA COLABORACIÓN REGIONAL EN MATERIA DE SALUD LABORAL.

Para alcanzar el cumplimiento de los objetivos anteriormente señalados, es necesario contar con el apoyo de organismos e instituciones regionales e internacionales con conocimiento y experiencia en la materia preventiva

La CSA destaca la necesidad de fortalecer los procesos de integración subregional y regional, con una participación plena de los trabajadores y trabajadoras, como respuesta a los tratados de libre comercio.

Anexos

Anexo 1

Modelo de Acta de Conformación e Instalación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo

Anexo 2

Modelo de Acta de Reunión del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Anexo 3

Modelo de Acta Plan de Trabajo del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Anexo 4

Relevamiento de condiciones y medioambiente de trabajo – Información general y particular del Centro de Trabajo

Anexo 5

Cuadro de Riesgos (para incluir posibles riesgos particularidades)

Anexo 6

Formulario de denuncia tipo - Modelo base utilizado en Argentina

Anexo 7

Convenio 155 de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo, de 1981.

Anexo 8

Glosario

Anexo 1

Modelo de Acta de Conformación e Instalación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ACTA N° 01 (UNO).

ACTA DE CONSTITUCIÓN E INSTALACION DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (CSST).

El día de Mayo del 2012, a las 9:00 a m en la empresa, ubicada en el N° ..., de la ciudad de, se reúnen los representantes del empleador y de los trabajadores para dar cumplimiento a lo estipulado por el Artículo.... de la Ley N°, Ley (normativa de prevención incumplida)

En este acto se procede a constituir e instalar el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresacon las funciones de:

-
-

Según lo previsto por la Ley/ Norma N° XXXX, el empleador designo a sus representantes ante el citado en el Comité nombrando a:

-
-

Siguiendo lo establecido por la Ley / Norma N°, los trabajadores según acta electoral del día del mes..... de 2012, eligieron como sus representantes a:

- (Titular)
- (Titular)
- (Suplente)

Quedando conformado e instalado el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo con la siguiente estructura:

PRESIDENTE/A
SECRETARIO/A
MIEMBROS TITULARES
MIEMBROS SUPLENTES.

Este Comité será reconocido mediante memorándum para los fines correspondientes.

Concluida la lectura del acta, se procede a su firma, en primera instancia por el Presidente del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, seguido por los demás integrantes y asistentes a esta reunión.

Anexo 2

Modelo de Acta de Reunión del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ACTA DE REUNIÓN N°

Fecha: dd/mm/aa

Hora de Inicio:

Asistentes:

Presidente:

Secretario:

Miembros:

-

-

-

Temas tratados:

-

-

Decisión /Acuerdo	Responsable (s)	Plazos

Cierre del acta:

Sin más temas a tratar se levanta la sesión haciendo acta de la misma a las ... horas del dd/mm/aa; firmando la presente en conformidad con los asuntos y/o temas tratados y las decisiones adoptadas.

Próxima reunión..... (indicar día y hora de la nueva reunión prevista)

Anexo 3

Modelo de Plan de Trabajo del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

CARATULA

TABLA DE CONTENIDO

- I. PRESENTACION:
- II. INFORMACIÓN GENERAL DEL COMITÉ
- III. MARCO LEGAL
- IV. FINALIDAD
- V. OBJETIVOS:
- VI. METAS:
- VII. IMPLEMENTACIÓN Y OPERACIÓN:
 - 7.1 METODOLOGÍA:
 - 7.2 RESPONSABILIDADES:
 - 7.3 PRESUPUESTO
8. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Anexo 4

Relevamiento de condiciones y medioambiente de trabajo - Información general y particular del Centro de Trabajo

A partir de la descripción de los puestos de trabajo y medio ambiente laboral y de las características de la empresa, será posible determinar los riesgos generales y específicos de las diferentes actividades de la industria o servicio del que se trate; a partir de esa información, podemos comenzar a evaluar los riesgos y determinar las medidas a implementar.

GUÍA PARA EL ANALISIS DEL PUESTO DE TRABAJO

Colaboradores Guía

.....

.....

Información General de la Empresa/Contexto

Nombre de la empresa

Hay solo un centro de trabajo

Aplica un solo convenio colectivo de trabajo.....

Cuáles son los sindicatos que están presentes

Se permite la realización de asambleas

Esta alta la tasa de afiliación

Existe responsable de Salud y seguridad

Nombre de la entidad aseguradora (publica o privada en su caso

Se capacita a los trabajadores en S y S, hay registros

Hubo visitas al centro de trabajo por parte de los representantes del Servicio de Salud

Se realizan visitas conjuntas entre el responsable de salud y seguridad y los representantes de los trabajadores

La empresa determina las medidas de seguridad

Estas normas de salud y seguridad están escritas

Se verifican las necesidades en Seguridad y Salud laboral antes de comenzar

- las tareas
- Los trabajadores disponen de información sobre su puesto de trabajo
- Existe comité de seguridad constituido en la empresa
- Cada cuando se reúne el Comité
- Se hacen actas de cada una de las reuniones
- Quienes las firman
- Hubo visitas al centro de trabajo por parte de la inspección del trabajo
- Existen en su Centro de Trabajo trabajadores contratados
- Sabe de la existencia de trabajadores no registrados.
- Qué tipo de accidentes recurrentes hubo en la empresa (últimos 6 meses)
- Se investigan los accidentes (con daños personales)
- Se investigan los incidentes (sin daños personales)
- Se determinan las causas en ambos casos
- Existe un registro de los accidentes y de incidentes
- Se realizan mantenimientos preventivos sistemáticos
- Se registran las novedades
- Se hace seguimiento de las medidas propuestas

1) INFORMACION GENERAL del PUESTO DE TRABAJO

Nombre del Puesto de Trabajo

.....

.....

Describa las tareas que realiza frecuentemente

.....

.....

Según las tareas que describió, ¿donde "cree" que hay mas riesgos?

.....

.....

.....

2) RIESGOS DERIVADOS POR LA TECNOLOGÍA

- ¿Puede cortarse?
- ¿Puede lastimarse su piel?
- ¿Puede recibir golpes? ¿ En que parte del cuerpo?
- Puede caerse al mismo nivel?
- Puede caerse a diferentes niveles?
- Otros relacionados

2.1) ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL Y HERRAMIENTAS DE TRABAJO

- ¿Qué elementos de protección personal utiliza habitualmente? (EPP)
.....
.....
- ¿Qué elementos de protección colectiva utiliza? (EPC)
.....
.....
- ¿Qué herramientas utiliza habitualmente?
.....
.....
- ¿Algunas son eléctricas? ¿Cuál es la protección?
.....
.....
- Otros relacionados
-

3) CARACTERISTICAS DE LOS RIESGOS ERGONÓMICOS Y PSICOSOCIALES DERIVADOS DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

3.1) Describa su posición corporal en el puesto de trabajo

Siempre parado

Siempre sentado

Casi siempre sentado

Otras

¿Levanta peso? ¿Cuánto aproximado?.....

Otros relacionados

.....

.....

.....

3.2) ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Duración de la jornada

Cantidad de días en la semana

Horas extras realizadas

¿Existen períodos de descanso?

¿Cómo se organiza su tiempo de trabajo?

Que hace 1ero

Que hace 2do

Que hace 3ro

¿Quién lo supervisa?

¿Trabaja solo o en equipo?

Otros relacionados

.....

.....

**4) CARACTERISTICAS DEL AMBIENTE FISICO LABORAL – RIESGOS
FÍSICOS**

4.1) Cuales son las Condiciones necesarias de Iluminación para hacer su trabajo (marcar con una "X")

Muy buena

Regular

Mala

4.2) Condiciones de ruido necesarias (marcar con una "X")

Muy buena

Regular

Mala

4.3) Condiciones de higiene necesarias (marcar con una "X")

Muy buena

Regular

Mala

Otros relacionados

.....

5) CARACTERISTICAS DE EXPOSICIÓN – Riesgos Químicos

Esta expuesto a salpicaduras

A alguna exposición de gases?

A alguna exposición de vapores?

Otros relacionados

.....

.....

6) Cree que su proceso de trabajo puede mejorar? Que haría? En donde?
Entre quienes?

.....

.....

.....

Anexo 5

Cuadro de Riesgos (Para incluir posibles riesgos particularidades)

- 1) Riesgos derivados por la falta de seguridad y el uso de la tecnología
Cortes y proyecciones, Contusiones,
Pinchazos, Choques, Resbalones, Caídas de personas y objetos,
Riesgos eléctricos.
- 2) Riesgos ergonómicos y psicosociales
Fatiga física, Sobreesfuerzos, Posiciones Forzadas, Fatiga mental,
ritmo presión, mala organización del trabajo, doble carga de traba-
jo remunerado y no remunerado, discriminación, acoso sexual.
- 3) Riesgos físicos del ambiente de trabajo
Carga térmica, Ruido, iluminación deficiente
- 4) Riesgos químicos y biológicos
Sustancias químicas, virus, bacterias u hongos
- 5) Riesgos derivados del lugar de trabajo
Estructuras, tabiques, suelos, vías de evacuación
- 6) Riesgo de Interferencia
Combinación de riesgos
- 7) Otros Riesgos Propios de la actividad
.....
.....
- 8) Otros Riesgos Propios de la actividad
.....
.....
.....
- 9) Otros Riesgos Propios de la actividad
.....
.....
- 10) Otros Riesgos Propias de la actividad
.....
.....

Anexo 6

Ejemplos de Denuncia por incumplimientos en salud y seguridad (Argentina, Perú y República Dominicana)

Fecha y Lugar

Autoridad Competente o

(Dirección General de Protección del Trabajo - Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires)

Nos dirigimos a Uds. a los efectos de solicitarle la inspección de la obra/fabrica/ centro de trabajo ubicado en la calle..... en la Localidad (Ciudad Autónoma de Buenos Aires); a los fines de verificar los incumplimientos detectados a la siguiente normativa:

En los temas relacionados con salud laboral referidos a las Leyes..... (en Argentina, las Leyes son N° 19587 y 24557 y al Decreto N° 351 y otros decretos particulares de cada uno de los sectores)

En los temas relacionados con la relación contractual entre trabajadores y empleadores, en el marco de las Leyes (en Argentina las Leyes son N° 20744 y 25877.

Para caso que los incumplimientos relevados generan riesgo de vida para los trabajadores del centro de trabajo, se colocará el siguiente párrafo:

En virtud a las graves faltas relevados solicitamos en forma URGENTE la inspección del centro de trabajo ubicado en la calle y Localidad.

A continuación se detallan los incumplimientos relevados:

(Artículos de la Leyes; ejemplos con la Leyes Argentinas)

- 1) Baños y duchas adecuadas (Decreto 911/96 Art. 23, 24, 26 y 27)
- 2) Protección ocular (Decreto 911/96 Art. 108)
- 3) Ancho mínimo de plataforma de trabajo 0,60 m (Decreto 911/96 Art. 224)

Y otros.....

SOLICITUD DE INSPECCION

SEÑOR (a) SUB-DIRECTOR(a) DE INSPECCION LABORAL

S.S.D.

Yo, , identificado con D.N.I. N°
, con domicilio en
ante Ud. respetuosamente expongo:

Que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley General de Inspección del Trabajo nro. 28806 y su reglamento literal C del artículo 8.1 (D.S. nro. 019-2006-TR) y el artículo 10° inciso i) del D.S. nro. 42-F, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo nro. 29783 y su Reglamento D.S. nro. 005-2012-TR, solicito se efectúe una visita inspectiva en el centro de trabajo cuya razón social /nombre comercial es con R.U.C. nro.....
, ubicado en, a fin de investigar los siguientes incumplimientos sobre implementación de medidas de seguridad:

1. Descripción de hechos denunciados como constitutivos de infracción.
2. La fecha y el lugar en que se produjeron
3. Detalle de cualquier otra circunstancia que se considere relevante para la investigación.

POR LO EXPUESTO:

Solicito acceder a mi solicitud por ser de justicia,

Lima.....de.....del 20

Anexo 7

Convenio 155 sobre seguridad y salud en el trabajo.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Adopta, con fecha 22 de junio de mil novecientos ochenta y uno, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981:

Parte I. Campo de Aplicación y Definiciones

Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica.
2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa consulta tan pronto como sea posible con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, excluir parcial o totalmente de su aplicación a determinadas ramas de actividad económica, tales como el transporte marítimo o la pesca, en las que tal aplicación presente problemas especiales de cierta importancia.
3. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá enumerar, en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las ramas de actividad que hubieren sido excluidas en virtud del párrafo 2 de este artículo, explicando los motivos de dicha exclusión y describiendo las medidas tomadas para asegurar suficiente protección a los trabajadores en las ramas excluidas, y deberá indicar en las memorias subsiguientes todo progreso realizado hacia una aplicación más amplia.

Artículo 2

1. El presente Convenio se aplica a todos los trabajadores de las ramas de actividad económica abarcadas.
2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa consulta, tan pronto como sea posible, con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, excluir parcial o totalmente de su aplicación a categorías limitadas de trabajadores respecto de las cuales se presenten problemas particulares de aplicación.

3. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá enumerar, en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las categorías limitadas de trabajadores que hubiesen sido excluidas en virtud del párrafo 2 de este artículo, explicando los motivos de dicha exclusión, y deberá indicar en las memorias subsiguientes todo progreso realizado hacia una aplicación más amplia.

Artículo 3

A los efectos del presente Convenio:

- a) la expresión ramas de actividad económica abarca todas las ramas en que hay trabajadores empleados, incluida la administración pública;
- b) el término trabajadores abarca todas las personas empleadas, incluidos los empleados públicos;
- c) la expresión lugar de trabajo abarca todos los sitios donde los trabajadores deben permanecer o adonde tienen que acudir por razón de su trabajo, y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador;
- d) el término reglamentos abarca todas las disposiciones a las que la autoridad o autoridades competentes han conferido fuerza de ley;
- e) el término salud, en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo.

Parte II. Principios de una Política Nacional

Artículo 4

1. Todo Miembro deberá, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas y habida cuenta de las condiciones y práctica nacionales, formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.
2. Esta política tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.

Artículo 5

La política a que se hace referencia en el artículo 4 del presente Convenio deberá tener en cuenta las grandes esferas de acción siguientes, en la medida en que afecten la seguridad y la salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo:

- a) diseño, ensayo, elección, reemplazo, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los componentes materiales del trabajo (lugares de trabajo, medio ambiente de trabajo, herramientas, maquinaria y equipo; sustancias y agentes químicos, biológicos y físicos; operaciones y procesos);
- b) relaciones existentes entre los componentes materiales del trabajo y las personas que lo ejecutan o supervisan, y adaptación de la maquinaria, del equipo, del tiempo de trabajo, de la organización del trabajo y de las operaciones y procesos a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores;
- c) formación, incluida la formación complementaria necesaria, calificaciones y motivación de las personas que intervienen, de una forma u otra, para que se alcancen niveles adecuados de seguridad e higiene;
- d) comunicación y cooperación a niveles de grupo de trabajo y de empresa y a todos los niveles apropiados hasta el nivel nacional inclusive;
- e) la protección de los trabajadores y de sus representantes contra toda medida disciplinaria resultante de acciones emprendidas justificadamente por ellos de acuerdo con la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio.

Artículo 6

La formulación de la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio debería precisar las funciones y responsabilidades respectivas, en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, de las autoridades públicas, los empleadores, los trabajadores y otras personas interesadas, teniendo en cuenta el carácter complementario de tales responsabilidades, así como las condiciones y la práctica nacionales.

Artículo 7

La situación en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo deberá ser objeto, a intervalos adecuados, de exámenes globales o relativos a determinados sectores, a fin de identificar los problemas principales, elaborar medios eficaces de resolverlos, definir el orden de prelación de las medidas que haya que tomar, y evaluar los resultados.

Parte III. Acción a Nivel Nacional

Artículo 8

Todo Miembro deberá adoptar, por vía legislativa o reglamentaria o por cualquier otro método conforme a las condiciones y a la práctica nacionales, y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, las medidas necesarias para dar efecto al artículo 4 del presente Convenio.

Artículo 9

1. El control de la aplicación de las leyes y de los reglamentos relativos a la seguridad, la higiene y el medio ambiente de trabajo deberá estar asegurado por un sistema de inspección apropiado y suficiente.
2. El sistema de control deberá prever sanciones adecuadas en caso de infracción de las leyes o de los reglamentos.

Artículo 10

Deberán tomarse medidas para orientar a los empleadores y a los trabajadores con objeto de ayudarles a cumplir con sus obligaciones legales.

Artículo 11

A fin de dar efecto a la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio, la autoridad o autoridades competentes deberán garantizar la realización progresiva de las siguientes funciones:

- a) la determinación, cuando la naturaleza y el grado de los riesgos así lo requieran, de las condiciones que rigen la concepción, la construcción y el acondicionamiento de las empresas, su puesta en explotación, las transformaciones más importantes que requieran y toda modificación de sus fines iniciales, así como la seguridad del equipo técnico utilizado en el trabajo y la aplicación de procedimientos definidos por las autoridades competentes;
- b) la determinación de las operaciones y procesos que estarán prohibidos, limitados o sujetos a la autorización o al control de la autoridad o autoridades competentes, así como la determinación de las sustancias y agentes a los que la exposición en el trabajo estará prohibida, limitada o sujeta a la autorización o al control de la autoridad o autoridades competentes; deberán tomarse en consideración los riesgos para la salud causados por la exposición simultánea a varias sustancias o agentes;

- c) el establecimiento y la aplicación de procedimientos para la declaración de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales por parte de los empleadores y, cuando sea pertinente, de las instituciones aseguradoras u otros organismos o personas directamente interesados, y la elaboración de estadísticas anuales sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;
- d) la realización de encuestas cada vez que un accidente del trabajo, un caso de enfermedad profesional o cualquier otro daño para la salud acaecido durante el trabajo o en relación con éste parezca revelar una situación grave;
- e) la publicación anual de informaciones sobre las medidas tomadas en aplicación de la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio y sobre los accidentes del trabajo, los casos de enfermedades profesionales y otros daños para la salud acaecidos durante el trabajo o en relación con éste; f) habida cuenta de las condiciones y posibilidades nacionales, la introducción o desarrollo de sistemas de investigación de los agentes químicos, físicos o biológicos en lo que respecta a los riesgos que entrañaran para la salud de los trabajadores.

Artículo 12

Deberán tomarse medidas conformes a la legislación y práctica nacionales a fin de velar por que las personas que diseñan, fabrican, importan, suministran o ceden a cualquier título maquinaria, equipos o sustancias para uso profesional:

- a) se aseguren, en la medida en que sea razonable y factible, de que la maquinaria, los equipos o las sustancias en cuestión no impliquen ningún peligro para la seguridad y la salud de las personas que hagan uso correcto de ellos;
- b) faciliten información sobre la instalación y utilización correctas de la maquinaria y los equipos y sobre el uso correcto de sustancias, sobre los riesgos que presentan las máquinas y los materiales y sobre las características peligrosas de las sustancias químicas, de los agentes o de los productos físicos o biológicos, así como instrucciones acerca de la manera de prevenir los riesgos conocidos;
- c) efectúen estudios e investigaciones o se mantengan al corriente de cualquier otra forma de la evolución de los conocimientos científicos y técnicos necesarios para cumplir con las obligaciones expuestas en los apartados a) y b) del presente artículo.

Artículo 13

De conformidad con la práctica y las condiciones nacionales, deberá protegerse de consecuencias injustificadas a todo trabajador que juzgue necesario interrumpir una situación de trabajo por creer, por motivos razonables, que ésta entraña un peligro inminente y grave para su vida o su salud.

Artículo 14

Deberán tomarse medidas a fin de promover, de manera conforme a las condiciones y a la práctica nacionales, la inclusión de las cuestiones de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo en todos los niveles de enseñanza y de formación, incluidos los de la enseñanza superior técnica, médica y profesional, con objeto de satisfacer las necesidades de formación de todos los trabajadores.

Artículo 15

1. A fin de asegurar la coherencia de la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio y de las medidas tomadas para aplicarla, todo Miembro deberá tomar, previa consulta tan pronto como sea posible con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores y, cuando sea apropiado, con otros organismos, disposiciones conformes a las condiciones y a la práctica nacionales a fin de lograr la necesaria coordinación entre las diversas autoridades y los diversos organismos encargados de dar efecto a las partes II y III del presente Convenio.
2. Cuando las circunstancias lo requieran y las condiciones y la práctica nacionales lo permitan, tales disposiciones deberían incluir el establecimiento de un organismo central.

Parte IV. Acción a Nivel de Empresa

Artículo 16

1. Deberá exigirse a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones y procesos que estén bajo su control son seguros y no entrañan riesgo alguno para la seguridad y la salud de los trabajadores.
2. Deberá exigirse a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los agentes y las sustancias químicas, físicas y biológicas que estén bajo su control no entrañan riesgos para la salud cuando se toman medidas de protección adecuadas.

3. Cuando sea necesario, los empleadores deberán suministrar ropas y equipos de protección apropiados a fin de prevenir, en la medida en que sea razonable y factible, los riesgos de accidentes o de efectos perjudiciales para la salud.

Artículo 17

Siempre que dos o más empresas desarrollen simultáneamente actividades en un mismo lugar de trabajo tendrán el deber de colaborar en la aplicación de las medidas previstas en el presente Convenio.

Artículo 18

Los empleadores deberán prever, cuando sea necesario, medidas para hacer frente a situaciones de urgencia y a accidentes, incluidos medios adecuados para la administración de primeros auxilios.

Artículo 19

Deberán adoptarse disposiciones a nivel de empresa en virtud de las cuales:

- a) los trabajadores, al llevar a cabo su trabajo, cooperen al cumplimiento de las obligaciones que incumben al empleador;
- b) los representantes de los trabajadores en la empresa cooperen con el empleador en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo;
- c) los representantes de los trabajadores en la empresa reciban información adecuada acerca de las medidas tomadas por el empleador para garantizar la seguridad y la salud y puedan consultar a sus organizaciones representativas acerca de esta información, a condición de no divulgar secretos comerciales;
- d) los trabajadores y sus representantes en la empresa reciban una formación apropiada en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo;
- e) los trabajadores o sus representantes y, llegado el caso, sus organizaciones representativas en la empresa estén habilitados, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, para examinar todos los aspectos de la seguridad y la salud relacionados con su trabajo, y sean consultados a este respecto por el empleador; con tal objeto, y de común acuerdo, podrá recurrirse a consejeros técnicos ajenos a la empresa;
- f) el trabajador informará de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación de trabajo que a su juicio entrañe, por motivos razonables,

un peligro inminente y grave para su vida o su salud; mientras el empleador no haya tomado medidas correctivas, si fuere necesario, no podrá exigir de los trabajadores que reanuden una situación de trabajo en donde exista con carácter continuo un peligro grave e inminente para su vida o su salud.

Artículo 20

La cooperación entre los empleadores y los trabajadores o sus representantes en la empresa deberá ser un elemento esencial de las medidas en materia de organización y de otro tipo que se adopten en aplicación de los artículos 16 a 19 del presente Convenio.

Artículo 21

Las medidas de seguridad e higiene del trabajo no deberán implicar ninguna carga financiera para los trabajadores.

Parte V. Disposiciones Finales

Artículo 22

El presente Convenio no revisa ninguno de los convenios o recomendaciones internacionales del trabajo existentes.

Artículo 23

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 24

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 25

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 26

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 27

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 28

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 29

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:
 - a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 25, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
 - b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 30

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Anexo 8.

GLOSARIO.

ACCIDENTE DE TRABAJO: Los ocurridos en la ejecución del trabajo o en relación con el trabajo, pueden causar lesiones leves o mortales; son los daños a la salud más visibles y de los que mayor información disponemos. Todo Miembro deberá prescribir una definición del accidente del trabajo, incluyendo las condiciones bajo las cuales un accidente sufrido en el trayecto al o del trabajo es considerado como un accidente del trabajo.

ACCIDENTE DE TRAYECTO: El término accidente de trayecto designa los accidentes que causen la muerte o produzcan lesiones corporales y ocurran en el recorrido directo entre el lugar de trabajo y:

- i) La residencia principal o secundaria del trabajador
- ii) El lugar en el que el trabajador suele tomar sus comidas; o
- iii) El lugar en el que el trabajador suele cobrar su remuneración

AEROSOLES: Suspensiones de partículas en aire (polvos < 0,5 micrones y humos > 0,5 micrones) o líquidos en aire (neblinas < 0,5 micrones y rocíos > 0,5 micrones).

AGENTE BIOLÓGICO: Todo aquel ser vivo, ya sea de origen animal o vegetal, y todas aquellas sustancias derivadas de los mismos, presentes en los ambientes de trabajo que, durante la fabricación, manejo, transporte, almacenamiento o uso, puede incorporarse al medio laboral, pudiendo ser susceptible de provocar efectos negativos sobre la salud de los trabajadores.

Microorganismos, con inclusión de los genéticamente modificados, cultivos celulares y endoparásitos humanos, susceptibles de originar cualquier tipo de infección, alergia o toxicidad

AGENTE FÍSICO: Son las diferentes formas de energía (ruido, calor, vibraciones, iluminación, radiaciones, etc.) que inciden sobre el trabajador, y que en función de su naturaleza, su intensidad y su forma de interaccionar con el organismo pueden causar alteraciones en su salud cuando la dosis recibida es superior a la tolerable.

AGENTE QUÍMICO: Toda sustancia orgánica o inorgánica, natural o sintética que, durante la fabricación, manejo, transporte, almacenamiento o uso, puede incorporarse al medio laboral, pudiendo ser susceptible de provocar efectos negativos sobre la salud de los trabajadores

AGENTE CONTAMINANTE: Agente de naturaleza física, química o biológica que, estando presente en el ambiente laboral, puede provocar, en función de las características de exposición al mismo, efectos nocivos en la salud de los trabajadores

ASFIXIANTE: Sustancia que impide la llegada de oxígeno a los tejidos.

ASISTENCIA SANITARIA: Derecho de los trabajadores a recibir tratamiento médico y farmacéutico

BACTERIAS: Son las células vivas más pequeñas que se conocen. Tienen estructura de célula procariota, con núcleo rudimentario, sin membrana, con un solo cromosoma compuesto por un largo filamento de DNA. Además, tienen citoplasma y membrana citoplásmica

CARCINOGENÉTICOS: Las sustancias y preparados que, por inhalación, ingestión o penetración cutánea puedan producir cáncer o aumentar su frecuencia

CONDICION DE TRABAJO: cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

CONTINGENCIA PROFESIONAL: Es aquella situación de necesidad, originada en el ambiente laboral y que se clasifica como accidente laboral o enfermedad profesional y que da origen a las prestaciones contempladas en la legislación correspondiente.

CULTURA DE LA PREVENCIÓN: “el producto de los valores, actitudes, competencias y patrones de comportamiento, grupales e individuales, que determinan el compromiso y el estilo y la competencia de los programas de salud y seguridad de la organización y la sociedad”.

Esta conceptualización lleva implícita una lógica de proceso según la cual se dispone de buenos canales de información, se tiene capacidad de entender los riesgos que se enfrenta, de priorizarlos, de identificar caminos prácticos para ponerlos bajo control y se cuenta con mecanismos de discusión para lograr el mejor tratamiento.

Definida en punto 4.4

ENFERMEDAD PROFESIONAL: Toda enfermedad contraída por la exposición a factores de riesgos que resulte de la actividad laboral; son las menos visibles y de los que menos información disponemos, por la dificultad de relacionar a veces el daño con la exposición laboral.

ESTILO DE DIRECCIÓN: El modo en como se ejerce el liderazgo dentro de una empresa determinando el tipo de relaciones entre los jefes y sus colaboradores

ETIQUETA DE PELIGRO: Cédula que debe adherirse a todo envase, objeto, maquinaria o equipamiento y que advierte de situaciones de las que pueden derivar daños, por su uso o manipulación, para bienes o personas.

EVALUACIÓN DE RIESGOS: Proceso por el cual se busca identificar y eliminar riesgos presentes en el entorno de trabajo así como su valoración y la acción preventiva a implementar, cuando no pueden ser eliminados directamente. Todo puesto de trabajo debe ser evaluado para verificar si hay algún riesgo en las condiciones de trabajo para la persona que lo ocupa.

Es un procedimiento en el que se mezclan procesos de información, de investigación, de participación y de decisión, en los que debe participar el empresario, los mandos intermedios, los trabajadores y trabajadoras y el servicio de salud y seguridad

EXPOSICIÓN A SUSTANCIAS NOCIVAS O TÓXICAS: Posibilidad de inhalación, ingestión o contacto de sustancias o elementos perjudiciales o venenosos para la salud. También se incluyen las asfixias y ahogos

FACTOR DE RIESGO: Es una característica del trabajo, que puede incrementar la posibilidad de que se produzcan accidente o afecciones para la salud de los trabajadores

FATIGA: Manifestación general o local, no patológica, de la tensión provocada por el trabajo, que puede ser eliminada completamente mediante el descanso adecuado sin que aparezcan crónicos.

FICHA DATOS DE SEGURIDAD: Documento que tiene por fin adoptar un sistema de información que permita tomar las medidas necesarias para la protección de la salud y de la seguridad en el lugar de trabajo frente a los riesgos producidos por sustancias o preparados químicos. Deberá contener información esencial detallada sobre su identificación, su proveedor, su clasificación, su peligrosidad, las medidas de precaución y los procedimientos

de emergencia y se utilizará como base para la elaboración de instrucciones de trabajo escritas. Acrónimos: (FDS: ficha de datos de seguridad o también denominada MSDS: material safety data sheet)

HONGOS: Son formas de vida de carácter vegetal que se desarrollan constituyendo filamentos. Pueden atacar a través de la piel o de distintos órganos

HUMO: Suspensión en el aire de partículas sólida originadas en procesos de combustión incompleta. Su tamaño es generalmente inferior a 0,1 micrones.

INCIDENTE: Cualquier suceso no esperado ni deseado que no dando lugar a pérdidas de salud o lesiones a las personas, pueda ocasionar daños a la propiedad, equipos, productos o al medio ambiente, pérdidas de producción o aumento de las responsabilidades legales.

INVASIVA/ O: Técnica o procedimiento invasivo es aquel en el cual el cuerpo es “invadido” o penetrado con una aguja, una sonda, un dispositivo o un endoscopio.

LESIÓN POR MOVIMIENTO REPETITIVO: Daño o detrimento corporal producido por ciclos de trabajo reiterativos con movimientos rápidos de grupos musculares o tendinosos o por el mantenimiento de posturas fisiológicamente no neutras.

LUGAR DE TRABAJO: Cualquier sitio donde los trabajadores y trabajadoras deben permanecer o adonde tienen que acudir por razón de su trabajo, y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador.

NIEBLA: Suspensión en el aire de pequeñas gotas de líquido que se generan por condensación de un estado gaseoso o bien por ebullición. Su tamaño está comprendido entre 0.01 y 10 micras.

NOCIVOS: Las sustancias y preparados que, por inhalación, ingestión o penetración cutánea pueden entrañar riesgos de gravedad limitada.

NORMA DE TRABAJO: Directriz que ha de seguir el trabajador en general o en situaciones concretas, con vistas a minimizar los riesgos.

MEZCLA O PREPARADO: En el ámbito de las ciencias químicas, resultado de la combinación de varias sustancias puras.

MONITOREO BIOLÓGICO: Técnica de medición de Indicadores de Exposición Biológica. Se refiere a eventos que suceden en el organismo y que pueden medirse. Se pueden usar como indicador de estados de salud o del riesgo

de enfermedad. Se dividen en tres tipos: de Exposición, de Efecto y de Susceptibilidad. La distinción entre los dos primeros indicadores no es precisa y muchas veces suelen confundirse.

MUTAGÉNICOS: Las sustancias y preparados que, por inhalación, ingestión o penetración cutánea, puedan producir alteraciones genéticas hereditarias o aumentar su frecuencia

PREVENCIÓN: Prevenir es anticiparse, es decir, actuar antes de que ocurran sucesos indeseados, con el fin de impedirlos o de evitar sus efectos. Prevenir quiere decir prever con antelación las consecuencias negativas de una situación y actuar para cambiarla.

Debe distinguirse entre prevención –actuar en el propio proceso de trabajo para eliminar el peligro o reducir al máximo el riesgo– y protección –disponer de elementos que protegen a las personas pero el peligro continúa y el riesgo continúa teniendo probabilidad de materializarse en daño, si bien disminuye considerablemente.

POLÍTICA: Directriz y objetivos generales

POLÍTICA NACIONAL: El art. 4 del C155 establece que todo Miembro deberá, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas y habida cuenta de las condiciones y práctica nacionales, formular, poner en práctica y re-examinar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.

2. Esta política tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.

Artículo 5

La política a que se hace referencia en el artículo 4 del presente Convenio deberá tener en cuenta las grandes esferas de acción siguientes, en la medida en que afecten la seguridad y la salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo:

a) diseño, ensayo, elección, reemplazo, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los componentes materiales del trabajo (lugares de trabajo, medio ambiente de trabajo, herramientas, maquinaria y equipo; sustancias y agentes químicos, biológicos y físicos; operaciones y procesos);

b) relaciones existentes entre los componentes materiales del trabajo y las personas que lo ejecutan o supervisan, y adaptación de la maquinaria, del equipo, del tiempo de trabajo, de la organización del trabajo y de las operaciones y procesos a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores;

POLVO: Se trata de una suspensión en el aire de partículas sólidas de tamaño pequeño procedentes de procesos físicos de disgregación de un material. El diámetro oscila entre 0.1 y 25 micras

PRODUCTO PELIGROSO: Es aquel que, en ausencia de medidas preventivas específicas, origina riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores que los desarrollan o utilizan.

PROGRAMA DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: Descripción documentada para alcanzar los objetivos y metas en materia de prevención de riesgos laborales.

PROMOCIÓN DE LA SALUD: Actividad divulgativa que pretende la implantación de una cultura preventiva en el ámbito de la sanidad laboral con el fin de contribuir a la mejora de la seguridad y salubridad de las relaciones laborales.

RADIACIÓN: Fenómeno físico consistente en la emisión, propagación y absorción de energía por parte de la materia, tanto en forma de ondas (radiaciones sonoras o electromagnéticas) como de partículas subatómicas (corpusculares).

RECONOCIMIENTO MÉDICO: Conjunto de pruebas médico-diagnósticas realizadas a un trabajador con el fin de proceder a una valoración de salud que define la capacidad o incapacidad física y/o mental del individuo para desarrollar las tareas propias, con vistas a verificar la aptitud del trabajador a las condiciones de su puesto de trabajo y prevenir cualquier deterioro de su salud o riesgos para la salud de terceros.

REQUERIMIENTO DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL: Comunicación escrita (o por diligencia en el Libro de Visitas) en virtud de la cual la autoridad actuante advierte al empresario de la existencia de una infracción laboral, conminándole a la subsanación de las deficiencias o insuficiencias observadas en un plazo determinado. En materia de Prevención de Riesgos Laborales el requerimiento debe ser puesto en conocimiento de los Representantes de los trabajadores con funciones específicas en prevención

RIESGO INMIMENTE Y GRAVE: La proximidad o certeza de que el daño se produzca, cuando además pueda resultar grave para la salud de los trabajadores y trabajadoras hace que califiquemos un riesgo como inminente y grave

RUIDO: Todo sonido no deseado que produce una sensación auditiva considerada como desagradable o molesta y puede interferir o impedir alguna actividad humana.

SÍMBOLO O PICTOGRAMA: Una imagen que describe una situación u obliga a un comportamiento determinado, utilizada sobre una señal en forma de panel o sobre una superficie luminosa.

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: Parte del sistema de gestión global de la organización que facilita la gestión de los riesgos de seguridad y salud asociados con la actividad de la organización. Incluye la estructura organizativa, la planificación de actividades, las responsabilidades, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos para desarrollar, implementar, alcanzar, revisar y mantener la política de seguridad y salud en el trabajo de la organización. La OIT elaboró unas directrices relativas a los sistemas de gestión en 2001

SUSTANCIA QUIMICA: En el ámbito de las ciencias químicas, sustancia o substancia es toda porción de materia que comparte determinadas propiedades intensivas (aquellas que no dependen de la cantidad de sustancia o del tamaño de un sistema).

Los elementos químicos y sus compuestos en estado natural, o los obtenidos mediante cualquier procedimiento de producción, incluidos los aditivos necesarios para conservar la estabilidad del producto y las impurezas que resulten del procedimiento utilizado, excluidos los disolventes que puedan separarse sin afectar la estabilidad ni modificar la composición.

TRASTORNOS MUSCULO ESQUELETICOS DE ORIGEN OCUPACIONAL: Conjunto de enfermedades reconocidas desde hace mucho tiempo como ocupacionales, que afectan a los músculos y estructuras anexas como tendones y vainas. Además, usualmente se incluyen lesiones de la estructura articular como sinovial, cartílago y hueso. Asimismo, se incluyen lesiones de las arterias asociados a la vibración (Síndrome por vibración mano brazo, trombosis de arteria radial) y las compresiones de nervios de la extremidad superior producto de movimientos repetitivos (mediano, cubital y radial).

TÓXICOS: Las sustancias y preparados que, por inhalación, ingestión o penetración cutánea en pequeñas cantidades puedan entrañar riesgos graves, agudos o crónicos e incluso la muerte

TÓXICOS PARA LA REPRODUCCIÓN: Las sustancias y preparados que, por inhalación, ingestión o penetración cutánea, puedan producir efectos negativos no hereditarios en la descendencia, o aumentar la frecuencia de éstos, o afectar de forma negativa a la función o a la capacidad reproductora

TRABAJO A TURNOS: Es toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas

TRABAJO REPETITIVO: Es aquel que exige movimientos, cuya duración del ciclo de trabajo es menor de 30 segundos, o también aquel trabajo cuya duración del ciclo fundamental constituye más del cincuenta por ciento del ciclo total.

VAPOR: Fase gaseosa de una sustancia cuyo estado de agregación normal a 25 °C y 760 mm de Hg de presión es sólido o líquido. El vapor puede volver a estado sólido o líquido modificando bien su presión o bien su temperatura.

VIRUS: Son las formas de vida más simple. Son agentes infecciosos de estructura subcelular. Una vez que penetran en la célula insertan su información genética en el DNA celular y, a través de la información que le transfieren, la propia célula fabrica los componentes constitutivos de nuevos virus o proteínas que producen el daño celular.

BIBLIOGRAFÍA

Rodríguez C. **Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo**, Buenos Aires, Oficina de la OIT en Argentina, 2009. Disponible en: <http://www.oit.org.ar/documentos/Libro%20Normas.pdf>

Rodríguez C. **Acerca de la Salud de los trabajadores**. Madrid, Confederación Sindical de Comisiones Obreras, 1993

Rodríguez C. **La Salud de los trabajadores: contribuciones para una asignatura pendiente**. Buenos Aires, Superintendencia de Riesgos del Trabajo, 2005

Parra M. **Conceptos básicos en Salud Laboral**, Santiago, Oficina internacional del trabajo, 2003

Forastieri V. **La participación de los trabajadores en materia de Seguridad y Salud en el trabajo en el ámbito de la OIT**. Oficina Internacional del trabajo, 2011. Disponible en: <http://portal.oit.or.cr/dmdocuments/sst/sindicatos/cmsdoc.pdf>

Panorama laboral América Latina, 2009. Lima, Organización Internacional del Trabajo/Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2009. Disponible en: http://www.oitchile.cl/pdf/panorama_09.pdf

Andrés R. y Cols. **Curso básico para delegadas y delegados en prevención de PYME**. Madrid, Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud. 2005. Disponible en: <http://www.istas.ccoo.es/descargas/cursobasicodelegadospyme.pdf>

Salud y Seguridad en el Trabajo desde la perspectiva de género. Turín, Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo/ Oficina de Actividades para los trabajadores, 2011. Disponible en: <http://white.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/>

[proyectos/proyecto_ssos/publicaciones/documentos/genero_td_proteccion-social/6Salud_y_seguridad_en_el_trabajo_perspectiva_de_genero.pdf](#)

Guía del delegado y delegada de prevención. Madrid. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, Confederación Sindical de Comisiones Obreras, 2007. Disponible en:

<http://www.istas.net/web/abreenlace.asp?idenlace=1434>

La prevención de riesgos en los lugares de trabajo. Guía para una intervención sindical. Madrid. Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud. Confederación Sindical de CCOO, Año 2004. Disponible en:

<http://www.istas.net/web/abreenlace.asp?idenlace=5650>

Gestión en la prevención de riesgos para delegados de obra. Buenos Aires, Fundación Social Aplicada al Trabajo /Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina, Año 2005

Enciclopedia de Salud y Seguridad en el trabajo de la OIT. Volumen II. Disponible en

<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=a981ceffc39a5110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&vgnnextchannel=9f164a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>

Migliónico W. **Salud y Trabajo. Curso de Salud laboral para dirigentes sindicales.** Guía para la acción sindical. Montevideo, Plenario Intersindical de Trabajadores-Convención Nacional Trabajadores, 2006

Glosario de términos de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales. CC.OO Castilla y León. Disponible en:

http://www.castillayleon.ccoo.es/comunes/recursos/6/pub4627_Glosario_de_Terminos_de_Salud_Laboral_y_Prevencion_de_Riesgos_Laborales.pdf

Sussan Q. Wilburn, BSN, MPH, Gerry Eijkemans, MD. Art. La prevención de pinchazos con agujas en el personal de salud .Una colaboración entre OMS-CIE

Disponible en:

http://www.who.int/occupational_health/activities/oehcdrom5.pdf

Clerk J-M. Introducción a las condiciones y el medio ambiente de trabajo. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 1987

Disponible en:

<http://es.scribd.com/doc/68680908/Introduccion-a-las-Condiciones-y-Medio-Ambiente-de-Trabajo-J-M-Clerk>

Neffa J.C. Las condiciones y medio ambiente de trabajo. Presentación de la concepción dominante y de una visión alternativa. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales. Buenos Aires, 1995

Disponible en :

https://mail-attachment.googleusercontent.com/attachment/u/0/?ui=2&ik=6c2d5322f9&view=att&th=1394bae144029cf9&attid=0.3&disp=inline&realattid=f_h65o5fku2&safe=1&zw&saduie=AG9B_P9NNQqLFs3l_R-0lu6bFtiA&sadet=1345653986019&sads=40beTsxwu4G_fpGQroITS_UVcFk

<http://www.slideshare.net/fmdiazm/no-5-condiciones-y-medio-ambiente-de-trabajo>

