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.

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

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:

Art. 5
Recomendación 171 OIT

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

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 continúa.

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 embrago 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 riegos durante el embarazo:

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

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,

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 medico, 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 embazadas 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

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

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.

Art. 3
Convenio 81 OIT

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

- 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?

Art. 6
Convenio 81 OIT

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.

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?

Art. 4
Convenio 81 OIT

- 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. 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.

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

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

¿A quién dará cobertura?

Art. 4 Convenio 187 OIT

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

¿Qué contingencias cubre?

Art. 6 Convenio 121 OIT

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.

¿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:

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

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

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.

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

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;

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 Secretaria 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 Nº …, 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 Nº …., 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 empresa ……con 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 dia .... 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 Nº ……..

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 mees)

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 trabajo 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 Nº 19587 y 24557 y al Decreto Nº 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 Nº 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. Nº .....
....., 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 substancias, 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 oxigeno 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

CARCINOGÉNICOS: 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 PREVENCION: “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 quimicas, resultado de la combinación de varias sustancias puras.

MONITOREO BIOLOGICO: 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

PREVENCION: 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.

POLITICA: Directriz y objetivos generales

POLITICA 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 especificas 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 ºC 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/cmshdoc.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_proteccionsocial/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&vgnextchannel=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

Nefffa 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_P9NNQqLFs3I_R-0Iu6bFtiA&sadet=1345653986019&sads=40beTsxwu4G_fpGQroITS_UVcFk

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