



Organización
Internacional
del Trabajo



MÓDULO 3

Gestión de la SST en el lugar de trabajo: Respondiendo a las necesidades de los trabajadores jóvenes

*Mejorando la SST para
los trabajadores jóvenes:
Un paquete de autoformación*



SafeYouth@Work
Proyecto

**SEGURIDAD
+ SALUD
PARA TODOS**



MÓDULO 3 ■

Gestión de la SST en el lugar de trabajo: Respondiendo a las necesidades de los trabajadores jóvenes

*Mejorando la SST para
los trabajadores jóvenes:
Un paquete de autoformación*

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2019

Primera edición 2019



Esta publicación está disponible en acceso abierto bajo licencia 4.0 Internacional Creative Commons (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Se autoriza a cualquier usuario a reutilizar, compartir, adaptar y crear contenidos a partir de la publicación original, tal y como está descrito en la Licencia. Se debe dar crédito claramente a la OIT como propietaria del trabajo original. El uso del emblema de la OIT no estará permitido en la publicación derivada.

La publicación deberá ser citada de la siguiente manera: Oficina Internacional del Trabajo, Mejorando la SST para los trabajadores jóvenes: Un paquete de autoformación, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2019.

En caso de que se traduzca la presente publicación, deberá añadirse a la traducción, junto a la cita de la publicación original el siguiente descargo de responsabilidad: La presente traducción no es obra de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) y, por consiguiente, no podrá considerarse una traducción oficial de dicha Organización. La OIT no asume responsabilidad alguna por el contenido o la exactitud de la presente traducción.

En caso de que se adapte la presente publicación, deberá añadirse a la adaptación, junto a la cita de la publicación original, el siguiente descargo de responsabilidad: La presente publicación es una adaptación de la publicación original de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT). La responsabilidad de las ideas y opiniones expresadas en ella incumbe exclusivamente al autor o autores de la presente adaptación y no están avaladas por la OIT.

Toda consulta sobre derechos de autor y licencias deberá enviarse a la siguiente dirección: Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org.

Mejorando la SST para los trabajadores jóvenes: Un paquete de autoformación
ISBN: 9789220314784 (impreso)
ISBN: 9789220314791 (web pdf)

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida por las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina

Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto a la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas recae exclusivamente en sus autores y su publicación no representa un respaldo por parte de OIT de las opiniones expresadas en dichas publicaciones.

La referencia a nombres de empresas y a productos o procesos comerciales no implican apoyo alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo; y el hecho de no mencionar una empresa, producto o proceso comercial tampoco implica desaprobación alguna.

La información sobre publicaciones y productos digitales puede encontrarse en nuestro sitio web: www.ilo.org/publns.

El Departamento de Trabajo de los Estados Unidos aporta financiación en virtud del acuerdo de cooperación número IL-26690-14-75-K-11. El cien por ciento de los gastos totales del proyecto o programa se financia con cargo a fondos federales, por un importe total de 11.443.156 dólares de los Estados Unidos. Esta publicación no refleja necesariamente las opiniones o políticas del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, y la mención de marcas, productos comerciales u organizaciones no implica que el Gobierno de los Estados Unidos los apruebe.



Esta publicación ha sido impresa con papel con contenido reciclado. Impreso en Serbia

Diseño: Future by Design
www.futurebydesign.studio

Índice

Abreviaciones	9
Entendiendo los símbolos utilizados en el Manual.....	10
Introducción.....	12

3.1 Adoptando un Sistema de gestión de la SST **16**

3.2 Actores clave para responder a las vulnerabilidades de los trabajadores jóvenes ante los riesgos de SST **20**

3.2.1 Empleadores.....	21
3.2.2 Representantes de los trabajadores en materia de SST.....	22
3.2.3 Comités Paritarios de SST.....	22
3.2.4 Servicios de salud en el trabajo	25
3.2.5 Inspectores del trabajo	27

3.3 Gestión de riesgos **29**

3.3.1 Identificar los peligros.....	34
3.3.2 Determinar quién puede sufrir los daños y de qué manera.....	40
3.3.3 Evaluación de los riesgos	44
3.3.4 Definir e implementar medidas de control de riesgos	48



3.3.5 Supervisar, revisar y actualizar la evaluación de riesgos	54
---	----

3.4 Participación de los trabajadores jóvenes **56**

3.5 Información, supervisión y formación **59**

Conclusión	65
Resumen	66
Cuestionario	70

Guía de acción **72**

Hoja de trabajo 13: Sistema de gestión de la SST en la empresa	72
Hoja de trabajo 14: Plantilla de evaluación de riesgos	76
Hoja de trabajo 15: Evaluando los niveles de riesgo	78

Respuestas	83
Diario de aprendizaje	84
Glosario	86
Referencias	95

Tablas

Tablas de actividades

Actividad: Primera semana de trabajo	60
--	----

Tablas de cuadros informativos

Cuadro informativo: Directrices de la OIT relativas a los sistemas de gestión de la SST	18
Cuadro informativo: Derechos y funciones de los representantes de los trabajadores en materia de SST y de los Comités Paritarios de SST.....	24
Cuadro informativo: Principales funciones de los servicios de salud en el trabajo	26
Cuadro informativo: Principales tipos de peligro	34
Cuadro informativo: Medidas de prevención y control	48
Cuadro informativo: Los factores relacionados con el sexo y género en la Evaluación de riesgos – mujeres y hombres en la agricultura	50
Cuadro informativo: Puntos principales para una evaluación con enfoque inclusivo	54
Buena práctica: Cadena de establecimientos minoristas SPAR, campaña Team4Kids en Austria y Hungría	58
Buena práctica: Proyecto Instructor de seguridad en Bélgica.....	62

Tablas de cuadros de preguntas

¿Qué es un sistema de gestión de la SST y cómo puede contribuir a prevenir enfermedades profesionales y accidentes en el trabajo?.....	17
¿Cuáles son las responsabilidades de los trabajadores en materia de SST?	57
¿Vale la pena compartir las buenas prácticas?	64

Abreviaciones

CAP	Conocimientos, actitudes y prácticas
EFTP	Enseñanza y formación técnica y profesional
EPP	Equipo de protección personal
FODA	Fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas
NIT	Normas Internacionales del Trabajo
OIT	Organización Internacional del TrabajoTrabajo
ONG	Organización no gubernamental
PYME	Pequeñas y medianas empresas
SST	Seguridad y salud en el trabajo

Créditos

Página 16 Maxime Fossat © ILO
Página 20 © ILO
Página 29 © ILO
Página 56 © ILO
Página 59 © ILO

Entendiendo los símbolos utilizados en el Manual

Los principales tipos de herramientas de aprendizaje, que están indicados por símbolos a lo largo del manual, son los siguientes (tabla 1):

Tabla 1 Símbolos utilizados en este manual



Los cuadros informativos ofrecen información adicional o buenas prácticas sobre un tema presentado en el manual.



Las preguntas para orientar el aprendizaje ayudan al lector a reflexionar sobre un contenido específico del manual.



Las actividades ayudan al lector a desarrollar el conocimiento, fortalecer las competencias y a configurar las actitudes en relación a la SST para los trabajadores jóvenes. Las actividades se encuentran en la introducción y en los tres módulos. La mayoría de ellas puede ser completada por el lector individualmente, mientras que otras pueden hacerse de manera grupal.



Indica la cantidad de tiempo sugerida para completar una actividad.



El símbolo de grupo indica que es mejor completar la actividad como parte de un grupo. Por ejemplo, una organización de trabajadores jóvenes o representantes de un sindicato.



El símbolo individual indica que la actividad puede ser completada por un lector individual.



Indica un término definido en el glosario.



Indica un tema que trata cuestiones técnicas en profundidad.



Resúmenes al final de cada módulo para destacar los principales puntos de aprendizaje del módulo.



Las listas de verificación ayudan al lector a hacer un inventario de la información clave para ayudarles en el fortalecimiento de la SST para los trabajadores jóvenes. Las listas de verificación se encuentran en las Guías de Acción al final de cada módulo.



Las hojas de trabajo ayudan al lector a identificar maneras prácticas de aplicar lo que están aprendiendo del manual. Las hojas de trabajo se encuentran en las Guías de Acción al final de cada módulo.

Introducción

El módulo 3 analiza la SST para los trabajadores jóvenes en el lugar de trabajo. La primera unidad del módulo 3 describe la importancia de un sistema de gestión de la SST a nivel de empresa y, en particular, su importancia para los trabajadores jóvenes. La segunda unidad describe las funciones y responsabilidades de los diferentes actores clave que participan en la SST a nivel de empresa. La tercera unidad propone una estrategia práctica para la gestión de los riesgos que las empresas pueden adoptar para ayudar a reducir y eliminar los riesgos a nivel de empresa. La cuarta unidad explora de qué manera los trabajadores jóvenes pueden participar activamente en el sistema de gestión de la SST; y la quinta unidad entrega ideas para asegurar la sostenibilidad de un Sistema de Gestión de la SST, a través del intercambio de información, la supervisión y la formación.

Al final de este módulo, estará más capacitado para:

- Identificar las funciones y responsabilidades de los diversos actores en el lugar de trabajo para apoyar un sistema de gestión de la SST;
- Reconocer los peligros en los ambientes de trabajo;
- Analizar cómo los riesgos y peligros específicos tienen diferentes efectos en los trabajadores jóvenes (incluyendo efectos que afectan a hombres y mujeres diversamente);
- Elaborar evaluaciones de riesgo y definir pasos para controlar los riesgos respecto de trabajadores jóvenes.

Los dos primeros módulos abordaron el diseño de políticas y estrategias nacionales en materia de SST (módulo 1) y, más específicamente, sobre la promoción de la seguridad y salud de los trabajadores jóvenes (módulo 2). Como se señaló en el módulo 2, una estrategia eficaz debería estar articulada en tres niveles: macro (nacional), medio (sectorial o regional) y micro (local o empresa). Este módulo examina las estrategias para reducir los riesgos a nivel de empresa.

Muchas acciones a nivel de empresa están en línea con las políticas a nivel nacional (ver tabla 11). Asimismo, las políticas nacionales en materia de SST deben tomar en cuenta las acciones y los desafíos a nivel de empresa. El intercambio de buenas prácticas a nivel de empresa es esencial para ayudar a los formuladores de políticas nacionales a crear políticas y programas de prevención eficaces, que sean pertinentes y que tengan un fuerte impacto sobre todos los trabajadores, incluidos los trabajadores jóvenes.

Tabla 11 Acciones a nivel nacional y de empresa

A nivel nacional	A nivel de lugar de trabajo
Establecer una política de SST nacional basada en las NIT y en las mejores prácticas internacionales.	Establecer una política de SST dentro de la empresa basada en la legislación y la política nacional.
Instituir y desarrollar un sistema nacional de SST, que incluya mecanismos dirigidos a garantizar la colaboración efectiva entre los actores tripartitos clave (p. ej. órgano consultivo tripartito de ámbito nacional para la SST).	Definir funciones y responsabilidades dentro de la empresa, incluidos mecanismos para garantizar la colaboración efectiva entre los empleadores y los trabajadores (p. ej. los Comités Paritarios de SST)

Elaborar e implementar programas nacionales de SST basados en las prioridades y los recursos disponibles.

Planificar e implementar los elementos de un sistema de gestión de la SST basado en la evaluación de los riesgos y peligros para la SST.

Revisar los programas nacionales de SST para evaluar el impacto y la sostenibilidad.

Evaluar y revisar su ejecución en el ámbito de la empresa.

Elaborar nuevos programas nacionales de SST para lograr una mejora continua.

Mejorar el sistema de gestión de la SST para maximizar la protección del trabajador.



Sistema de gestión de la SST


Las recomendaciones propuestas en el módulo 1 para responder a las vulnerabilidades de los trabajadores jóvenes también son válidas en el lugar de trabajo. Por ejemplo, garantizar que:

- todos los trabajadores (incluidos aprendices, pasantes, etc.) estén cubiertos por la política de SST y reciban la formación adecuada en medidas de prevención;
- los trabajadores jóvenes puedan participar o estén representados en el desarrollo e implementación del sistema de gestión de la SST; y
- los trabajadores jóvenes estén adecuadamente formados e informados sobre los riesgos y peligros en materia de SST, y sepan dónde recibir respuestas a sus preguntas sobre SST.

Esta unidad ofrece orientación práctica para todos los actores relevantes a nivel de empresa que deseen garantizar los más altos estándares de SST posibles. Para lograrlo, es necesario comprender los potenciales riesgos y peligros presentes en el lugar de trabajo. Debido a que estos son conceptos fundamentales en esta unidad, he aquí una breve definición de cada término:

- Peligro es cualquier cosa que tenga el potencial inherente





de causar daño o perjuicio a la salud o seguridad de las personas. Un ejemplo de peligro en la industria de la construcción es el ruido.

- Riesgo es la combinación de la probabilidad de que ocurra un suceso peligroso y la gravedad de la lesión o perjuicio ocasionado por el mismo. Un ejemplo en la industria de la construcción sería el riesgo de pérdida de oído de los trabajadores expuestos continuamente al ruido durante el trabajo, donde no han sido implementadas medidas de control.



3.1 Adoptando un Sistema de gestión de la SST

Un sistema de gestión de la SST es un medio para manejar eficazmente los riesgos y peligros en el lugar de trabajo. A lo largo de las últimas décadas, este tipo de sistema ha sido adoptado en los países industrializados y en los países en desarrollo. Un sistema de gestión de la SST por lo general es implementado como consecuencia de exigencias legales o como una buena práctica voluntaria. Los elementos esenciales para que su aplicación sea exitosa consideran el compromiso del personal directivo y la participación activa de los trabajadores en su implementación. Los gobiernos, los empleadores y los trabajadores reconocen el impacto positivo de la introducción de un sistema de gestión de la SST en el lugar de trabajo, tanto en términos de la reducción de peligros y riesgos, como del impacto sobre la productividad.



En el Apéndice 3 encontrará una lista de herramientas para mejorar la SST en el lugar de trabajo

En 2001, la OIT elaboró unas directrices para el desarrollo, puesta en marcha y mantenimiento de un sistema de gestión de la SST. Si bien los especialistas en materia de SST son los que generalmente desarrollan estos sistemas, el personal directivo también tiene responsabilidad en el establecimiento de un sistema de gestión de la SST en sus empresas. El cuadro informativo siguiente ilustra los seis pasos necesarios para crear un sistema de gestión de la SST.



¿Qué es un sistema de gestión de la SST y cómo puede contribuir a prevenir enfermedades profesionales y accidentes en el trabajo?

Un sistema de gestión de la SST es una herramienta importante para manejar eficazmente los riesgos y peligros en el trabajo. Se basa en criterios, normas y resultados en materia de SST, y su objetivo es establecer un mecanismo estructurado e integral para la acción, dirigido tanto a los directivos como a los trabajadores al momento de implementar las medidas de seguridad y salud. Un sistema de gestión de la SST sigue un método lógico, paso a paso, para definir qué es necesario hacer, cuál es la mejor manera de hacerlo, hacer un seguimiento de los progresos, evaluar su efectividad e identificar áreas donde es posible mejorar. Quizás, lo más importante sea que es un mecanismo pensado para lograr una mejora constante y continua.



Mejora continua



Cuadro informativo: Directrices de la OIT relativas a los sistemas de gestión de la SST

Las Directrices de la OIT relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (conocidas como OIT-SST 2001) promueven la incorporación de los elementos del sistema de gestión de la SST como políticas generales y mecanismos de gestión, destacando que la SST debería ser una responsabilidad del personal directivo de las empresas, y no sólo una tarea de los departamentos de SST o de los especialistas en la materia.

Las Directrices comprenden los siguientes seis elementos integrados en un ciclo continuo:

La **política** es la base del sistema de gestión de la SST. Establece la dirección a seguir y considera la participación de los trabajadores.

La **organización** cubre los elementos de responsabilidad y obligación de rendir cuentas, competencias y formación, documentación y comunicación. Garantiza que la estructura de gestión funcione y que las responsabilidades para dar cumplimiento a la política de SST sean asignadas.

La **planificación e implementación** comprende los elementos del examen inicial, el sistema de planificación, desarrollo e implementación, objetivos de SST y prevención de riesgos. El examen inicial muestra dónde se encuentra la empresa en lo que se refiere a la SST y lo utiliza como referencia para implementar la política de SST.

La **evaluación** aborda la supervisión y la medición de resultados, la investigación de las lesiones relacionadas con el trabajo, la salud precaria, las enfermedades e incidentes, la inspección, la auditoría y el examen de gestión. Estos pasos demuestran cuán eficiente es el sistema de gestión de la SST e identifica cualquier debilidad que necesite ser corregida. Incluye el muy importante elemento de auditoría, que debería ser llevado a cabo en cada etapa.



La **acción para la mejora** abarca tanto acciones preventivas como correctivas. Pone en práctica las acciones preventivas y correctivas necesarias identificadas en la evaluación y las auditorías.



3.2 Actores clave para responder a las vulnerabilidades de los trabajadores jóvenes ante los riesgos de SST

Dado que un sistema de gestión de la SST tiene por objetivo mejorar la SST para todos los trabajadores, este debería considerar las vulnerabilidades de los trabajadores jóvenes frente a los riesgos relacionados con la SST. Muchas partes interesadas desempeñan roles esenciales para abordar las vulnerabilidades de los trabajadores jóvenes. Sus funciones y responsabilidades son descritas a continuación.

3.2.1 Empleadores

Como ya se mencionó, los empleadores tienen a responsabilidad de garantizar que toda la maquinaria, equipo, sustancias, instalaciones y procesos bajo su control sean seguros y que cualquier riesgo para la salud de todos los trabajadores sea gestionado de manera eficaz. Para este fin, los empleadores deben evaluar y gestionar los riesgos, adoptando las medidas preventivas y de control pertinentes.

Los empleadores, incluido el personal de dirección, deben asignar responsabilidad, la obligación de rendir cuentas y la autoridad para el desarrollo, aplicación y la ejecución del sistema de gestión de la SST, así como el logro de los objetivos pertinentes.

Ya que la participación de los trabajadores es un elemento esencial de la gestión de la SST, los empleadores deben promover la cooperación y la comunicación entre los miembros de la empresa, incluidos los trabajadores y sus representantes, a fin de contribuir con la aplicación de los elementos del sistema de gestión de la SST.

Los empleadores, incluidos los empleadores jóvenes, algunas veces no están conscientes de sus responsabilidades, no conocen los conceptos y los principios de gestión de la SST y no están familiarizados con las vulnerabilidades específicas de los trabajadores jóvenes en relación a los riesgos de SST. Las organizaciones de empleadores desempeñan un papel importante en la difusión de la información entre sus miembros y en la promoción de una cultura de prevención sobre SST para los trabajadores jóvenes.



Evaluación de los riesgos



Gestión de los riesgos



Cultura de prevención de la SST



Representante de SST de los trabajadores



Comité de SST

3.2.2 Representantes de los trabajadores en materia de SST



Vea el cuadro informativo en la página siguiente para más información sobre los derechos y funciones de los representantes de los trabajadores para cuestiones de SST

En numerosos países, la legislación exige el nombramiento de representantes de los trabajadores y/o el establecimiento de Comités de SST. Con frecuencia, los representantes de los trabajadores y de los sindicatos asumen estas funciones.

Siempre que haya un sindicato, se deberían adoptar políticas y métodos para atraer a los trabajadores jóvenes e invitarlos a participar. Los representantes de los trabajadores en materia de seguridad y los sindicatos deberían ser incluidos en cualquier programa de formación inicial. Ellos pueden proporcionar información esencial sobre los riesgos y peligros para los trabajadores jóvenes en el lugar de trabajo, en particular cuando se llevan a cabo evaluaciones de riesgos.



Formación inicial

Los representantes de seguridad de los trabajadores desempeñan un papel importante en la comunicación entre el empleador y los trabajadores. Al realizar esta tarea, estos deberían prestar especial atención a los trabajadores jóvenes: por ejemplo, pueden formar a los trabajadores jóvenes sobre las cuestiones relacionadas con la SST, realizar con ellos un ejercicio de mapeo de los riesgos; incluir en el orden del día del sindicato temas de interés específico para los trabajadores jóvenes, animarlos a seguir los procedimientos de seguridad y ayudarlos a sentirse más seguros a la hora de plantear problemas de SST.



Vea en la página siguiente el cuadro informativo para más información sobre los derechos y funciones de los comités paritarios de SST.

3.2.3 Comités Paritarios de SST

El Comité Paritario de seguridad y salud en el trabajo es un órgano bipartito establecido en el lugar de trabajo y compuesto por una representación igualitaria de trabajadores y empleadores. Su rol es servir de plataforma para la cooperación entre empleadores y trabajadores, a fin de lograr y mantener

condiciones de trabajo saludables.

En cerca de cien países, el establecimiento, composición y funciones de los comités paritarios de SST en el lugar de trabajo están regulados por la legislación nacional y, por consiguiente, su cumplimiento es obligatorio para la empresa. En los países donde la legislación de SST no regula los comités paritarios, algunas veces los acuerdos colectivos cumplen esta función. Si ni en la legislación nacional ni en los acuerdos colectivos se exige un comité paritario, los empleadores y los trabajadores de cualquier empresa pueden establecer este órgano voluntariamente.

El comité debe representar las necesidades e intereses de todos los trabajadores de la empresa. Por lo tanto, los hombres y las mujeres deben estar representados en el comité mixto de SST, así como los trabajadores de edades y ocupaciones diversas, cuando sea pertinente.

Es importante que los trabajadores jóvenes participen en los comités. Ellos pueden comunicar las decisiones en materia de SST a otros trabajadores de la empresa y llevar a las discusiones del comité los puntos de vista de los trabajadores jóvenes. Por ejemplo, pueden plantear necesidades particulares en términos de seguridad y salud, explicar por qué algunas medidas podrían ser ineficaces y sugerir métodos más ágiles para comunicar información. La presencia en el comité de un representante joven constituye también una señal del compromiso de la alta dirección hacia la seguridad y la salud de los trabajadores jóvenes y puede motivarlos a poner en práctica medidas de prevención, a informar sobre accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales y, en general, a apoyar una cultura de prevención.



Para mayor orientación sobre el establecimiento de un comité de SST, consulte el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y a la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164), y a la OIT-SST 2001.



Informar



Accidente de trabajo



Enfermedad profesional



Cuadro informativo: Derechos y funciones de los representantes de los trabajadores en materia de SST y de los Comités Paritarios de SST

Según el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y su Recomendación (núm. 164), los delegados de los trabajadores encargados de la seguridad, los comités de seguridad y salud de los trabajadores, y los comités paritarios de seguridad y salud o, según corresponda, otros representantes de los trabajadores, deberían:

- recibir información adecuada sobre las cuestiones de SST, tener la posibilidad de examinar los factores que afectan la seguridad y la salud y ser invitados a proponer medidas sobre la materia;
- ser consultados cuando se estudien nuevas medidas importantes y antes que sean aplicadas y buscar el apoyo de los trabajadores para adoptar estas medidas;
- ser consultados de los cambios de planificación de los procesos de trabajo, el contenido del trabajo o su organización, los cuales podrían tener implicancias para la salud y seguridad de los trabajadores;
- estar amparados por la protección contra el despido y otras medidas perjudiciales en contra de ellos mientras ejercen sus funciones en el ámbito de la SST como representantes de los trabajadores o como miembros de los comités de seguridad y salud;
- tener la posibilidad de participar en los procesos de toma de decisiones sobre materias de SST en el lugar de trabajo;
- tener acceso a todas las áreas del lugar de trabajo y poder comunicarse con los trabajadores sobre los temas de SST durante las horas de trabajo, en el lugar de trabajo;
- ser libres de ponerse en contacto con los inspectores del trabajo;
- poder contribuir con las negociaciones sobre las cuestiones relacionadas con la SST en la empresa;
- disponer de un tiempo razonable durante las horas de

- trabajo remuneradas para ejercer sus funciones y recibir formación relacionada con las mismas; y
- recurrir a especialistas para consultarlos sobre problemas particulares en materia de SST.

3.2.4 Servicios de salud en el trabajo

Los servicios de salud en el trabajo son responsables de asesorar al empleador, los trabajadores y sus representantes sobre:

- Los requisitos para establecer y mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable, lo cual facilitará una salud física y mental óptima en relación al trabajo;
- La adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores en vista del estado de su salud física y mental.

Los servicios de salud en el trabajo pueden ser organizados para prestar servicio a una sola empresa o como un servicio común para un número de empresas. Conforme a las condiciones y prácticas nacionales, estos servicios pueden ser organizados por la(s) empresa(s), las autoridades públicas; las instituciones de seguridad social; o una combinación de las anteriores. A falta de un servicio de salud específico en el trabajo, la autoridad de SST puede designar un servicio existente apropiado (p. ej. el servicio médico local) para que actúe como un servicio de salud ocupacional. Las principales funciones de los servicios de salud en el trabajo están descritas en el cuadro informativo a continuación.



Servicios de salud en el trabajo



Cuadro informativo: Principales funciones de los servicios de salud en el trabajo

Según el Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161) las principales funciones de los servicios de salud en el trabajo son:

- identificación y evaluación de los riesgos que puedan afectar la salud en el lugar de trabajo;
- vigilancia de los factores del medio ambiente de trabajo y de las prácticas de trabajo que puedan afectar la salud de los trabajadores, incluidas instalaciones sanitarias, comedores y alojamientos, cuando estas instalaciones sean proporcionadas por el empleador;
- asesoramiento sobre la planificación y la organización del trabajo, incluido el diseño de los lugares de trabajo, sobre la selección, el mantenimiento y el estado de la maquinaria y de los equipos y sobre las sustancias utilizadas en el trabajo;
- participación en el desarrollo de programas para el mejoramiento de las prácticas de trabajo, así como en las pruebas y la evaluación de nuevos equipos, en relación con la salud;
- asesoramiento en materia de salud, seguridad, higiene y ergonomía en el lugar de trabajo; y sobre equipos de protección individual y colectiva;
- vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con el trabajo;
- promover la adaptación del trabajo al trabajador;
- contribución en medidas de rehabilitación profesional;
- colaboración con la difusión de información, la formación y la educación en materia de salud e higiene ocupacional y ergonomía;
- organización de los primeros auxilios y de la atención de urgencia;
- participación en el análisis de los accidentes en el trabajo y de las enfermedades profesionales.

La vigilancia de la salud de los trabajadores es una tarea crucial de los servicios de salud en el trabajo y es uno de los principales componentes de cualquier programa de prevención



en el lugar de trabajo. En el marco de los Convenios núm. 77, 78 y 124, la vigilancia de la salud de los trabajadores jóvenes debe incluir exámenes médicos periódicos a intervalos no superiores a un año, al menos, hasta que el trabajador alcance los 18 años de edad. En las ocupaciones que involucren grandes riesgos para la salud (p. ej. la minería), deberá exigirse el examen médico de aptitud al empleo y su repetición periódica, al menos, hasta los 21 años.



Vigilancia de la salud
de los trabajadores

3.2.5 Inspectores del trabajo

Durante una visita de inspección, los inspectores del trabajo llevan a cabo un examen físico de las prácticas, normas y condiciones de trabajo en el lugar de trabajo, y verifican si el empleador respeta la legislación nacional.



Inspección laboral

En particular, los inspectores del trabajo están habilitados para:

- evaluar si la política en materia de salud y seguridad aplicada por el empleador garantiza de manera efectiva la salud y seguridad de sus empleados;
- evaluar si la organización y las disposiciones que el empleador ha introducido para la seguridad y salud identifican, corrigen y previenen las deficiencias en materia de seguridad. Esto incluye las disposiciones del empleador para identificar peligros, evaluar riesgos, e investigar los accidentes y enfermedades; y
- hacer evaluaciones de las disposiciones del empleador para:
 - » la planificación, organización, implementación, control, supervisión y revisión eficaces de las medidas de prevención y protección en el lugar de trabajo;
 - » hacer frente a las emergencias;
 - » proporcionar a los empleados o a sus representantes la información pertinente sobre SST;
 - » formar a los empleados en seguridad y salud y asegurarse de que la formación sea aplicada en el trabajo;
 - » realizar consultas productivas con los empleados y/o sus representantes sobre las cuestiones relevantes en materia

de seguridad y salud;

- » garantizar que las disposiciones y controles vigentes protejan efectivamente a los trabajadores de los riesgos.

Para este fin, los inspectores controlan el cumplimiento de la legislación nacional vigente y emprenden sanciones, si es necesario, así como apoyan a los empleadores en el cumplimiento de sus responsabilidades, y ofrecen información, formación y asesoramiento a los empleadores y a los trabajadores sobre temas relacionados con la SST.



En algunos sistemas nacionales de SST, todas las inspecciones de SST son sin previo aviso (vea el Convenio de la OIT núm. 81, Art. 12)

Los inspectores deberían estar autorizados a entrar libremente y sin previo aviso a cualquier hora del día o de la noche en todos los lugares de trabajo sujetos a inspección, esto es particularmente útil si el inspector tiene motivos para creer que una notificación previa permitiría disponer de tiempo para ocultar irregularidades. Es muy útil en diversos casos (como en el trabajo infantil) porque le da la posibilidad al inspector de observar las condiciones actuales en la empresa, y previene que sean alterados documentos o condiciones de trabajo.



Trabajo infantil

Toda inspección del trabajo debería finalizar con una reunión de clausura con las personas interesadas, en particular el gerente o director de la empresa, los representantes de SST de los trabajadores y los miembros del comité de SST. Si hay trabajadores jóvenes presentes, incluso niños que superan la edad mínima de admisión al empleo, cabe compartir algunas palabras con ellos sobre lo que se detectó, qué acciones el inspector propuso o qué acciones tiene la intención de emprender; y para asegurarles que la visita no tendrá repercusiones negativas para ellos.



3.3 Gestión de riesgos

La gestión de riesgos es el proceso de identificación, evaluación y control de los riesgos, con el objetivo de evitarlos, minimizarlos y eliminarlos. Una gestión eficaz de los riesgos supone un compromiso de los recursos humanos, económicos y físicos. Dado que con frecuencia estos recursos son limitados, su asignación debe hacerse teniendo en cuenta las medidas preventivas y de control que son prioritarias.

En la mayoría de los países, los empleadores no tienen la obligación de llevar a cabo una evaluación de los riesgos específica cuando emplean a una persona joven. Sin embargo, es posible que se les exija realizar una evaluación de riesgos de las actividades laborales para todos los trabajadores, lo cual incluiría a trabajadores jóvenes. En cualquier caso, cuando se contrata a un trabajador joven, se recomienda llevar a cabo una evaluación de riesgos en el lugar de trabajo, para verificar si los factores específicos que los afectan están siendo abordados efectivamente.

La tabla 12 es una plantilla que puede ser utilizada a nivel de empresa, para llevar a cabo una evaluación de riesgos. La plantilla propone un proceso de cinco pasos:

- el paso 1 identifica los peligros potenciales en el lugar de trabajo;
- el paso 2 identifica quién puede sufrir daños por el peligro y



Identificación de peligros



Control de riesgos



La OIT dispone de herramientas útiles para la evaluación de riesgos, que incluyen;

- Material de formación sobre evaluación y gestión de riesgos en el lugar de trabajo para pequeñas y medianas empresas.
- Una Guía de 5 pasos para empleadores, trabajadores y sus representantes sobre la realización de evaluaciones de riesgos en el lugar de trabajo.



La hoja de trabajo 14 en la Guía de acción para este módulo, contiene la plantilla de evaluación de riesgos y puede ser completada por su empresa.

de qué manera. Es importante notar, como se menciona en la Introducción, que algunos peligros podrían afectar a los trabajadores jóvenes de manera más grave;

- el paso 3 evalúa el nivel de riesgo y describe qué se está haciendo actualmente para reducirlo;
- el paso 4 determina qué otra medida es necesario adoptar para reducir el riesgo y quién es el responsable de aplicarla;
- el paso 5 consiste en medidas de seguimiento, como la supervisión y la revisión.

Cada paso de la plantilla está explicado en las subsecciones, además se propone un ejemplo que concierne a los trabajadores jóvenes con ejemplos de respuestas en cada paso.

Tabla 12 Plantilla de evaluación de riesgos

Paso 1	Paso 2	Paso 3	
¿Cuáles son los peligros?	¿Quién puede sufrir daños y de qué manera?	¿Cuál es el nivel del riesgo? (bajo, medio, alto)	¿Qué se está haciendo para abordar el riesgo?



Paso 4

¿Qué otra medida es necesario adoptar?

¿Quién es el responsable de aplicar esa medida y en qué plazo?

Paso 1

¿Cuáles son los peligros?

Paso 2

¿Quién puede sufrir daños y de qué manera?

Paso 3

¿Cuál es el nivel del riesgo?
(bajo, medio, alto)

¿Qué se está haciendo para abordar el riesgo?

Paso 5

Registrar los hallazgos, supervisar, revisar y actualizar cuando sea necesario.



Paso 4

¿Qué otra medida es necesario adoptar?

¿Quién es el responsable de aplicar esa medida y en qué plazo?

3.3.1 Identificar los peligros

El primer paso del proceso de gestión de los riesgos consiste en identificar lo que podría causar daño a los trabajadores. Esto se logra inspeccionando el lugar de trabajo e identificando los peligros. El cuadro informativo a continuación presenta diversos tipos de peligros.



Cuadro informativo: Principales tipos de peligro



Peligros para la seguridad. Los peligros para la seguridad incluyen, por ejemplo, el trabajo en altura, el uso de maquinaria, equipo o herramientas peligrosas; la conducción, uso o trabajo cercano a vehículos; los trabajos de excavación; las tareas que conllevan caminar por superficies resbaladizas o desordenadas; y el trabajo con o cercano a materiales o sustancias inflamables o explosivos. Los trabajadores jóvenes pueden ser particularmente vulnerables a los peligros relacionados con su seguridad debido a su limitada experiencia laboral, su escasa formación específica, la falta de información o instrucción sobre los peligros para la seguridad y los procedimientos relacionados, así como por la falta de supervisión.



Peligros físicos. Los peligros físicos incluyen la exposición a una serie de agentes físicos distintos que pueden ser perjudiciales para la salud como el ruido, las vibraciones, determinados tipos de iluminación, las temperaturas extremas (tanto el frío como el calor) y la radiación (incluida la exposición a radiación ultravioleta del sol y la generada en actividades de soldadura). Los trabajadores que están expuestos a radiación ultravioleta en su juventud corren un mayor riesgo de desarrollar cáncer de piel durante la edad adulta, debido a su exposición de largo plazo o prolongada (ya que la exposición comienza a una edad temprana). Los trabajadores jóvenes también tienen más probabilidades de sufrir pérdidas auditivas por el exceso de

ruido que los adultos.



Peligros biológicos. Los peligros biológicos incluyen la exposición a bacterias, parásitos, virus, animales peligrosos, insectos y plantas. Esta exposición puede provocar enfermedades de muy distinta índole, como enfermedades de la piel, el intestino y el aparato respiratorio. Los peligros biológicos son habituales en sectores de la economía donde trabajan muchos jóvenes, como la agricultura (contacto con animales), el procesamiento de alimentos y el trabajo en restaurantes (manipulación de alimentos), la atención de la salud (contacto con personas, sangre y otros fluidos corporales) y la gestión de residuos/desechos.



Peligros químicos. Los peligros químicos incluyen gases, polvos, humos, vapores y líquidos. Los productos químicos se utilizan en la mayoría de los lugares de trabajo y en todos los sectores. Los efectos tóxicos de una sustancia dependen de la concentración y de la duración de exposición a dicha sustancia, así como de otros factores, como la sensibilidad y las características de la persona expuesta (p.ej. sexo y edad). La exposición a peligros químicos durante la juventud también puede perjudicar gravemente los sistemas reproductivos de los trabajadores, así como su equilibrio hormonal.



Peligros ergonómicos. Los peligros ergonómicos incluyen el transporte de cargas pesadas, los movimientos rápidos o repetitivos, y las máquinas, los equipos y los procesos de trabajo mal diseñados que obligan a los trabajadores a adoptar posiciones forzadas. Los trastornos músculo esqueléticos (TME) como los dolores de espalda, la tendinitis, las hernias discales y el síndrome del túnel carpiano, son el resultado habitual de exposiciones a riesgos ergonómicos. Los adolescentes que transportan cargas pesadas corren un riesgo aún mayor de lesiones esqueléticas y problemas de crecimiento, porque sus cuerpos

aún están creciendo y desarrollándose. Además, los métodos de trabajo, herramientas y equipos están típicamente diseñados para los adultos, lo que significa que los trabajadores jóvenes, cuyos cuerpos no se han desarrollado por completo, pueden correr un mayor riesgo de fatiga, lesiones y TME.



Peligros psicosociales. Los peligros psicosociales son el resultado del diseño y la gestión del trabajo y de sus contextos social y organizativo, que tienen el potencial de provocar daños psicosociales o físicos. Una reacción común a los peligros psicosociales es el estrés. El estrés relacionado con el trabajo puede provocar distracciones momentáneas, errores de juicio, o fallas en el desempeño de las actividades habituales, aumentando el riesgo de accidentes en el lugar de trabajo. Puede contribuir al desarrollo de trastornos mentales (agotamiento y depresión) y otros problemas físicos (enfermedades cardiovasculares y TME), así como comportamientos de superación negativos (alcoholismo o mayor consumo de tabaco). Debido a que los jóvenes aún están desarrollándose, tanto mental como emocional y socialmente hasta bien entrados los 20 años, su exposición a peligros psicosociales puede ser especialmente nociva.



En el Apéndice 4 encontrará una lista de ejemplos de evaluación de riesgos.

Los trabajadores y sus representantes deben participar en el proceso de identificación de los peligros y se les debería dar la oportunidad de describir los peligros en las tareas que realizan. Con frecuencia, antes de que ocurra un accidente, ocurren anomalías que no son notificadas formalmente y donde sólo el trabajador afectado o los testigos saben lo que ocurrió. De hecho, con frecuencia es el trabajador que desempeña una cierta tarea quien mejor conoce los tipos y las situaciones de peligro relacionados con ese tipo de trabajo específico. Es fundamental que los trabajadores jóvenes sean animados a participar e informar, ya que puede haber peligros específicos que otros trabajadores no han detectado.

La tabla 13 entrega un ejemplo de evaluación de riesgos relacionado con la manipulación de cargas en la agricultura. La próxima sección describirá el segundo paso utilizando este ejemplo.

Tabla 13 Ejemplo de evaluación de riesgos (Paso 1 completado)

Paso 1	Paso 2	Paso 3	
¿Cuáles son los peligros?	¿Quién puede resultar afectado y cómo?	¿Cuál es el nivel del riesgo? (bajo, medio, alto)	¿Qué se está haciendo para abordar el riesgo?
Manipulación de cargas en la agricultura			
Paso 5			
Registrar los hallazgos, supervisar, revisar y actualizar cuando sea necesario.			



Paso 4

¿Qué otra medida es necesario adoptar?

¿Quién es el responsable de aplicar esa medida y en qué plazo?

3.3.2 Determinar quién puede sufrir los daños y de qué manera



Vías y modelos de exposición

Una vez completada la lista de peligros, deben identificarse los grupos de trabajadores potencialmente expuestos a estos peligros, así como las vías de exposición (p. ej. inhalación, ingestión, contacto) y los modelos de exposición (dependiendo de la frecuencia del contacto con los peligros, la intensidad y el tiempo de la exposición).

Debe prestarse especial consideración a los grupos de trabajadores que pudieran enfrentar riesgos particulares, como los trabajadores recién contratados o los jóvenes, las trabajadoras embarazadas o que hayan dado a luz recientemente, los trabajadores mayores y las personas con discapacidad.

Tabla 14 Ejemplo de evaluación de riesgos (paso 2 completado)

Paso 1	Paso 2	Paso 3	
¿Cuáles son los peligros?	¿Quién puede sufrir daños y de qué manera?	¿Cuál es el nivel del riesgo? (bajo, medio, alto)	¿Qué se está haciendo para abordar el riesgo?
Manipulación de cargas en la agricultura	Los agricultores/trabajadores que manipulan materiales pesados como productos, máquinas y bultos agrícolas.		

Con frecuencia, las estaciones de trabajo, las herramientas y los equipamientos están diseñados para los adultos y pueden imponer mayores exigencias corporales para los trabajadores jóvenes, quienes aún no se han desarrollado por completo. En estos casos, la misma situación puede no significar un peligro para un adulto, pero puede ser peligrosa para un trabajador joven.

Especial atención debería prestarse a los trabajadores menores de 18 años, quienes deben estar protegidos por normas específicas sobre trabajo infantil, las cuales limitan ciertas ocupaciones o tareas que pudieran presentar peligros para los trabajadores de esa edad (ver “Elaborar una lista de prohibición de trabajo infantil peligroso para los trabajadores jóvenes menores de 18 años” en el Módulo 2).

La tabla 14 muestra quién puede sufrir daños por los peligros descritos en los ejemplos de la unidad 3.3.1.

Paso 4

¿Qué otra medida es necesario adoptar?

¿Quién es el responsable de aplicar esa medida y en qué plazo?

Paso 1	Paso 2	Paso 3	
¿Cuáles son los peligros?	¿Quién puede sufrir daños y de qué manera?	¿Cuál es el nivel del riesgo? (bajo, medio, alto)	¿Qué se está haciendo para abordar el riesgo?

Paso 5

Registrar los hallazgos, supervisar, revisar y actualizar cuando sea necesario.



Paso 4

¿Qué otra medida es necesario adoptar?

¿Quién es el responsable de aplicar esa medida y en qué plazo?

3.3.3 Evaluación de los riesgos



Existen diversas estrategias para evaluar los riesgos. Además de esta escala 3x3, también se utiliza frecuentemente la escala 5x5 (ver en el Apéndice 5 un ejemplo)

A fin de evaluar los riesgos asociados con los peligros identificados, debe realizarse una evaluación de riesgos por cada uno de los riesgos, haciendo lo siguiente:

1. Estimando la probabilidad de cada peligro, según la posibilidad de que ocurra (baja probabilidad, probable o alta probabilidad).
2. Estimando la gravedad de cada peligro, según su potencial de daño (ligeramente nocivo, moderadamente nocivo, muy nocivo).
3. Multiplicando los dos factores para obtener un grado de riesgo (riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto). La clasificación ayudará a priorizar a los riesgos que necesitan ser abordados a través de la aplicación de medidas de control (tabla 15).

Para más información sobre cómo realizar una evaluación de riesgos y comprender la probabilidad y gravedad de cada

Tabla 16 Ejemplo de evaluación de riesgos (paso 3 completado)

Paso 1	Paso 2	Paso 3	
¿Cuáles son los peligros?	¿Quién puede sufrir daños y de qué manera?	¿Cuál es el nivel de riesgo?	¿Qué se está haciendo para abordar el riesgo?
Manipulación de cargas en la agricultura	Los agricultores/trabajadores que manipulan materiales pesados como productos, máquinas y bultos agrícolas.	Alto riesgo La manipulación de cargas pesadas tiene altas probabilidades de causar o de contribuir a agudizar traumas tales como fracturas por accidentes, así como dolencias crónicas relacionadas con el deterioro acumulativo del sistema músculo esquelético.	Formación anual sobre la forma correcta de levantar cargas

Tabla 15 Matriz de evaluación de riesgos

		Gravedad potencial o consecuencias de un hecho		
		Menos nocivo	Moderadamente nocivo	Muy nocivo
Probabilidad (posibilidad) de que ocurra un evento	Baja probabilidad	Bajo riesgo	Riesgo medio	Riesgo medio
	Probable	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo alto
	Muy probable	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo alto

riesgo, consulte la Hoja de trabajo 15, en la Guía de Acción del módulo 3.

Una vez que todos los riesgos han sido evaluados, deben identificarse las medidas que actualmente se están llevando a cabo para reducir cada riesgo identificado (ver tabla 16).

Paso 4

¿Qué otra medida es necesario adoptar?

¿Quién es el responsable de aplicar esa medida y en qué plazo?

Paso 1	Paso 2	Paso 3	
¿Cuáles son los peligros?	¿Quién puede sufrir daños y de qué manera?	¿Cuál es el nivel de riesgo?	¿Qué se está haciendo para abordar el riesgo?
		<p>Los trabajadores jóvenes, en particular, los adolescentes que transportan cargas pesadas, corren un mayor riesgo de lesiones óseas y problemas de crecimiento, porque sus cuerpos aún están creciendo y desarrollándose. Además, los jóvenes y los trabajadores recién contratados con frecuencia no están familiarizados con las técnicas apropiadas para levantar peso y los hábitos de trabajo seguro, relacionados con la manipulación manual.</p>	

Paso 5

Registrar los hallazgos, supervisar, revisar y actualizar cuando sea necesario.



Paso 4

¿Qué otra medida es necesario adoptar?

¿Quién es el responsable de aplicar esa medida y en qué plazo?

3.3.4 Definir e implementar medidas de control de riesgos

Una vez evaluados los riesgos, es necesario adoptar medidas para abordarlos priorizando el nivel de riesgo, en el siguiente orden: alto, medio y bajo. La gestión de riesgos constituye un robusto avance que conduce hacia mejoras evidentes en el lugar de trabajo y, es de esperar, a la reducción de accidentes y condiciones de salud precarias.

Algunas veces, la gestión de los riesgos puede parecer un proceso complejo, que precisa del asesoramiento de especialistas en SST. Sin embargo, muchos riesgos pueden prevenirse y controlarse de manera directa. Aún en los países donde la legislación no es específica, los empleadores, trabajadores, inspectores laborales y especialistas en SST han desarrollado sus propios principios para el control de riesgos, basados en una experiencia sólida. Estos principios con frecuencia toman la forma de "jerarquía de medidas de control de riesgos", también conocida como jerarquía de controles de la SST.



Cuadro informativo: Medidas de prevención y control

Las medidas de prevención y protección deben ser implementadas en el siguiente orden de prioridad:

1. Eliminación de los peligros: medidas que eliminan la fuente de riesgo por completo, p.ej. utilizar productos seguros (pinturas a base de agua en vez que a base de solventes).
2. Sustitución con un proceso o producto menos peligroso: p. ej. cambiar una máquina actualmente en uso a otra que tenga una mejor barrera de protección o un producto menos peligroso.
3. Controles técnicos e ingenieriles: medidas que reducen la probabilidad de exposición al peligro, p.ej. la instalación de barreras o sistemas de ventilación-extracción local.

4. Controles administrativos: medidas que minimizan el riesgo a través de sistemas seguros de trabajo, p.ej. rotación de los trabajadores para reducir la exposición o mejorar la señalética de seguridad.
5. Equipo de protección personal (EPP): p.ej. vestimenta especial como máscaras para trabajos de soldadura o máscaras respiratorias cuando se trabaja cerca de polvos o humos. El EPP debe ser utilizado cuando no es posible identificar medidas de protección colectiva.

Para ser eficaces, las medidas de gestión de riesgos adoptadas deben ser comunicadas y explicadas adecuadamente a todos los trabajadores afectados. Si se cambia un proceso o un producto, los trabajadores necesitan capacitarse sobre la importancia de ese cambio, tanto desde el punto de vista de la producción, como de la perspectiva de seguridad y salud.

En algunos ambientes de bajo riesgo, las mismas medidas adoptadas para todos los trabajadores pueden funcionar para los trabajadores jóvenes.

Sin embargo, reconocer las diferencias (edad, sexo, etnia, etc.) entre los trabajadores es esencial a la hora de decidir sobre la prioridad de las medidas a adoptar. Por ejemplo, el EPP con frecuencia es diseñado según la fisiología de un trabajador adulto occidental "estándar" y las mujeres y los trabajadores jóvenes, en particular los adolescentes, así como los hombres adultos de diferentes grupos étnicos, pueden tener dificultad para adaptar a su cuerpo el EPP asignado. Algunas veces usarán un EPP que no se ajusta de manera adecuada, lo cual puede disminuir su funcionalidad, reduciendo su capacidad de protección, haciéndolo menos cómodo y menos eficaz y, por consiguiente, no reduciendo el riesgo.



Equipo de protección personal (EPP)



Cuadro informativo: Los factores relacionados con el sexo y género en la Evaluación de riesgos – mujeres y hombres en la agricultura

Los trabajadores agrícolas se enfrentan a traumatismos ocasionados por maquinaria, intoxicación por productos químicos (que a menudo se almacenan en el hogar o se quedan impregnados en la ropa), infecciones provocadas por la exposición a productos biológicos, descanso insuficiente y maltrato (por ejemplo, discriminación de los capataces, viviendas precarias, violencia, etc.). Si bien en este sector la exposición a plaguicidas es un problema que afecta a todos los trabajadores, las mujeres se enfrentan a riesgos concretos. Por ejemplo, las mujeres suelen encargarse de lavar la ropa impregnada de plaguicidas, y, debido a la baja alfabetización, es poco probable que lean las etiquetas de advertencia.

Tabla 17 Ejemplo de evaluación de riesgos (paso 4 completado)

Paso 1	Paso 2	Paso 3	
¿Cuáles son los peligros?	¿Quién puede sufrir daños y de qué manera?	¿Cuál es el nivel de riesgo?	¿Qué se está haciendo para abordar el riesgo?
Manipulación de cargas en la agricultura	Los agricultores/trabajadores que manipulan cargas pesadas como productos, máquinas y bultos agrícolas.	Alto riesgo La manipulación de cargas pesadas tiene altas probabilidades de causar o de contribuir a agudizar traumas tales como fracturas por accidentes, así como dolencias crónicas relacionadas con el deterioro acumulativo del sistema músculo esquelético.	Formación anual sobre la forma correcta de levantar cargas

La exposición a los plaguicidas afecta negativamente a la salud de las mujeres y los hombres, incluyendo su salud reproductiva. Esto también puede afectar a sus hijos. En Delhi, se estima que los infantes ingieren a través de la leche materna, un promedio de 12 veces el equivalente a los niveles aceptables de DDT, un plaguicida sumamente peligroso.

Tomado de: OMS Crear lugares de trabajo saludables y equitativos para hombres y mujeres: Guía para empleadores y representantes de los trabajadores.

Cuando se adoptan medidas de control de riesgos, alguien debe asumir la responsabilidad de su aplicación en un período de tiempo razonable. Puede elaborarse un plan de acción, que incluya las medidas que deban ser implementadas rápidamente, así como soluciones y arreglos a largo plazo (ver la tabla 17).

Paso 4

¿Qué otra medida es necesario adoptar?	¿Quién es el responsable de aplicar esa medida y en qué plazo?
Proporcionar estanterías móviles o estanterías sobre ruedas para almacenar y transportar materiales, herramientas y productos.	Empleador
Proporcionar montacargas, rodillos, transportadores u otros medios mecánicos para levantar o transportar materiales pesados.	Empleador
Impartir formación a los trabajadores sobre los dispositivos adoptados.	Supervisores y los representantes de los trabajadores en materia de SST

Paso 1	Paso 2	Paso 3	
¿Cuáles son los peligros?	¿Quién puede sufrir daños y de qué manera?	¿Cuál es el nivel de riesgo?	¿Qué se está haciendo para abordar el riesgo?

Los trabajadores jóvenes, en particular, los adolescentes que trasportan cargas pesadas, corren un mayor riesgo de lesiones óseas y problemas de crecimiento, porque sus cuerpos aún están creciendo y desarrollándose. Además, los jóvenes y los trabajadores recién contratados con frecuencia no están familiarizados con las técnicas apropiadas para levantar peso y los hábitos de trabajo seguro, relacionados con la manipulación manual.

Paso 5

Registrar los hallazgos, supervisar, revisar y actualizar cuando sea necesario.



Paso 4

¿Qué otra medida es necesario adoptar?

¿Quién es el responsable de aplicar esa medida y en qué plazo?

Cuando no es factible adoptar medios mecánicos, proporcionar contenedores y paquetes fáciles de transportar, considerando el tamaño corporal y la capacidad del trabajador (p.ej. altura, peso y fuerza) establecer pesos de carga máximos y reducir la distancia de transporte.

Empleador y supervisores

Dividir las cargas pesadas en unas más ligeras y reorganizar la tarea para que haya dos o más personas transportando la carga.

Supervisores

Impartir formación inicial sobre las técnicas seguras para levantar y manejar cargas para todos los nuevos trabajadores y supervisar activamente a fin de garantizar que se apliquen las técnicas correctas.

Supervisores y los representantes de los trabajadores en materia de SST

3.3.5 Supervisar, revisar y actualizar la evaluación de riesgos

La aplicación de las medidas de prevención y control no supone el final del proceso. Es necesario mantenerlas apropiadamente y controlar su efectividad. Cualquier riesgo residual también necesita ser evaluado periódicamente, a fin de estimar su aceptabilidad y considerar si es necesario adoptar otras medidas de control. Además, la evaluación de riesgos debe ser revisada habitualmente, a fin de verificar suposiciones, tratar de resolver incertidumbres y aprovechar las experiencias y mejoras de los métodos de trabajo. La supervisión cuidadosa del lugar de trabajo también es necesaria para garantizar que las medidas adoptadas (y su propio proceso de implementación) no introduzcan nuevos riesgos no previstos.



Cuadro informativo: Puntos principales para una evaluación con enfoque inclusivo

A continuación, los puntos clave para una evaluación con enfoque inclusivo:

- trabajo compatible con los trabajadores (adaptar el trabajo al individuo);
- abordar las cuestiones de diversidad seriamente y asumir un compromiso positivo;
- evitar formular hipótesis previas sobre cuáles son los peligros y quién está expuesto al riesgo;
- tomar en cuenta a toda la fuerza de trabajo, incluidos los aprendices, los trabajadores temporales o estacionales, los empleados de mantenimiento, etc.;
- considerar las necesidades de la diversidad de la mano de obra en la fase de diseño y planificación;
- ofrecer la formación e información que corresponda sobre las cuestiones de diversidad en relación a los riesgos de SST a los directores y supervisores, los representantes de la SST, etc.;
- ofrecer formación adecuada sobre SST a todos los trabajadores (las herramientas de formación deben ajustarse

- a las necesidades y especificidades de los trabajadores);
- adoptar un enfoque participativo en la evaluación de riesgos y en la selección de las medidas preventivas y de protección;
- respetar los principios de la SST (prevención, precaución, jerarquía de los controles, etc.);
- garantizar que los cambios sean adecuados para los diversos grupos de trabajadores, incluidos los trabajadores jóvenes;
- buscar asesoramiento sobre cómo abordar los riesgos cuando en la empresa no existen las competencias necesarias.



3.4 Participación de los trabajadores jóvenes

La participación de los trabajadores jóvenes en la SST es esencial para mejorar la cultura de prevención en materia de SST en el lugar de trabajo. Esto puede lograrse a través de la participación y el empoderamiento en las cuestiones relacionadas con la SST, dándoles la palabra y escuchando su opinión.

Empoderar a los trabajadores jóvenes significa ayudarlos a sentirse en confianza para hacer preguntas difíciles y, si es necesario, plantear cuestiones de SST a trabajadores con más experiencia, supervisores y directores. El derecho a un ambiente y condiciones de trabajo seguras y saludables es un derecho fundamental de todos los trabajadores. Según el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), todo trabajador tiene el derecho de abstenerse de realizar una labor, cuando exista un motivo razonable para creer que dicha situación de trabajo entraña un peligro inminente y grave para su vida o salud.



Además de sus derechos, los trabajadores jóvenes, así como todos los trabajadores, tienen responsabilidades. Por lo tanto, los trabajadores jóvenes necesitan participar activamente.

¿Cuáles son las responsabilidades de los trabajadores en materia de SST?

Según la recomendación núm. 164, los trabajadores deben:

- velar razonablemente por su propia seguridad y por la de otras personas a quienes puedan afectar sus actos u omisiones en el trabajo;
- cumplir las instrucciones dadas para garantizar su propia seguridad y salud y la de los demás y observar los procedimientos de seguridad e higiene;
- utilizar correctamente los dispositivos de seguridad y el equipo de protección y no dejarlos inutilizables;
- informar inmediatamente a su superior jerárquico directo de cualquier situación que, a su juicio, pueda entrañar un riesgo y que ellos mismos no puedan corregir;
- informar de cualquier accidente o daño para la salud que sobrevenga durante el trabajo o en relación con éste.

Mediante la información adecuada, la formación continua y una buena supervisión, los trabajadores jóvenes pueden adquirir los conocimientos y competencias necesarios para identificar los peligros y evaluar los riesgos que podrían enfrentar en el lugar de trabajo. Reforzar sus competencias y conocimientos permitirá además fortalecer su autoestima, haciendo que se sientan más seguros y dispuestos a relacionarse con otros trabajadores más experimentados y con mayores responsabilidades.





Buena práctica: Cadena de establecimientos minoristas SPAR, campaña Team4Kids en Austria y Hungría

SPAR es una cadena de establecimientos minoristas en Austria y Hungría. Esta empresa estableció su propia academia de formación profesional para sus aprendices jóvenes. Como primer paso, los inspectores del trabajo visitaron las tiendas e informaron a los aprendices sobre SST. Después, se les pidió a los aprendices que llevaran a cabo inspecciones en diversas tiendas de la cadena y que redactaran un informe. Además, los aprendices contribuyeron a elaborar un folleto para usarlo en la formación profesional de todos los aprendices SPAR en Austria y Hungría. Finalmente, los aprendices miembros de este equipo de inspección se convirtieron en formadores de otros aprendices en materia de SST y transmitieron sus conocimientos y experiencias adquiridos en el proyecto.

Fuente: Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo. 2009. Prevenir los riesgos para los trabajadores jóvenes: políticas, programas, y prácticas en el lugar de trabajo. (Luxemburgo: Oficina para las publicaciones oficiales de las Comunidades Europeas).

Debe establecerse un diálogo permanente y participativo, asegurando que las opiniones de los trabajadores jóvenes sean escuchadas y consideradas. Si los jóvenes sienten que las cuestiones que plantean reciben atención y consideración, estarán motivados a participar y cooperar en el proceso de gestión de la SST.



3.5 Información, supervisión y formación

Los trabajadores jóvenes enfrentan mayores riesgos por diversas razones. En particular, por su falta de experiencia laboral o de conocimiento de los peligros y riesgos para la SST. Es tarea del empleador, con la colaboración de los representantes de los trabajadores en materia de SST, entregarles instrucciones claras, formación y supervisión, a fin de concientizarlos sobre los posibles riesgos y mostrarles cómo trabajar de manera segura. Estas medidas hacen que el lugar de trabajo sea más seguro para todos y fomentan la eficiencia y productividad de los trabajadores jóvenes.

Los trabajadores jóvenes deben ser sensibilizados sobre la importancia de la seguridad y deberían conocer los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y qué puede hacerse para prevenir accidentes. Cada vez más, los trabajadores jóvenes aprenden los principios básicos de la prevención de riesgos en la escuela secundaria o en la formación superior. Esto le da al empleador una base que hace que los jóvenes sean más receptivos a las prácticas de prevención de la SST en el lugar de trabajo.



Incidente

Al momento de la contratación, el empleador (o un gerente) debe explicarle con claridad al trabajador joven los fundamentos de la relación de trabajo (términos del contrato, licencias o permisos, horario de trabajo, normas, salario, organización del trabajo, estructura y política, derechos y responsabilidades). En el primer día de trabajo, además de la formación inductiva, el empleador, un gerente o un miembro del comité en materia de SST puede también organizar un "tour" en el lugar de trabajo, para explicarle la organización del trabajo y las cuestiones sobre SST, deteniéndose en los lugares clave dentro del lugar de trabajo, para destacar preocupaciones específicas sobre seguridad.



Actividad: Primera semana de trabajo

Esta actividad está dirigida principalmente a los empleadores, los representantes de los trabajadores, los trabajadores jóvenes y los trabajadores en general. Supongamos que es usted un empleador que acaba de contratar a un grupo de trabajadores jóvenes. Quiere asegurarse que ellos comprendan todos los aspectos de su trabajo, incluidas las cuestiones sobre SST. Además del trabajo que realizarán durante la primera semana de trabajo, haga una lista de las actividades que debería organizar para ellos.

Actividad	Objetivo
<p>Ejemplo: <i>Reunión con el empleador</i></p>	<p><i>Explicar los fundamentos de la relación de trabajo (términos del contrato, licencias o permisos, horario de trabajo, normas, salario, organización del trabajo, estructura y política, derechos y responsabilidades, etc.)</i></p>

Consulte la lista de actividades sugeridas para realizar durante la primera semana de trabajo en el Apéndice 7.



Una manera para contratar y formar a trabajadores jóvenes es a través de los programas de pasantías formales. Las pasantías son una herramienta útil para garantizar una transición segura y completa desde el aprendizaje al trabajo. El empleador debe garantizar que la formación del aprendiz, tanto profesional como de SST, se lleve a cabo correctamente y no utilizar las pasantías como un medio para reducir los beneficios laborales.

Todos los trabajadores, pero especialmente los trabajadores jóvenes, necesitan supervisión al inicio de su experiencia laboral. La supervisión eficaz permitirá al empleador evaluar no sólo las competencias del trabajador joven y sus progresos en el trabajo, sino también si él o ella entienden correctamente, aplican las instrucciones de SST y utilizan el equipo de seguridad que se les proporciona. La inducción y formación deben ajustarse a las tareas y al ambiente de trabajo donde el trabajador joven va a realizar sus actividades.

Además de los cursos de formación formales, el empleador puede utilizar una gran diversidad de métodos de capacitación en el lugar de trabajo. Por ejemplo, el "sistema de compañeros" (tutorías y entrenamientos) es un método utilizado en la inducción del empleado. Un trabajador con más experiencia es asignado al trabajador recién contratado, para facilitar su adaptación a la cultura y a los aspectos cotidianos del trabajo. Lo anterior entrega a los nuevos empleados un punto de contacto único y confiable a quien dirigirse, para plantearle preguntas básicas relativas a su experiencia de trabajo. Es un método eficaz para dar apoyo, transferir competencias y conocimientos, controlar el estrés y reforzar los procedimientos de seguridad.



Buena práctica: Proyecto Instructor de seguridad en Bélgica

Este proyecto fue diseñado e implementado por Prevent, el Instituto para la seguridad y la salud en el trabajo de Bélgica. Los instructores de seguridad son trabajadores de más edad (+ 45 años) y experiencia, que orientan y ayudan a los

nuevos empleados jóvenes. Son designados por la empresa y formados en cuestiones específicas que conciernen a los trabajadores jóvenes. Los instructores de seguridad aplican sus conocimientos y experiencia de una manera positiva, útil y original, para incentivar la cultura de prevención. Además, la iniciativa puede contribuir a sensibilizar sobre la SST y dar lugar a una mejor comunicación entre generaciones en el lugar de trabajo.

Fuente: Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo. 2009. Prevenir riesgos para los trabajadores jóvenes: políticas, programas, y prácticas en el lugar de trabajo. (Luxemburgo: Oficina para las publicaciones oficiales de las Comunidades Europeas).

La tutoría de los nuevos empleados también puede ser efectiva contra la violencia y el acoso en el trabajo. Los trabajadores jóvenes son más vulnerables al acoso en el lugar de trabajo. El empleador tiene la responsabilidad de prevenir la intimidación y de promover una cultura de respeto y apoyo mutuo. Existen diversos manuales y materiales de formación en línea sobre numerosos aspectos de la SST y los trabajadores jóvenes deben ser invitados a consultar estos documentos, también para estudio individual.

Los trabajadores jóvenes deben participar en las oportunidades de aprendizaje permanente, para favorecer su desarrollo continuo y el perfeccionamiento de sus conocimientos y competencias relacionados con el trabajo y la SST, lo que debe hacerse sin importar la duración y las características de su contrato de trabajo. Esto es importante, dado que la formación tiene un costo y, si el trabajador joven es empleado con contratos temporales, el empleador difícilmente estará dispuesto a invertir en su formación.



La expresión violencia y el acoso en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera reiterada, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar daño físico, psicológico, sexual o económico, incluyendo la violencia y el acoso por razones de género. Para hacer frente a este problema, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó en junio de 2019 el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) y la Recomendación que lo acompaña (núm. 206).



Empleo temporal



¿Vale la pena compartir las buenas prácticas?

¡Sí! Las ideas innovadoras en la gestión de la SST a nivel de empresa deberían ser ampliamente compartidas-

Las autoridades públicas (incluidos los inspectores de trabajo), las organizaciones de empleadores y los sindicatos promueven la recopilación y el intercambio de experiencias exitosas y de nuevos conocimientos adquiridos sobre la gestión de la SST. Por una parte, las buenas prácticas pueden servir de referencia para otras empresas; y, por otra, representan una estrategia que parte desde la base, para influenciar políticas y programas a nivel medio y macro.



Conclusión

En este módulo se describió la importancia de un sistema de gestión de la SST a nivel de empresa y de qué manera este sistema ayuda a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores jóvenes.

El éxito de un sistema de gestión de la SST depende de la participación efectiva de muy diversas personas. Mientras que la mayoría de los sistemas son responsabilidad de los empleadores, los trabajadores jóvenes deben poder expresar su opinión en el desarrollo de este sistema. Otros actores relevantes, como los representantes de los trabajadores en materia de SST, los comités mixtos de SST, los servicios de salud en el trabajo y los inspectores del trabajo, desempeñan un papel vital en el establecimiento de un sistema de gestión de la SST.

La evaluación de riesgos a nivel de empresa considera los peligros potenciales y los riesgos que suponen para los trabajadores, incluidos los trabajadores jóvenes. El proceso de cinco pasos para la evaluación de riesgos puede ayudar a las empresas a crear un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo sólido, que beneficie a todos los trabajadores y construya las bases de la prevención en el lugar de trabajo.



Resumen

Unidad 3.1

- Un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo es un medio para hacer frente a los peligros y riesgos en el trabajo de manera eficaz.
- Un sistema de gestión de la SST es un proceso continuo, que incluye la formulación de una política de SST, la organización, planificación e implementación del sistema, la evaluación y la aplicación de medidas dirigidas a mejorar la SST para todos los trabajadores.

Unidad 3.2

- Un sistema de gestión de la SST tiene por objetivo mejorar la SST para todos los trabajadores. Por consiguiente, debe tomar en cuenta las vulnerabilidades de los trabajadores jóvenes frente a los riesgos de SST.
- Los empleadores deben evaluar y gestionar los riesgos, garantizando que se apliquen medidas de control apropiadas en función de la jerarquía de control de riesgos.
- Los representantes de los trabajadores en materia de SST y los comités paritarios de SST tienen derechos y funciones similares en lo que refiere al sistema de gestión de la SST, incluida la participación en la toma de decisiones sobre las cuestiones de SST a nivel de lugar de trabajo.
- Los servicios de salud en el trabajo son responsables de informar al empleador, los trabajadores y sus representantes, sobre las condiciones para establecer y mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable. También asesoran sobre la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores en vista de su estado de salud mental y física.
- Los inspectores del trabajo desempeñan un papel fundamental en el sistema de gestión de la SST, al examinar

las prácticas laborales, las normas y condiciones de trabajo y verificar en qué medida los responsables evalúan los riesgos, actúan para controlarlos, gestionarlos y mantener las medidas de prevención necesarias.

Unidad 3.3

- La gestión de riesgos es el proceso de identificación, evaluación y control de los riesgos, con el objetivo de evitarlos, minimizarlos o eliminarlos. Una gestión eficaz de los riesgos supone un compromiso de los recursos humanos, financieros y físicos.
- El proceso en cinco pasos para la gestión de los riesgos incluye:
 - » Paso 1: Identificar los peligros potenciales en el lugar de trabajo.
 - » Paso 2: Identificar quién puede sufrir daños por el peligro y de qué manera. Es importante notar, como se menciona en la Introducción, que algunos peligros podrían afectar a los trabajadores jóvenes de manera más grave.
 - » Paso 3: Evaluar el nivel de riesgo y describir qué se está haciendo actualmente para reducirlo.
 - » Paso 4: Determinar qué otra medida es necesario adoptar para reducir el riesgo y quién es el responsable de aplicarla.
 - » Paso 5: Garantizar la aplicación de medidas de seguimiento, como la supervisión y la revisión.
- Existen diferentes tipos de peligros, incluidos: peligros para la seguridad, físicos, biológicos, químicos, ergonómicos y psicosociales.
- La evaluación de riesgos es un proceso de análisis de los riesgos para la seguridad y salud derivados de los peligros en el trabajo. Los riesgos pueden ser clasificados como bajos, medios o altos.
- Las medidas de control de riesgos incluyen la eliminación del peligro, la sustitución del riesgo con un proceso o producto menos peligroso, los controles técnicos e ingenieriles, los

controles administrativos y el equipo de protección personal.

Unidad 3.4

- La participación de los trabajadores jóvenes es esencial para mejorar la cultura de prevención sobre SST en el lugar de trabajo.
- Todos los trabajadores, incluidos los trabajadores jóvenes, tienen derechos y responsabilidades. Con respecto a la SST, las responsabilidades incluyen el cumplimiento de las instrucciones a fin de garantizar su propia seguridad y salud, así como la de otros; comunicar cualquier peligro potencial en el lugar de trabajo y notificar cualquier accidente o lesión que se produzca en relación con el trabajo.
- El fortalecimiento de las capacidades y conocimientos sobre SST de los trabajadores jóvenes los ayudará a identificar los peligros y a evaluar los riesgos en el lugar de trabajo, así como a reforzar su autoestima, para relacionarse con los trabajadores mayores y con más experiencia.
- Es necesario establecer un diálogo abierto, para garantizar que las experiencias y opiniones de los trabajadores jóvenes sean escuchadas.

Unidad 3.5

- Los trabajadores jóvenes deben ser sensibilizados sobre por qué la seguridad es extremadamente importante y deberían conocer los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y qué hacer para prevenir incidentes graves.
- Antes de entrar a la fuerza laboral, los estudiantes deben aprender los fundamentos de la SST en el sistema de educación formal.
- Los trabajadores jóvenes deben recibir una formación adecuada sobre SST al momento de la contratación.
- Los trabajadores jóvenes, especialmente al comienzo de su experiencia laboral, necesitan ser supervisados. Una

supervisión eficaz permitirá a los empleadores evaluar no sólo las competencias del trabajador joven y sus progresos en el trabajo, sino también si él o ella comprenden y siguen correctamente las instrucciones de SST y utilizan el equipo de seguridad que se les proporciona.

- Existen otros métodos y oportunidades para que los trabajadores jóvenes aprendan sobre la SST, como el sistema de compañeros (enseñanza entre pares) bajo la tutoría de un empleado con mayor experiencia, reuniones de personal y formación periódica (presencial, a través de manuales y en línea).

Cuestionario

1. Llene los espacios en blanco con los términos "riesgo", "peligro" o "Sistema de gestión de la SST":
 - » Un _____ tiene el potencial inherente de causar una lesión o de perjudicar la salud de las personas.
 - » Un _____ es la combinación de la probabilidad de que ocurra un suceso peligroso y la gravedad de la lesión o perjuicio ocasionado por el mismo.
 - » Un _____ es un medio para controlar los riesgos en el trabajo de manera eficaz.

2. De una razón de por qué es importante para una empresa tener un sistema de gestión de la SST.

3. ¿Cómo puede ser constituido un comité paritario de SST?
 - a) A través de la legislación nacional.
 - b) Convenios colectivos.
 - c) De manera voluntaria a nivel de empresa.
 - d) Todos los anteriores.

4. ¿Cuáles son los pasos de una evaluación de riesgos? Ponga en orden los siguientes pasos del (1) al último (4).
 - a) ___ Priorizar las medidas para reducir los riesgos.
 - b) ___ Determinar el nivel del riesgo.
 - c) ___ Identificar los peligros.
 - d) ___ Identificar quién puede sufrir daños y de qué manera.

5. Haga corresponder las siguientes frases con el tipo de peligro que representa.

- | | |
|---|----------------|
| a) Ruido excesivo | 1. Ergonómico |
| b) Trabajar con herramientas diseñadas para adultos | 2. Psicosocial |
-

c) Ácido de baterías 3. Químico

d) Intimidación en el lugar de trabajo 4. Biológico

e) Bacteria 5. Físico

6. Ordene las siguientes medidas de prevención y protección según su prioridad, a partir de la más alta (1) con la más baja (5).

- a) ___ Controles administrativos.
- b) ___ Eliminación del peligro.
- c) ___ Equipo de protección personal.
- d) ___ Controles técnicos y de ingeniería.
- e) ___ Sustitución con un proceso o producto menos peligroso.

7. Enumere al menos tres responsabilidades que tienen los trabajadores a fin de garantizar un ambiente de trabajo seguro.

8. Verdadero o falso: La formación inicial de los nuevos empleados puede llevarse a cabo en cualquier momento.

- Verdadero Falso

Vea las respuestas en la página 83.



Guía de acción



Esta hoja de trabajo se refiere a la Unidad 3.1.

Hoja de trabajo 13: Sistema de gestión de la SST en la empresa

Usando las directrices de la OIT para el desarrollo de un sistema de gestión de la SST, revise los componentes a continuación, para ayudar a su empresa a crear o fortalecer un sistema de gestión de la SST que tome en cuenta las necesidades de los trabajadores jóvenes.

Paso	Preguntas
Creación de una política de SST	<ul style="list-style-type: none">• ¿Tenemos una política?• ¿La política fue desarrollada teniendo en cuenta las ideas de los trabajadores, incluidos los trabajadores jóvenes?• ¿La política refleja las necesidades de los trabajadores jóvenes en materia de SST?
Organizar el sistema de gestión de la SST	<ul style="list-style-type: none">• ¿La dirección dispone de la estructura para apoyar un sistema de gestión de la SST?• ¿Están asignadas de manera apropiada las funciones y responsabilidades del personal clave? ¿Quién será el responsable de la formación, documentación y comunicación de la política?• ¿Qué papel desempeñan los trabajadores jóvenes?



Nuestro contexto

Paso	Preguntas
Planificación y puesta en práctica	<ul style="list-style-type: none">• ¿Se establecieron los objetivos SMART (específico, medible, alcanzable, realista, a tiempo)?• ¿De qué manera la política inspiró el plan de acción?• ¿Fueron identificados los peligros? ¿Se hizo la evaluación de riesgos y la priorización de las medidas?• En la identificación de los peligros, ¿se aplicó un enfoque de género para identificar peligros?
Evaluación	<ul style="list-style-type: none">• ¿Se evaluaron los siguientes aspectos?: supervisión y medición del rendimiento; investigación de las lesiones, enfermedades y accidentes profesionales; auditoría y examen de la gestión.• ¿Cuáles son los puntos fuertes del sistema de gestión de la SST? ¿Cuáles son las debilidades?
Acciones para mejorar	<ul style="list-style-type: none">• ¿Qué medidas pueden ser adoptadas para mejorar continuamente la SST para todos, incluidos los trabajadores jóvenes?



Nuestro contexto



Esta hoja de trabajo se refiere a la Unidad 3.3.

Hoja de trabajo 14: Plantilla de evaluación de riesgos

Utilice esta plantilla para completar la evaluación de riesgos de su empresa. Para evaluar el nivel de riesgo en el Paso 3, utilice la plantilla en la Hoja de trabajo 15.

Paso 1	Paso 2	Paso 3	
¿Cuáles son los peligros?	¿Quién puede sufrir daños por el peligro y de qué manera?	¿Cuál es el nivel del riesgo? (bajo, medio, alto)	¿Qué se está haciendo para abordar el riesgo?

Paso 5

Registrar los hallazgos, supervisar, revisar y actualizar cuando sea necesario



Paso 4

¿Qué otra medida es necesario adoptar?

¿Quién es el responsable de aplicar esa medida y en qué plazo?



Hoja de trabajo 15: Evaluando los niveles de riesgo

Para cada peligro identificado en la Hoja de trabajo 14, evalúe el riesgo involucrado y clasifíquelo como alto, medio o bajo.

Peligro	Probabilidad de ocurrencia			Consecuencia			Nivel del riesgo		
	Baja	Probable	Alta	Poco dañino	Moderadamente dañino	Muy dañino	Baja	Media	Alta
Ejemplo: Exposición a químicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>





Esta hoja de trabajo se refiere a la Unidad 3.3.

Peligro	Probabilidad de ocurrencia			Consecuencia			Nivel del riesgo		
	Baja	Probable	Alta	Poco dañino	Moderadamente dañino	Muy dañino	Baja	Media	Alta
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Como referencia: Matriz de riesgos¹

Posible gravedad o consecuencias de un suceso			
Probabilidad (posibilidad) de ocurrencia de un suceso	Poco dañino	Moderadamente dañino	Muy dañino
Escasa probabilidad	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo medio
Probable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo elevado
Muy probable	Riesgo medio	Riesgo elevado	Riesgo elevado

Cuando se determina la posible gravedad o consecuencias de un evento, los tres niveles se resumen de la siguiente manera:

- **Ligeramente dañino:** hará referencia a lesiones o enfermedades que únicamente necesitan un tratamiento menor de primeros auxilios, o que causarían una interrupción breve del proceso. No ocasionaría la baja de ningún trabajador o, a lo sumo, la baja de un par de días.
- **Moderadamente dañino:** en este escenario existe la posibilidad de lesiones o enfermedades más graves que podrían causar incapacidad temporal, de la cual la persona puede recuperarse: por ejemplo, un brazo roto o una fractura menor. Las lesiones o la enfermedad mantienen a la víctima fuera del trabajo y convaleciente durante un período de tiempo importante. El empleador puede reclamar las lesiones o enfermedad con tiempo perdido, o puede que la interrupción del proceso se prolongue por un par de días.
- **Muy dañino:** lesiones o enfermedades potencialmente peligrosas o mortales y posibles lesiones o enfermedades permanentes o de largo plazo, incluidas la muerte, amputaciones o pérdida de audición producida por ruido.

¹ Material de formación sobre evaluación y gestión de riesgos en el lugar de trabajo para pequeñas y medianas empresas. OIT: Ginebra. 2013.

“Lesiones que cambian la vida” es una denominación frecuente en este contexto.

Cuando se determina la probabilidad de que se produzca un suceso:

- **Escasa probabilidad:** cuando el riesgo de que ocurra un suceso es poco probable o poco frecuente.
- **Probable:** cuando es muy probable o existe la posibilidad de que ocurra un suceso.
- **Muy probable:** cuando puede afirmarse casi con total seguridad que el suceso ocurrirá.

A fin de determinar la probabilidad y la potencial gravedad, puede ser útil acceder a información sobre los peligros y riesgos en el lugar de trabajo, como las estadísticas sobre los accidentes en el trabajo y las enfermedades más frecuentes y los peligros asociados por sector u ocupación; las instrucciones o las hojas informativas de seguridad de los fabricantes y proveedores de maquinaria, sustancias, etc.; las directrices nacionales e internacionales, la información que proporcionan los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones; las inspecciones en el lugar de trabajo, los estudios sobre accidentes y enfermedades, la vigilancia de la salud de los trabajadores, la asesoría de profesionales competentes internos o externos en materia de SST o de los inspectores del trabajo. También es importante considerar las medidas de control ya adoptadas en la empresa para minimizar tanto la gravedad como la probabilidad de un peligro potencial.

El riesgo se determina a través de la combinación de la gravedad y la probabilidad de que ocurra un suceso:

- **Riesgo bajo:** puede haber un leve riesgo de que se produzcan lesiones o enfermedades. La probabilidad de que ocurra algo que cause daños es baja y las consecuencias, en el caso de que ocurriera, serían entre leves y moderadas.
- **Riesgo medio:** las consecuencias o la gravedad de las lesiones o las enfermedades son graves, aunque la probabilidad de que se produzca el suceso que las desencadene sea escasa.

También puede asumirse cuando aumenta la probabilidad, aunque el daño que quepa esperar sea menor, o cuando exista la probabilidad de que el daño afecte a más personas.

- Riesgo elevado: es probable o altamente probable que se produzcan daños o enfermedades moderadas, graves o mortales.



Respuestas

Cuestionario:

1. Peligro, riesgo, Sistema de gestión de la SST.
2. Un sistema de gestión de la SST es una herramienta importante para manejar eficazmente los riesgos y peligros en el trabajo. Su objetivo es establecer un mecanismo para la acción dirigido tanto a los directivos como a los trabajadores a la hora de implementar las medidas de seguridad y salud.
3. d) Todas las anteriores.
4. a) 4, b) 3, c) 1, y d) 2.
5. a) 5, b) 1, c) 3, d) 2, e) 4.
6. a) 4; b) 1; c) 5; d) 3; e) 2.
7. Cuidar de su propia salud y de las de otras personas, cumplir con las instrucciones para su propia seguridad y salud y de otras personas, usar dispositivos de seguridad y el EPP, reportar situaciones que pueden representar un peligro, notificar cualquier accidente o lesión.
8. Falso

Diario de aprendizaje

Este diario es un espacio en el que usted, el lector, puede escribir sus reflexiones personales sobre lo que ha aprendido a lo largo de este paquete de autoformación. Está diseñado en un formato de "diario reflexivo", el cual se concentra en tres tipos de preguntas:

¿Qué?

La pregunta "¿Qué?" le invita a escribir cualquier cosa haya aprendido en el paquete de autoformación o algo que profundizó. Intente, tanto como sea posible, identificar lo que es más importante para usted y su trabajo.

¿Y entonces?

La pregunta "¿Y entonces?" le pide reflexionar sobre las implicancias de lo aprendido. Basándose en su respuesta a la pregunta "¿Qué?", pregúntese a sí mismo: "¿Qué significa esto para mí?", "¿Qué significa para mi trabajo?"

¿Ahora qué?

La pregunta "¿Ahora qué?" le sugiere reflexionar sobre las maneras prácticas de aplicar en su trabajo lo aprendido. Por ejemplo, se puede preguntar: "Ahora que sé más sobre cómo identificar los riesgos y peligros, ¿cómo me protegeré mejor en el trabajo?"

Módulo 3: Gestión de la SST en el lugar de trabajo: Responder a las necesidades de los trabajadores jóvenes

Recordatorio: Comprender un sistema de gestión de la SST, identificar a las principales partes interesadas en hacer frente a la vulnerabilidad de los trabajadores jóvenes a los riesgos de SST, comprender la gestión de los riesgos, cómo mejorar la participación de los trabajadores jóvenes y mejorar el acceso a la información, supervisión y formación.

¿Qué?

¿Y entonces?

¿Ahora qué?

El diagrama muestra un flujo de tres etapas. La primera etapa, '¿Qué?', es un cuadro rectangular con una línea superior punteada y una línea inferior sólida. Una flecha apunta hacia abajo desde su base. La segunda etapa, '¿Y entonces?', es un cuadro rectangular con una línea superior punteada y una línea inferior sólida, con una flecha que apunta hacia abajo desde su base. La tercera etapa, '¿Ahora qué?', es un cuadro rectangular con una línea superior punteada y una línea inferior sólida, con una flecha que apunta hacia abajo desde su base.

Glosario

A

Accidente de trabajo

Suceso que se produce como consecuencia del trabajo o en el curso del mismo, que causa lesiones profesionales que pueden ser fatales o no fatales.

Adopción

La “adopción” es el acto oficial mediante el cual se establecen la forma y el contenido de un tratado.

Análisis de género

El proceso de identificar y comprender de manera sistemática las necesidades y preocupaciones de las mujeres y los hombres antes de formular las políticas, determinar las estrategias o planificar intervenciones.

Autoridad competente

El ministerio, departamento gubernamental o cualquier otra autoridad pública con poder para dictar y hacer respetar reglamentos, ordenanzas u otras instrucciones de obligado cumplimiento. En el marco de las leyes o reglamentaciones nacionales, las autoridades competentes pueden ser nombradas para actividades específicas, como para la implementación de políticas y procedimientos nacionales, para la

presentación de informes, registro y notificación, así como la elaboración de estadísticas.

C

Comité de SST

Comité integrado por representantes de los trabajadores para cuestiones de seguridad y salud y por representantes de los empleadores que ha sido establecido y desempeña sus funciones a nivel organizacional, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

Control de riesgos

Proceso para determinar las medidas apropiadas para eliminar o reducir al mínimo un riesgo identificado.

Convenio

Tratado internacional legalmente vinculante. Una vez que un convenio ha sido adoptado, los Estados miembros pueden ratificarlo, comprometiéndose a aplicar el convenio en la legislación y en la práctica nacionales y de informar sobre su aplicación a intervalos regulares.

Cultura de prevención en materia de SST

Una cultura en la que el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable se respeta en todos los niveles, en la que el gobierno, los empleadores y los

trabajadores participan activamente en iniciativas destinadas a asegurar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable, mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos, y en la que se concede la máxima prioridad al principio de prevención.

D

Datos cualitativos

Datos compuestos de textos y narraciones; información que se aproxima o caracteriza pero que no es cuantificable.

Datos cuantitativos

Datos numéricos; información que puede ser medida y verificada y se presta a la manipulación estadística.

Datos desglosados

Los datos se separan para mostrar las diferencias entre varios componentes. Por ejemplo, se pueden desagregar los datos por sexo, edad, etnia, estado migratorio, discapacidad, ubicación geográfica, nivel de ingresos, sector y/o ocupación, situación en el empleo, etc.

E

Economía informal

Todas las actividades económicas realizadas por trabajadores o unidades económicas que no están – en la legislación y en la práctica – cubiertas, o lo están en forma

insuficiente, por los sistemas formales.

Enfermedad profesional

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

Enfermedad relacionada con el trabajo

Una enfermedad con agentes multicausales, entre los cuales pueden encontrarse factores relacionados con el ambiente de trabajo.

Enfoque con perspectiva de género

Las normas, roles y desigualdades de género son tomadas en cuenta y se adoptan medidas para abordarlas de manera activa. Tener una perspectiva de género significa ir más allá de reconocer las disparidades de género y realmente hacer algo para resolver las discrepancias.

Empleador

Toda persona física o jurídica que emplea a uno o más trabajadores.

Empleo informal

Todo trabajo remunerado (p.ej. tanto autoempleo como empleo asalariado) que no está registrado, regulado o protegido por marcos legales o normativos, así como también trabajo no remunerado llevado a cabo en una empresa generadora de ingresos. Los trabajadores informales no cuentan

con contratos de empleo seguros, prestaciones laborales, protección social o representación de los trabajadores.

Empleo temporal

Los trabajadores son contratados sólo por un período de tiempo específico. Incluye los contratos a plazo fijo, basados en proyectos o en tareas (por obra o faena), así como el trabajo ocasional o estacional, incluido el trabajo por días.

Equipos de Protección Personal (EPP)

Equipamiento que el trabajador viste como una barrera entre sí mismo y los agentes de peligro.

Estados miembros

Los países que forman parte de una federación u organización internacional.

Estudio epidemiológico

Estudio que mide o evalúa la relación de la exposición con una enfermedad o un resultado. Por lo general, compara dos grupos de personas similares, excepto por un factor, como la exposición a un agente químico o la presencia de un efecto en la salud, y en el que los investigadores buscan determinar si algún factor está asociado con el efecto en la salud.

Estudio interpretativo o investigación interpretativa

Estudio o investigación que intenta comprender los fenómenos a través del acceso a los significados que los participantes les asignan. La investigación interpretativa se centra en revelar analíticamente esas prácticas que crean significado, al tiempo que muestra cómo esas prácticas se configuran para generar resultados observables.

Estudio sobre los conocimientos, actitudes y prácticas (CAP)

Tipo de estudio que intenta comprender de qué manera los individuos que participan han adquirido conocimiento sobre temas específicos (p.ej. seguridad y salud en el trabajo), reforzado su actitud en relación a estos temas, y el impacto del conocimiento y las actitudes sobre su cambio de conducta.

Evaluación de los riesgos

Procedimiento de evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud derivados de peligros existentes en el lugar de trabajo.

Exposición

El proceso de estar expuesto a algo que está presente en el ambiente. La exposición puede afectar a las personas de diferentes formas.



F**Formación inicial**

La formación impartida a los nuevos empleados para ayudarles a familiarizarse con sus nuevas tareas y el ambiente de trabajo, y con las personas que trabajan con ellos.

Formas atípicas de empleo

Diversas modalidades de empleo que difieren del empleo estándar. Estas incluyen el empleo temporal; el trabajo a tiempo parcial; el empleo a través de agencias de trabajo temporal; la relación de trabajo multipartita; el empleo encubierto y el empleo por cuenta propia económicamente dependiente.

G**Gestión de riesgos**

Proceso de identificación, evaluación y control de los riesgos, con el objetivo de evitarlos, reducirlos al mínimo o eliminarlos.

I**Identificación de los peligros**

El proceso mediante el cual los peligros de un lugar de trabajo se identifican en un sistema, procedimiento o equipo.

Incidente

Un suceso inseguro ocurrido durante la ejecución del trabajo o con ocasión del mismo, donde no se registraron

daños a las personas.

Inspección del trabajo

Una función gubernamental llevada a cabo por inspectores específicamente designados quienes visitan los lugares de trabajo con regularidad, a fin de establecer si cumplen con la legislación, las normas y las reglas.

J**Jurídicamente vinculante (o no)**

Que impone (o no) una obligación jurídica.

L**Lesión profesional**

Toda lesión corporal, enfermedad o muerte causadas por un accidente de trabajo.

Límites de exposición ocupacional

Concentración en el aire de una sustancia nociva que, a la luz de los conocimientos científicos actuales, se estima que no provoca efectos perjudiciales – sobre la salud de los trabajadores expuestos a ella a razón de 8 a 10 horas diarias y de 40 horas semanales. No constituye una línea de demarcación absoluta entre concentraciones inocuas y concentraciones nocivas, sino que sirve meramente de orientación a fines de prevención de riesgos.

M

Mandantes tripartitos (mandantes tripartitos de la OIT)

Representantes de gobiernos, de empleadores y de trabajadores.

Mejora continua

Procedimiento iterativo de perfeccionamiento del sistema de gestión de la SST, con miras a mejorar la eficiencia de las actividades de SST en su conjunto.

Modelos de exposición

La frecuencia y duración con que las personas entran en contacto con los peligros, así como la intensidad de la exposición.

N

Normas Internacionales del Trabajo (NIT)

Son instrumentos jurídicos elaborados por los mandantes tripartitos de la OIT y adoptadas en la anual Conferencia Internacional del Trabajo. Establecen los principios y derechos fundamentales en el trabajo y de reglamentar otros ámbitos del mundo laboral. Pueden tener la forma de convenios, recomendaciones o protocolos.

Notificación (de los accidentes en el trabajo y las enfermedades profesionales)

Procedimiento especificado en las leyes y reglamentos nacionales por el que se establecen los medios mediante los cuales: (i) el empleador o el trabajador por cuenta propia presentan información relativa a los accidentes de trabajo, los accidentes de trayecto, los sucesos peligrosos o los incidentes; o (ii) el empleador o el trabajador por cuenta propia o la institución aseguradora u otras directamente involucradas presentan información relativa a las enfermedades profesionales.

O

Obligación

El deber legal por el cual una persona está obligada a hacer o no cierta acción. En relación a las normas internacionales establecidas en un convenio, los Estados miembros de la OIT que han ratificado el convenio deben cumplir con las obligaciones especificadas en el convenio.

Organización de empleadores

Son instituciones creadas para organizar y promover los intereses colectivos de los empleadores.

Organizaciones juveniles

Organización establecida para ofrecer actividades y oportunidades de socialización para los jóvenes. Una

organización juvenil puede ser creada y dirigida por los mismos jóvenes o por adultos interesados. Los scouts son un ejemplo de organizaciones juvenil que operan a nivel local, nacional e internacional.

Organización de trabajadores (o sindicatos)

Instituciones democráticas y auto-coordinadas de personas que trabajan y que y desean avanzar en sus derechos como trabajadores y ciudadanos.

Organización de trabajadores jóvenes

Organización de dedicada a mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores jóvenes.

P

Patrones de exposición

La frecuencia y duración en que las personas se encuentran en contacto con un agente de riesgo y la intensidad de la exposición al mismo.

Peligro

Situación o agente con el potencial de causar lesiones o daños a la salud de las personas.

Protocolo

Instrumento legalmente vinculante que agrega nuevas disposiciones a un Convenio ya existente.

R

Ratificación

Acto internacional mediante el cual un Estado indica su consentimiento en obligarse por un tratado, siempre que las partes la hayan acordado como la manera de expresar su consentimiento.

Recomendación

Instrumento internacional jurídico que actúa como directriz no vinculante. Las recomendaciones con frecuencia complementan los convenios, proporcionando directrices más detalladas para su aplicación, pero también pueden ser autónomas (es decir, no vinculadas a ningún convenio).

Registro (de los accidentes en el trabajo y las enfermedades profesionales)

Procedimiento especificado en la legislación y regulación nacionales, que establece los medios a través de los cuales el empleador o la persona que trabaja por cuenta propia deberá asegurar que se mantenga la información sobre: (a) los accidentes de trabajo; (b) las enfermedades profesionales; (b) los accidentes de trayecto; (c) los sucesos peligrosos y los incidentes.

Reporte (sobre accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales)

Procedimiento especificado por el empleador, de acuerdo con la legislación y regulación nacionales y de conformidad con la práctica de la empresa, que se refiere a la entrega, por parte de los trabajadores, a su supervisor inmediato, persona competente o a cualquier otra que se designe, de la información relativa a: a) todo accidente del trabajo o lesión para la salud que se produzca durante el trabajo o en relación con este; b) casos presuntos de enfermedades profesionales; c) accidentes de trayecto; y d) sucesos peligrosos e incidentes.

Representante de los trabajadores

Cualquier persona que sea reconocida como tal por la ley nacional o la práctica, ya sean representantes sindicales (es decir, designados o elegidos por los sindicatos o por miembros de tales organizaciones) o representantes elegidos (es decir, que son libremente votados por los trabajadores de una empresa).

Representante de los trabajadores para cuestiones de seguridad y salud

Representante de los trabajadores elegido o designado de conformidad con la legislación y la práctica nacionales para representar a los

trabajadores en las cuestiones relativas a la SST en el lugar de trabajo.

Riesgo

Una combinación de la probabilidad de que ocurra un suceso peligroso con la gravedad de las lesiones o daños para la salud que pueda causar el mismo.

S

Seguridad y salud en el trabajo (SST)

La ciencia de la anticipación, el reconocimiento, la evaluación y el control de los riesgos derivados del lugar de trabajo o que se producen en el lugar de trabajo, que pueden poner en peligro la salud y el bienestar de los trabajadores, teniendo en cuenta su posible impacto en las comunidades cercanas y el medio ambiente en general.

Servicios de salud en el trabajo

Servicios investidos de funciones esencialmente preventivas y encargados de asesorar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa y los lugares de trabajo sobre: (i) los requisitos necesarios para establecer y conservar un ambiente de trabajo seguro y saludable que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo; y (ii) la adaptación del trabajo a las

capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental.

Sistema de gestión de la SST

Conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objeto establecer una política y objetivos de SST, y alcanzar dichos objetivos.

Suceso peligroso

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

T

Tasa de frecuencia

Indica el número de casos nuevos de lesiones ocurridos en relación al período de tiempo durante el cual los trabajadores del grupo de referencia estuvieron "expuestos al riesgo" de sufrir un accidente laboral.

Tasa de gravedad

Indica las consecuencias de las lesiones profesionales. Se mide como la pérdida de tiempo en relación con el total del tiempo trabajado.

Tasa de incidencia

Relaciona el número de nuevos casos de lesiones profesionales con el número de trabajadores expuestos al

riesgo de lesión profesional.

Trabajador

Toda persona que realiza un trabajo, de manera regular o temporal, para un empleador.

Trabajador joven

Trabajador que tiene entre la edad mínima para el empleo y 24 años.

Trabajo doméstico

Trabajo realizado en o para uno o más hogares u hogares o para los mismos. Las tareas pueden incluir limpiar, cocinar, lavar y planchar, cuidar de los niños, las personas de edad o alguna persona que se encuentre enferma, así como las personas con discapacidades, ocuparse del jardín o de mascotas, custodiar la casa y realizar labores de conducción para la familia, conducir el automóvil familiar.

Trabajo infantil

Todo trabajo que priva a los niños de su niñez, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico.

Tratado

Un acuerdo internacional alcanzado mediante negociaciones entre dos o más actores internacionales (como Estados soberanos u organizaciones internacionales).

V

Vías de exposición

La manera como las personas entran en contacto con una sustancia peligrosa. Existen tres vías de exposición: inhalación (respirando), ingestión (consumiendo) y el contacto dérmico (a través de la piel).

Vigilancia de la salud de los trabajadores

Procedimientos e investigaciones para evaluar la salud de los trabajadores con vistas a detectar e identificar cualquier anomalía. Los resultados de esta vigilancia deberían utilizarse para la protección y promoción individual y colectiva de la salud en el lugar de trabajo, así como de la salud de la población trabajadora expuesta a riesgos. Los procedimientos de evaluación de la salud pueden incluir, aunque no están limitados, a exámenes médicos, controles biológicos, evaluaciones radiológicas, cuestionarios, o un análisis de los registros de salud.



Referencias

- Alli, B. O. 2008. Fundamental principles of occupational health and safety. (Principios fundamentales de salud y seguridad en el trabajo). (Ginebra: OIT).
- OIT. 1996. Registro y notificación de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT. (Ginebra: OIT).
- 2001. Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, OIT-SST 2001. (Ginebra: OIT).
- 2008. Estadísticas sobre lesiones profesionales de encuestas de hogares y de establecimientos. Manual de métodos de la OIT. (Ginebra: OIT).
- 2011. Administración del trabajo e inspección del trabajo. Informe V. Conferencia Internacional del Trabajo. 100.a reunión, 2011. (Ginebra: OIT).
- 2012. Plan de formación sobre el desarrollo de un programa nacional de seguridad y salud en el trabajo. (Ginebra: OIT).
- 2013. Crear una cultura de prevención en materia de seguridad y salud. Una guía sobre el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), su Protocolo de 2001 y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187).
- 2013. Plan seguro, plan saludable: Directrices para desarrollar programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo. (Ginebra: OIT).
- 2013. 10 Keys for Gender Sensitive OSH Practice -
- Guidelines for Gender Mainstreaming in Occupational Safety and Health (10 claves para una práctica de SST con enfoque de género. Directrices para inclusión con perspectiva de género en la seguridad y salud en el trabajo). (Ginebra: OIT).
- 2017. Retos que plantea la recopilación de datos fiable sobre SST – Ficha informativa.
- 2017. Fuentes de datos para optimizar la recopilación y la utilización de datos sobre SST. (Ginebra: OIT)
- 2017. Creación de una cultura de seguridad y salud entre

los trabajadores jóvenes en los sectores de la agricultura, la construcción y los pueblos que desarrollan actividades artesanales en algunas regiones seleccionadas de Myanmar, Filipinas y Vietnam. (Ginebra: OIT).

Páginas web:

- OIT-LEGOSH. La base de datos mundial de legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo. Disponible en: <https://www.ilo.org/dyn/legosh/en/f?p=LEGPOL:1000>
- Perfiles nacionales de seguridad y salud en el trabajo. Disponible en: https://www.ilo.org/safework/areasofwork/national-occupational-safety-and-health-systems-and-programmes/WCMS_188043/lang--es/index.htm



Los trabajadores de todas las edades tienen derecho a disfrutar de un ambiente de trabajo seguro y saludable. Como participantes activos de los mercados laborales en todo el mundo, los trabajadores jóvenes entre 15 y 24 años suelen experimentar tasas más altas de lesiones relacionadas con el trabajo que los trabajadores adultos. Sensibilizar y garantizar el cumplimiento de las normas sobre seguridad y salud (SST) para los trabajadores jóvenes puede contribuir a mejorar el ambiente de trabajo.

La OIT preparó este paquete de autoformación a fin de fortalecer la capacidad de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores (incluidos los trabajadores jóvenes) y sus organizaciones de mejorar la gestión de la SST para los trabajadores jóvenes a través de la evaluación y la aplicación de estrategias y medidas en los sistemas nacionales de seguridad y salud de los trabajadores.

La Introducción ilustra las vulnerabilidades de SST que enfrentan los trabajadores jóvenes y las normas internacionales del trabajo que promueven la SST para los trabajadores jóvenes

El módulo 1 presenta una visión general de un marco nacional de SST (política, sistema, perfil y programa de SST) y la manera en que dicho marco puede apoyar la SST para los trabajadores jóvenes

El módulo 2 describe cómo evaluar el contexto nacional y desarrollar estrategias y medidas prácticas, a fin de mejorar la SST para los trabajadores jóvenes

El módulo 3 define un marco básico para identificar los peligros y gestionar los riesgos que enfrentan los trabajadores jóvenes en el lugar de trabajo

Los Apéndices contienen información adicional relacionada con la SST para los trabajadores jóvenes

Por ser un paquete de autoformación, se anima al lector a aplicar lo que está aprendiendo a través de una serie de actividades. Todas estas herramientas de aprendizaje fueron concebidas para estimular al lector a desarrollar y actuar de manera práctica a fin de mejorar la SST para los trabajadores jóvenes y así garantizar un trabajo más seguro y saludable para todos.



DESCUBRE MÁS