Programa de Promoción de la Investigación, Formación y Divulgación sobre Riesgos del Trabajo

001

# INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO DE UN CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN

Mauro Brangold (h) Héctor Nieto





Programa de Promoción de la Investigación, Formación y Divulgación sobre Riesgos del Trabajo.



# INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO DE UN CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN

Autores: DR. MAURO BRANGOLD (h)

DR. HÉCTOR NIETO





La presente obra forma parte del Programa de Promoción de la Investigación, Formación y Divulgación sobre Riesgos del Trabajo, a través del cual la Superintendencia de Riesgos del Trabajo financia proyectos de investigación. Esta publicación, resultado de dicha convocatoria, fue presentada durante las actividades desarrolladas en la IV Semana argentina de la Salud y la Seguridad en el Trabajo entre el 24 y 27 de abril de 2007.

# Presidente de la Nación **Dr. Néstor Carlos Kirchner**

Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social **Dr. Carlos A. Tomada** 

Secretario de Seguridad Social **Dr. Alfredo Conte-Grand** 

Superintendente de Riesgos del Trabajo **Dr. Héctor O. Verón** 

Gerente General de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo **Dr. Carlos Aníbal Rodríguez** 

INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO DE UN CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN / Mauro Brangold (h.) y Héctor Nieto; coordinado por Francisco J. Oliva. - 1a ed. - Buenos Aires: Superintendencia de Riesgos del Trabajo, 2007. 100 p.; 28x21 cm.

### ISBN 978-987-21928-6-0

 Riesgos Laborales . 2. Salud Laboral. I. Nieto, Héctor II. Oliva, Francisco J., coord. III. Título CDD 363.11

Diseño y diagramación: Coordinación de Comunicación y Relaciones Institucionales de la SRT.

Impreso en Argentina FERROGRAF Boulevard 82 N° 535

Tel.: 0054 - 221 - 4794670/3548 La Plata - Provincia de Buenos Aires

Copyright<sup>©</sup> Superintendencia de Riesgos del Trabajo, 2007 Queda hecho el depósito que previene la Ley 11.723

### MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO

### **PROGRAMA**

# PROGRAMA DE PROMOCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN, FORMACIÓN Y DIVULGACIÓN SOBRE RIESGOS DEL TRABAJO

(Resolución 512/2001 de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo)

**PROYECTO** 

# INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO DE UN CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN

**INVESTIGADORES** 

DR. MAURO BRANGOLD (h) DR. HÉCTOR NIETO

# INFORME FINAL

DOCUMENTO I: CODIGO DE BUENAS PRACTICAS

30 DE OCTUBRE DE 2003

# CÓDIGO DE BUENAS PRACTICAS PARA LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN EN EL SISTEMA DE RIESGOS DEL TRABAJO DE LA REPUBLICA ARGENTINA

Dr. Mauro Brangold (h)
Dr. Héctor Nieto

2003

# ÍNDICE

EL CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS	7
Introducción	7
Formato de presentación	8
Metas	10
Marco conceptual	10
LOS CUATRO PRINCIPIOS BÁSICOS	15
El Marco Normativo	15
1. Dimensión nacional:	15
2. Dimensión internacional:	20
El Rigor Científico	24
Conceptos	24
¿Cómo se aplica el rigor científico en prevención?	26
¿Cómo evaluar la información científica?	28
El trabajo interdisciplinario como forma de trabajo científico	29
La Ética	29
Principios Básicos de Ética de la Salud	29
Algunos aspectos éticos propios del Servicio de Prevención	31
Código Internacional de Ética para Profesionales de la Salud en el Trabajo	31
Principios para la protección de la información	32
La cláusula de confidencialidad en los contratos	33
La cláusula de independencia profesional en los contratos	33
La Calidad	34
Principios, antecedentes y definiciones	34
Las necesidades de los clientes	35
Los productos del Servicio de Prevención	38
Trabajar en calidad en un Servicio de Prevención	38
Elementos de la calidad de un servicio	40
EL CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS	42
PRINCIPIOS GENERALES	42
Capitulo 1. Servicios de Prevención Externos	43
Capitulo 2. Servicios de Prevención Internos	66
Capitulo 3. Servicios de Prevención de las Aseguradoras de Riesgos	
del Trabajo	75
ANEXO I - CÓDIGO INTERNACIONAL DE ÉTICA PARA LOS	
PROFESIONALES DE LA SALUD EN EL TRABAJO	83
REFERENCIAS	92
Referencias cronológicas de Códigos relacionados con la Ética médica	92
Bibliografía	94

# ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Los cuatro principios en que se basan las Buenas Prácticas de los	
Servicios de Prevención	7
Figura 2. Estructura del Código de Buenas Practicas de acuerdo a la Tipología	
de Servicio de Prevención establecida, principios generales y dimensiones	
de las actividades	10
Figura 3. Actuación de los Servicios de Prevención según la Ley de Prevención	
de Riesgos Laborales en España	27
Figura 4. Componentes del rigor científico en un SP	32
Figura 5. Flujo de la toma de decisión basada en el rigor científico	36
Figura 6. Esquema del valor relativo de las fuentes de información científica	37
Figura 7. Las relaciones del Servicio de Prevención	48
Figura 8. Las necesidades según Maslow	49
Figura 9. La calidad del SP y su producto	52
Figura 10. Relación Tridimensional de los Equipo Técnico Profesionales de las	
ARTs	99

# EL CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS

### Introducción

El presente Código de Buenas Practicas se ha construido sobre una estructura conformada por cuatro elementos para describir las actividades presuntas de un Servicio de Prevención de Riesgos Laborales:

- El Marco Legal (cumplimiento de la normativa)
- La Prevención Basada en la Evidencia Científica (rigor científico)
- Aspectos Éticos (bioética aplicada a la prevención)
- Factores relacionados con la Calidad

Estos aspectos son los ejes metodológicos del buen quehacer en los Servicios de Prevención (Figura 1). Son los principios básicos e indispensables para cualquier servicio de prevención, tanto interno como externo, aunque es justo mencionar que no son las únicas herramientas con que deben contar estos servicios.

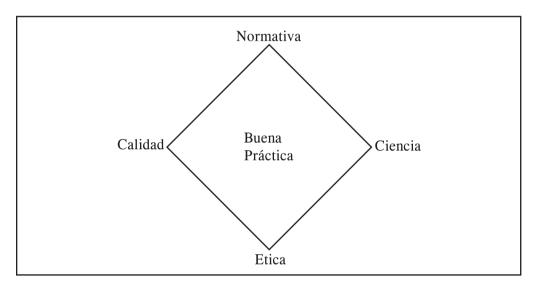


Figura 1. Los cuatro principios en que se basan las Buenas Prácticas de los Servicios de Prevención<sup>1</sup>

Este documento está enfocado a enumerar las actividades que se brindan en un Servicio de Prevención (SP).

No pretende reemplazar a ningún otro Código y por el contrario ha sido necesario revisar y releer varios instrumentos similares; en este sentido intenta abarcar a todos los integrantes que conforman los equipos técnico profesionales de los Servicios de Prevención<sup>1</sup>.

### Formato De Presentación

Teniendo en cuenta el continente del Sistema de Riesgos de Trabajo de la Republica Argentina y la interrelación entre los actores que forman parte de este el Código está editado como un documento único, y se ha subdividido en tres grandes títulos, de acuerdo a la tipología:

- I. Servicios de prevención "internos"
- II. Servicios de prevención "externos"
- III. Acciones de prevención realizados por profesionales de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo.

Cada uno de los cuerpos se ha desagregado en "Buenas Prácticas", en sintonía con las misiones y funciones de los integrantes de las tres posibilidades analizadas.

Se presenta en tres grandes cuerpos. En el primero se desarrollan los antecedentes y conceptos relacionados con un Código de las características que este propugna; un segundo, en el cual se describen los principios y su base teórica, y una ultima en la cual se explicitan las "Buenas Practicas", es decir es el Código en sí mismo, espacio en el cual se formulan las practicas hasta el detalle de la actividad en sí.

Las Buenas Practicas se agruparon en tres dimensiones: la primera y la segunda son las funciones de asistencia y asesoramiento que los Servicios de Prevención realizan como funciones esenciales y propias, y como tales se han desagregado hasta el nivel de actividad. La tercera le corresponde a las tareas que los servicios de prevención deben planificar para su integración con la gestión de la prevención en las organizaciones y por lo tanto solamente se han enumerado las metas, pero no se han desarrollado las actividades que deben ser ejecutadas, por entender que esta etapa solamente es posible cuando los Sistemas de Gestión ya han sido implementados. Como ejemplo se trascribe la secuencia en niveles establecida para la presentación del Código

## Nivel I. Principio General (el ¿PORQUÉ?)

I. EL SERVICIO DE PREVENCIÓN GARANTIZA A LAS EMPRESAS EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES DE CALIDAD, ADECUADA A LAS NECESIDADES DE CADA TRABAJADOR Y EMPRESA, ASÍ COMO A LAS EXIGENCIAS NORMATIVAS, COMO APOYO PARA LA OBTENCIÓN POR LAS ORGANIZACIONES DE LOS MEJORES RESULTADOS EN MATERIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

## Nivel II. Practica (el ¿QUÉ?)

I.1. El SP mantiene en cada momento de intervención la certificación y la calificación profesional como así las capacidades necesarias de sus integrantes para abordar toda la problemática relacionada con la prevención de riesgos laborales en la empresa.

### Nivel III. Actividades (el ¿CÓMO?)

Para ello...

I.1.1.Conforma equipos técnico - profesionales de los interdisciplinarios con la debida calificación profesional adecuada a los riesgos que deben ser abordados, de acuerdo al

tipo de actividad productiva.

### Nivel IV. Complementario de las Actividades

El Servicio de Prevención debe conformarse mediante la integración de cuatro disciplinas básicas: la medicina del trabajo, la higiene, la seguridad y la ergonomía... continúa

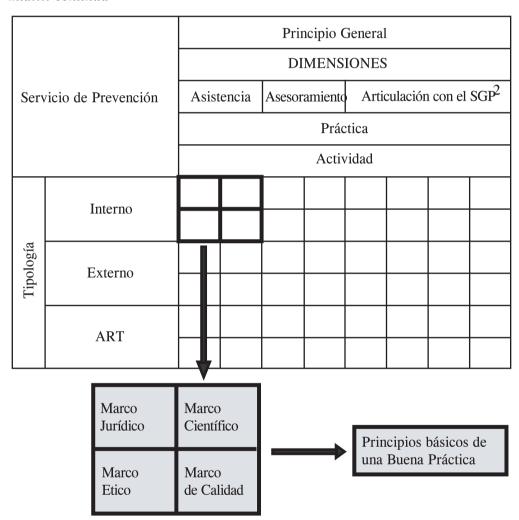


Figura 2. Estructura del Código de Buenas Practicas de acuerdo a la Tipología de Servicio de Prevención establecida, principios generales y dimensiones de las actividades

Como anexo se adjunta el Código de la ICOH<sup>3</sup> por considerarlo un complemento oportuno para el lector.

Es importante resaltar que el contenido y los principios propuestos y desarrollados en este Código, pretenden ser el punto de partida de futuros documentos, que contengan guías mas especificas aplicadas a: cada tipo de empresa, productiva o de servicios; rama de actividad y dimensiones de cada organización. Por ejemplo se puede citar: "La guía de buenas prácticas para la actividad de evaluación de riesgos eléctricos en la industria textil, de fábricas con más de 200 trabajadores".

### Metas

Se busca que este Código de Buenas Practicas sea útil para:

- 1. Establecer el compromiso de los Servicios de Prevención para ofrecer un servicio de la más alta calidad, excelencia, conducta ética de sus integrantes y el desarrollo de acciones y actividades basadas en el cumplimiento de las normas y en el mas estricto y fundado rigor de evidencia científica.
- 2.Implantar un sistema que permita evaluar las acciones de los Servicios de Prevención en función de un plan de gestión, implementación, aseguramiento y mejora continua de la calidad.
- 3.Brindar criterios racionales y estandarizados para la evaluación y comparación de distintos Servicios de Prevención con la media y entre sí.

Se busca que sea un documento dinámico y no un tratado de consulta esporádica ante situaciones excepcionales o casos puntuales.

Uno de sus propósitos implícitos es estimular su revisión periódica, modificación, modernización y adecuación a los cambios normativos.

Intenta insertarse como un instrumento para estimular el mejoramiento permanente de las actividades de los Servicios de Prevención.

Así también ser un factor de enriquecimiento de los conocimientos y conductas de todos los actores incluidos en el Sistema de Riesgos, independientemente de su rol, función o jerarquía.

Se propicia su utilización cotidiana y su posterior verificación en terreno, todos los días, por parte de los profesionales de prevención de los distintos servicios.

### Marco Conceptual

El abordaje, análisis y desarrollo de las "buenas prácticas" viene siendo objeto de documentos y presentaciones por parte de algunos autores en los últimos años, no solo en los Servicios de Prevención (SP), sino en muchos sectores de la economía cuya misión esencial es la oferta de servicios a terceros.

También es núcleo de debate en el seno de organismos internacionales, como la Organización Mundial de la Salud, la Organización Panamericana de la Salud, la Regional Europea, la Organización Internacional del Trabajo y la Agencia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo.

En particular en algunos países, sobre todo de Europa, se está desarrollando un importante trabajo de desarrollo y preparación de iconografía para la elaboración e implementación de Códigos de Buenas Prácticas para los Servicios de Salud y Seguridad en el Trabajo.

El mayor desarrollo ha sido en Finlandia, por parte del Instituto Finlandés de Salud Ocupacional<sup>4</sup> y el Ministerio de Asuntos Sociales<sup>5</sup>; el otro país europeo, es Noruega, en el cual el *Instituto Nacional para la Salud Ocupacional* está en fase de elaboración de un instrumento de análisis y evaluación de los Servicios<sup>6</sup>. Por otra parte, hay aportes muy importantes de investigadores holandeses y suecos, que serán citados oportunamente.

Con respecto al tema especifico en cuestión el Dr. Mario Epelman y el Dr. Mauro Brangold (h) elaboraron y presentaron un Código de Buenas Practicas para Servicios de Prevención de una Mutua Española, que sirvió de guía y una de las bases centrales para la elaboración, construcción y edición del presente.

Sin embargo, se debe señalar y destacar que el Código de Buenas Prácticas propuesto parece no tener registros ni antecedentes nacionales o regionales, siendo el primero, en este sentido y formato, conque van a poder disponer los servicios de prevención en la Republica Argentina.

Los SP deben enfrentar actualmente en una gran parte del mundo, y la Argentina no es una excepción a esta norma, una serie de cambios en las condiciones de trabajo y en la organización del trabajo, consecuencias de la introducción de nuevas tecnologías, nuevos estilos de gestión, etc.

Otro factor importante de mención, son los cambios que sufre la población laboral<sup>7</sup>. La participación cada vez mayor de trabajadores de más edad y de trabajadores con discapacidades y enfermedades crónicas que introducen factores que hacen más representativo el desafío de la prevención en sentido amplio y fundado. La condición de genero con la creciente participación de las mujeres en el mundo laboral ha puesto de actualidad problemas crecientes como el acoso sexual y los riesgos para la reproducción de la especie humana (entiéndase para ambos sexos) y el embarazo.

Actualmente en el seno de organismos internacionales preocupados por las condiciones laborales, se viene presentando un profuso debate acerca de las obligaciones éticas de los SP, por su especial actuación como asesores imparciales de empresarios y trabajadores, y la permanente función de comunicadores sociales (signos de alarma, notificación confidencial de enfermedades de transmisión sexual, etc.).

En resumen, el tema de las buenas prácticas de los SP es relevante, central, actual y de valor agregado.

Las nuevas tendencias en la vida laboral, las nuevas demandas y los nuevos resultados de la investigación científica son justas causas que deben ser incorporados a la práctica diaria de los profesionales que dirigen y trabajan en los SP.

"La base para unas buenas prácticas en salud y seguridad laboral está en la decisión de las propias empresas", tal como cita el autor F.J.H. Van Dijk, de origen holandés, quien analiza y desarrolla el tema de las buenas prácticas para un SP, de manera completa<sup>8</sup>.

Así resalta las responsabilidades primarias de todos los actores involucrados con la prevención, en su más amplia acepción.

En esta línea de pensamiento hay que destacar el rol de los empresarios y su responsabilidad en materia de salud y seguridad en el trabajo. En resumen "Las buenas prácticas" en las empresas implican:

- 1. Materiales y métodos de trabajo seguros,
- 2. Formación de los trabajadores (el fin es que puedan reconocer los factores de riesgo).
- 3. Capacitación del personal gerencial, supervisores y mandos intermedios (con el propósito de asumir las responsabilidades obligadas por ley)
- 4. La implementación de un adecuado sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales.

Dentro de este planteo, el SP aporta el conocimiento experto de sus profesionales, ya que tienen los conocimientos científicos y las habilidades profesionales acerca de la evaluación y gestión de los riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores, con la mejor y más oportuna relación costo / beneficio.

Asimismo los profesionales del SP deben desarrollar los vínculos y articulaciones en la búsqueda de constituir redes sociales especializadas, que mediante una eficaz comunicación y difusión multiplique los hallazgos extendiendo mucho mas las acciones preventivas.

La posibilidad de fortalecer la autonomía de los profesionales de los SP favorecería la posición ante controversias que puedan surgir entre empresarios y trabajadores sobre esta temática, no como jueces parciales, sino mediante la conjugación de los componentes de las buenas prácticas.

Los resultados finales, es decir, la mejora de las condiciones de trabajo y de la salud de los trabajadores, están más allá del ámbito del SP y dependen de las decisiones y obligaciones empresariales que, incluso, pueden estar fuera de la competencia del empresario en particular a quien el SP esté asesorando, por cuestiones derivadas de la globalización de los mercados, normas o presiones internacionales, etc. y de una fuerte, permanente, y profesional presencia de los organismos estatales de control.

Peter Westerholm, del Instituto Nacional para la Vida Laboral de Suecia<sup>9</sup>, presenta en un documento de su autoría, las características de los SP como organizaciones de servicios humanos, destacándose los siguientes criterios:

- 1. Una organización de servicios trabaja *con y sobre* personas; en su interacción con las personas, las decisiones y las consecuentes acciones deben tomar en cuenta valores culturales y juicios morales.
- 2. Una organización de servicios tiene que enfrentarse con expectativas múltiples y demandas a veces contradictorias de los distintos agentes sociales. Como consecuencia, es probable que sus objetivos sean ambiguos y sea difícil decidir a quién deben dirigirse los servicios y cuáles son las prioridades. La toma de decisión deberá ser fundada, fundamentada y documentada.

- 3. Una organización de servicios tiene una *autonomía muy limitada* y depende mucho de los recursos controlados por otras organizaciones. Como consecuencia, existen limitaciones para desarrollar servicios acordes con las necesidades reales de la población a su cargo. Por otra parte, existen dificultades para innovar dado que, en general, parece poco rentable desarrollar nuevos programas.
- 4. Una característica a tener en cuenta es la posible falta de acceso a tecnologías apropiadas y efectivas para tratar con grupos humanos con comportamientos y relaciones complejas.

Según Westerholm, esto factores inciden de manera significativa en la dificultad para determinar la eficacia y la eficiencia de las organizaciones de servicio. Este autor señala que dos criterios determinantes para evaluar un SP: la capacidad de respuesta a las necesidades de los clientes y el valor moral de esas respuestas.

La capacidad de respuesta depende de:

- 1. La habilidad para cambiar y adaptar programas
- 2. Estructuras, prioridades y procesos a las necesidades cambiantes;
- 3. La capacidad de la competencia profesional y la competitividad.
- 4. El valor moral, que se refiere a la forma de relacionar las capacidades técnicas con los principios éticos, con el respeto a los valores, a las necesidades y a las expectativas de los usuarios (clientes externos).

Por su parte, Kaj Frick<sup>10</sup> (también pertenece al mencionado instituto sueco) señala cuáles son, a su criterio, los principios centrales para los sistemas de prevención integrado de los riesgos laborales:

- 1. Las condiciones de trabajo son un aspecto de la producción.
- 2. La dirección de la empresa es responsable por las condiciones de trabajo.
- 3. Las consideraciones sobre salud y seguridad en el trabajo deben estar integradas a las decisiones de gestión empresaria.
- 4. El asesoramiento técnico es un pre-requisito de las decisiones en prevención.
- 5. La acción preventiva requiere de tareas y recursos distribuidos adecuadamente dentro de la organización.

Además, Kaj Frick destaca otros dos aspectos fundamentales y complementarios:

- 1. La *dirección de la empresa* no puede resolver por sí sola los problemas de salud y seguridad en el trabajo.
- 2. La *participación* de los trabajadores es una condición para el *éxito de los programas de prevención*.

En Europa central y en especial en España sé esta trabajando alrededor de la temática de los Servicios de Prevención desde la entrada en vigencia de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y existe actualmente un interés complementario acerca de los sistemas de gestión para la prevención. En este marco el Instituto Sindical de Trabajo,

Ambiente y Salud (ISTAS), viene impulsando desde hace un tiempo la discusión teórica y la construcción de instrumentos para la gestión de los Servicios de Prevención.

Resulta oportuno citar un documento de este ISTAS respecto a la articulación de las funciones del Servicio de Prevención<sup>11</sup>:

- 1. Toda la actividad del Servicio de Prevención es complementaria a la actividad preventiva en la empresa.
- 2. El SP debe asumir la doble función de asesoramiento técnico de las decisiones y de facilitación de la gestión de la prevención.
- 3. Los destinatarios de esta doble función son todos los miembros de la empresa como organización.
- 4. El espacio privilegiado en el que un SP puede llevar a cabo sus funciones para el conjunto de sus destinatarios es el Comité de Seguridad y Salud.

Sobre las bases conceptuales hasta aquí mencionadas se ha elaborado el presente Código de Buenas Prácticas para los Servicios de Prevención.

# LOS CUATRO PRINCIPIOS BÁSICOS

### El Marco Normativo

El marco normativo descrito se ha desarrollado con relación a la Prevención y a la buena practica de ejercer acciones para lograr con su cometido.

Se puede abordar en dos niveles;

- 1. Dimensión nacional: las leyes, decretos y resoluciones que marcan el continente jurídico.
- 2. Dimensión internacional: en este apartado se desarrollaran dos aspectos, lo normado en España (por ser uno de los regímenes emparentados con el Sistema de Riesgos Laborales en la Argentina) y los convenios, los códigos, y las recomendaciones o sugerencias que en el ámbito internacional emitidas por entidades, organizaciones, sociedades científicas, etc.

### 1. Dimensión Nacional:

En términos de cita jurídica se transcriben párrafos de estas normas:

- Ley 19587
- Dto. Reglamentario 351/79
- Ley 24557
- Dto. 170/1996
- Dto. 1338/ 1996

Ley 19587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo aprobada en el año 1972

- Art. 1. Las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo se ajustarán, en *todo el territorio de la república*, a las normas de la presente ley y de las reglamentaciones que en su consecuencia se dicten.
- Art. 4. La higiene y seguridad en el trabajo comprenderá las normas técnicas y medidas sanitarias, precautorias, de tutela o de cualquier otra índole, que tengan por objeto:
  - a. *Proteger la vida*, preservar y mantener la integridad psicofísica de los trabajadores.
  - b. *Prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos* de los distintos centros o puestos de trabajo
  - c. *Estimular y desarrollar una actitud positiva* respecto de la *prevención* de los accidentes o enfermedades que puedan derivarse de la actividad laboral
- Art. 5. A los fines de aplicación de esta ley considérense como básicos los siguientes principios y métodos de ejecución:
  - a) creación de servicios de higiene y seguridad en el trabajo y de medicina del trabajo, de carácter preventivo y asistencial

Art. 8. *Todo empleador* debe adoptar y poner en práctica las medidas adecuadas de *higiene y seguridad* para proteger la vida y la integridad de los trabajadores *Decreto 351, reglamentario de la Ley 19587, del año 1979* 

Anexo I, Título II Prestaciones de Medicina y de Higiene y Seguridad en el Trabajo. El Capítulo II desarrolla los requerimientos para los Servicios

Ley 24557, sobre Riesgos del Trabajo, aprobada en el año 1995

CAPITULO I - OBJETIVOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA LEY. ARTICULO 1º. - Normativa aplicable y objetivos de la Ley sobre Riesgos del Trabajo (LRT).

- 1. *La Prevención de los riesgos y la reparación de los daños* derivados del trabajo se regirán por esta LRT y sus normas reglamentarias.
- 2. Son objetivos de la Ley sobre Riesgos del Trabajo (LRT):
  - a) Reducir la siniestralidad laboral a través de la prevención de los riesgos derivados del trabajo;
  - b) Reparar los daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, incluyendo la rehabilitación del trabajador damnificado;
  - c) Promover la recalificación y la recolocación de los trabajadores damnificados;
  - d) Promover la negociación colectiva laboral para la mejora de las medidas de prevención y de las prestaciones reparadoras.

# CAPITULO II - DE LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS DEL TRABAJO ARTICULO 4º. - Obligaciones de las partes.

1. Los empleadores y los trabajadores comprendidos en el ámbito de la LRT, así como las ARTs están obligados a adoptar las medidas legalmente previstas para *prevenir* eficazmente los riesgos del trabajo.

A tal fin y sin perjuicio de otras actuaciones establecidas legalmente, dichas partes deberán asumir compromisos concretos de cumplir con las normas sobre higiene y seguridad en el trabajo. Estos compromisos podrán adoptarse en forma unilateral, formar parte de la negociación colectiva, o incluirse dentro del contrato entre la ART y el empleador.

2. Los contratos entre la ART y los empleadores incorporarán un plan de Mejoramiento de las condiciones de higiene y seguridad, que indicará las medidas y modificaciones que los empleadores deban adoptar en cada uno de sus establecimientos para adecuarlos a la normativa vigente, fijándose en veinticuatro (24) meses el plazo máximo para su ejecución.

El Poder Ejecutivo nacional regulará las pautas y contenidos del Plan de Mejoramiento, así como el régimen de sanciones.

CAPITULO VIII - GESTIÓN DE LAS PRESTACIONES ARTICULO 26. - Aseguradoras de Riesgo del Trabajo 1. Con la salvedad de los supuestos del régimen del auto seguro, la gestión de las prestaciones y demás acciones previstas en la LRT estarán a cargo de entidades de derecho privado, previamente autorizadas por la SRT, y por la Superintendencia de Seguros de la Nación, denominadas "Aseguradoras de Riesgo del Trabajo" (ART), que reúnan los requisitos de solvencia financiera, capacidad de gestión, y demás recaudos previstos en esta Ley, en la ley 20.091, y en sus reglamentos.

# CAPITULO IX - DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES ARTICULO 31. - Derechos, deberes y prohibiciones.

### 1. Las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo:

- a) Denunciarán ante la SRT los incumplimientos de sus afiliados de las normas de higiene y seguridad en el trabajo, incluido el Plan de Mejoramiento;
- b) Tendrán acceso a la información necesaria para cumplir con las prestaciones de la LRT;
- c) *Promoverán la prevención*, informando a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo acerca de los planes y programas exigidos a las empresas;
- d) ...
- e) ...

### 2. Los empleadores:

- a) Recibirán información de la ART respecto del régimen de alícuotas y de las prestaciones, así como *asesoramiento* en materia de *prevención* de riesgos;
- b) *Notificarán* a los trabajadores acerca de la *identidad* de la *ART* a la que se encuentren afiliados;
- c) Denunciarán a la ART y a la SRT los accidentes y enfermedades profesionales que se produzcan en sus establecimientos;
- d) *Cumplirán* con las normas de *higiene y seguridad*, incluido el plan de mejoramiento;
- e) Mantendrán un registro de siniestralidad por establecimiento.

### 3. Los trabajadores:

- a) *Recibirán* de su empleador *información y capacitación* en materia de *prevención* de riesgos del trabajo, debiendo participar en las acciones preventivas;
- b) *Cumplirán* con las *normas de higiene y seguridad*, incluido el plan de mejoramiento, así como con las medidas de recalificación profesional;
- c) *Informarán* al empleador los hechos que conozcan relacionados con los riesgos del trabajo;
- d) Se someterán a los exámenes médicos y a los tratamientos de rehabilitación;
- e) *Denunciarán* ante el empleador los accidentes y enfermedades profesionales que sufran.

# CAPITULO XII - ENTES DE REGULACIÓN Y SUPERVISIÓN DE LA LRT ARTICULO 35. - Creación.

Crease la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), como entidad autárquica en jurisdicción del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación. La SRT

absorberá las funciones y atribuciones que actualmente desempeña la Dirección Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo.

ARTICULO 36. - Funciones.

- 1. La SRT tendrá las funciones que esta ley le asigna y, en especial, las siguientes:
  - a) *Controlar* el cumplimiento de las *normas de higiene y seguridad* en el trabajo pudiendo dictar las disposiciones complementarias que resulten de delegaciones de esta ley o de los Decretos reglamentarios;
  - b) Supervisar y fiscalizar el funcionamiento de las ARTs;
  - c) Imponer las sanciones previstas en esta ley;
  - d) Requerir la información necesaria para el cumplimiento de sus competencias, pudiendo peticionar órdenes de allanamiento y el auxilio de la fuerza pública;
  - e) Dictar su reglamento interno, administrar su patrimonio, gestionar el Fondo de Garantía, determinar su estructura organizativa y su régimen interno de gestión de recursos humanos;
  - f) Mantener el Registro Nacional de Incapacidades Laborales en el cual se registrarán los datos identificatorios del damnificado y su empresa, época del infortunio, prestaciones abonadas, incapacidades reclamadas, y además, deberá elaborar los índices de siniestralidad;

Decreto 170 / 1996

Artículo 16º - (Reglamentario del art. 31, punto 1, inciso a) de la Ley Nº 24.557) -

Cuando el empleador afiliado no cumpla en tiempo y forma con las obligaciones establecidas en el art. 9º del presente Decreto la aseguradora notificará a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, dentro de los TREINTA (30) días corridos de verificado el hecho. La misma obligación tendrá la aseguradora cuando, una vez cumplido el Plan de Mejoramiento, el empleador no cumpliera con las obligaciones legales en materia de higiene y seguridad.

Artículo 17º - (Reglamentario del art. 31, punto 1, inciso a) de la Ley Nº 24.557) -

La Superintendencia de Riesgos del Trabajo establecerá los procedimientos de denuncia e información que la Ley sobre Riesgos del Trabajo impone a las aseguradoras en el inciso que se reglamenta.

Artículo 18º - (Reglamentario del art. 31, punto 1, inciso e) de la Ley Nº 24.557) -

Las aseguradoras deberán brindar asesoramiento y ofrecer asistencia técnica a los empleadores afiliados, en las siguientes materias:

- a) Determinación de la existencia de riesgos y sus potenciales efectos sobre la salud de los trabajadores en el o los establecimientos del ámbito del contrato.
- b) Normativa vigente en materia de higiene y seguridad en el trabajo.
- c) Selección de elementos de protección persona
- d) Suministro de información relacionada a la seguridad en el empleo de productos químicos y biológicos.

Artículo 25° - (Reglamentario del art. 31, punto 1, inciso g) de la Ley N° 24.557) -

La prohibición de realizar exámenes psicofísicos a los trabajadores con carácter previo a la contratación implica también la prohibición de exigir la previa exhibición de los exámenes preexistentes. Sin perjuicio de ello, las aseguradoras podrán requerir información acerca del grado de cumplimiento de esta obligación legal.

Artículo 28° - (Reglamentario del art. 31, punto 2 de la Ley N° 24.557)

Los empleadores estarán obligados a:

- a) Permitir el ingreso a su establecimiento, dentro de los horarios de trabajo y sin necesidad de previa notificación, del personal destacado por las aseguradoras, cuando concurra en cumplimiento de las funciones previstas en la Ley sobre Riesgos del Trabajo y en el contrato de afiliación suscripto.
- b) Suministrar a las aseguradoras la información necesaria para evaluar, desarrollar y controlar el Plan de Mejoramiento.
- c) Cumplir el programa de capacitación acordado con la aseguradora.
- d) Poner en conocimiento de los trabajadores el Plan de Mejoramiento.
- e) Brindar adecuada capacitación a los trabajadores respecto de los riesgos inherentes a sus puestos de trabajo.
- f) Cumplir con los planes acordados con las aseguradoras y con las actividades programadas para prevenir los riesgos del trabajo.
- g)Proveer a la aseguradora toda la información que requiera a los fines de la determinación de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional.
- h)Cumplir toda otra obligación que establezca la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.

Artículo 30° - (Reglamentario del art. 31, punto 3 de la Ley N° 24.557) -

Los trabajadores tendrán las siguientes obligaciones:

- a) Cumplir con las normas de prevención establecidas legalmente y en los planes y programas de prevención.
- b) Asistir a los cursos de capacitación que se dicten durante las horas de trabajo.
- c) Utilizar los equipos de protección personal o colectiva y observar las medidas de protección impartidas en los cursos de capacitación.
- d)Utilizar o manipular en forma correcta y segura las sustancias, máquinas, herramientas, dispositivos y cualquier otro medio con que desarrollen su actividad laboral.
- e) Observar las indicaciones de los carteles y avisos que indiquen medidas de protección y colaborar con el empleador en el cuidado de los mismos.
- f) Colaborar en la organización de programas de formación y educación en materia de salud y seguridad.
- g) Informar al empleador de todo hecho o circunstancias riesgosa inherente a sus puestos de trabajo y al establecimiento en general.

Artículo 32º - Las obligaciones establecidas en el art. 31, puntos 2 y 3 de la Ley sobre Riesgos del Trabajo y en el presente título serán de aplicación a los empleadores auto asegurados y a los trabajadores de su dependencia en lo que resulte pertinente.

Los empleadores auto asegurados en particular deberán:

- a) Cumplir con las normas de higiene y seguridad en el trabajo.
- b) Confeccionar el registro de siniestralidad por establecimiento.
- c) Notificar a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo los accidentes y enfermedades profesionales que se produzcan en el establecimiento.
- d) Cumplir toda otra obligación que establezca la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.

Decreto 1338 de 1996

En su artículo 1: derogase el Título II del Anexo i del decreto N° 351/79

- Art. 3. Servicios de Medicina y de Higiene y Seguridad en el Trabajo. A los efectos del cumplimiento del artículo 5°, apartado a) de la Ley N° 19587, los establecimientos deberán contar, con carácter interno o externo según la voluntad del empleador, con Servicios de Medicina del Trabajo y de Higiene y Seguridad en el Trabajo, los que tendrán como *objetivo fundamental prevenir*, en sus respectivas áreas, todo daño que pudiera causarse a *la vida y a la salud de los trabajadores*, por las condiciones de trabajo, creando las condiciones para que la salud y la seguridad sean una *responsabilidad del conjunto de la organización*.
- Art. 5. Servicios de Medicina del Trabajo. El Servicio de Medicina del Trabajo tiene como *misión fundamental promover y mantener el más alto nivel de salud de los trabajadores*, debiendo ejecutar, entre otras, acciones de educación sanitaria, socorro, vacunación y estudios de ausentismo por morbilidad. *Su función es esencialmente de carácter preventivo*.
- Art. 10. El Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo tiene como misión fundamental implementar la política fijada por el establecimiento en la materia, tendiente a determinar, promover y mantener adecuadas condiciones ambientales en los lugares de trabajo. Asimismo deberá registrar las acciones ejecutadas, tendientes a cumplir con dichas políticas.

Podemos concluir entonces que los antecedentes citados establecen la importancia de la Prevención como la Visión, como el horizonte del Sistema de Riesgos Laborales y también determina claramente las obligaciones, misiones, funciones y responsabilidades de los cuatro actores involucrados en el Sistema de Riesgos Laborales Estos actores son:

- Los Empresarios<sup>12</sup>
- Los Trabajadores<sup>13</sup>
- Los Equipos Profesionales de los Servicios de Prevención<sup>14</sup>
- El Estado y sus organismos de control<sup>15</sup>

### 2. Dimensión Internacional:

2.1. *España*, los instrumentos jurídicos básicos son: la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995), el Reglamento de los Servicios de Prevención (Real Decreto 39/1997) y demás disposiciones reglamentarias.

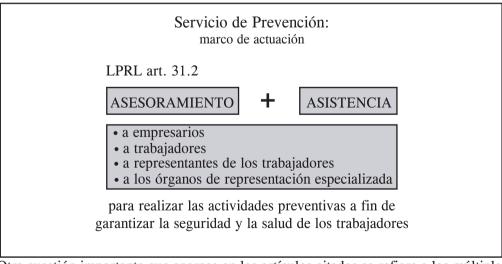
La Ley de Prevención de Riesgos Laborales define, en su artículo 31.2, al Servicio de Prevención como "el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados".

En el punto siguiente del mismo artículo (31.3) se reafirma el concepto que los servicios de prevención deberán "proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise".

Es de destacar que, tanto en una como en otra formulación, se utilizan dos conceptos (asesoramiento/ asistencia, asesoramiento/ apoyo), que lógicamente deben definir una doble función del Servicio de Prevención:

- Asesoramiento o aporte de conocimientos equipos técnico profesionales de los en forma de evaluación de riesgos o recomendaciones preventivas
- Asistencia o apoyo para la acción preventiva mediante la motivación, capacitación y facilitación de la gestión de la prevención.

Toda la actividad de un Servicio de Prevención debe encuadrarse en una de estas dos funciones que son las que le dan sentido: aportar bases y fundamentos para la toma de decisiones en el seno de la empresa.



Otra cuestión importante que aparece en los artículos citados se refiere a los múltiples destinatarios de las funciones de asesoramiento y apoyo; así, en el 31.2 se establece: "asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializado"

Figura 3. Actuación de los Servicios de Prevención según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en España

En cualquier caso queda claro que, más allá de su vinculación económica con el empresario, el Servicio de Prevención debe orientar su actividad al conjunto de quienes forman parte de la empresa, manteniendo su independencia profesional frente a los intereses de los diversos actores.

Además de las contradicciones y conflictos que lo anterior pueda generar, existe un problema operativo cierto: la complejidad que puede llegar a adquirir la función de asesorar y asistir a múltiples destinatarios, con expectativas distintas y, a veces, contrapuestas.

Un aspecto fundamental que aparece definido en el Reglamento de Servicios de Prevención, es lo referente a la concepción de la "integración de la actividad preventiva". Así, en el artículo 1.1. establece: "La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma". El mismo artículo señala en forma clara: "La integración de la prevención a todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por estos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten".

Consideramos que este aspecto de la norma es fundamental, ya que consagra el principio según el cual la prevención de riesgos laborales no es una actividad más, aislada del resto, sino que debe impregnar toda la actividad de la empresa y de todos sus integrantes.

El siguiente apartado del mismo artículo señala el derecho de los trabajadores a participar en el diseño, la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas.

Otros puntos importantes de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales son los referidos a los principios de la acción preventiva, tal como quedan establecidos en el artículo 15.

En el mismo, se fija un orden de actuación con respecto a los riesgos laborales, que va desde la evitación de los mismos a la evaluación de aquellos riesgos que no se puedan evitar. Además, se señala la obligación de combatir los riesgos en su origen, adaptar el trabajo a la persona y sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

Por otra parte, se señala como principio la planificación de la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

Con relación a la organización de los Servicios de Prevención, la normativa señala el carácter multidisciplinario de los mismos (LPRL 31.4) y la obligación de coordinar la acción de los distintos expertos entre sí para realizar las funciones relacionadas con el diseño de puestos de trabajo, identificación y evaluación de riesgos, elaboración de planes de prevención y desarrollo de la formación (RSP 15.2).

En cuanto a las funciones de los SP, el artículo 31.3 de la Ley reitera que se trata del asesoramiento y apoyo a la empresa, en lo referente a:

- Diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva
- Determinación de las prioridades
- Información y formación de los trabajadores
- Prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia
- Vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo

### 2.2. Organismos Internacionales

Dentro de los textos de organismos internacionales relacionados con el tema, se destacan los siguientes:

a. Convenio  $N^{\circ}$  161 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Servicios de Salud en el Trabajo (16:

El Convenio sobre los Servicios de Salud en el Trabajo fue adoptado por la OIT en 1985 y entró en vigor en 1988. Entre sus puntos importantes, se pueden señalar:

- Los servicios de salud en el trabajo tienen funciones esencialmente preventivas y están encargados de asesorar al empresario, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa (art. 1.a).
- Los servicios de salud en el trabajo deberán ser multidisciplinarios (art. 9).
- El personal deberá gozar de plena independencia profesional (art. 10).
- Todos los trabajadores deberán ser informados de los riesgos para la salud que entraña su trabajo (art. 13).
- Los servicios de salud en el trabajo deberán ser informados de los casos de enfermedad entre los trabajadores y de las ausencias del trabajo por razones de salud, a fin de poder identificar cualquier relación entre las causas de enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud que pueden presentarse en los lugares de trabajo. Los empresarios no deben encargar al personal de los servicios de salud en el trabajo que verifique las causas de la ausencia del trabajo (art. 15).

b. "Hacia buenas prácticas en la gestión de la salud, seguridad y medio ambiente en las empresas". Organización Mundial de la Salud. Oficina Regional para Europa<sup>17</sup>

Este es un documento aprobado en la Conferencia Ministerial de Salud y Medio Ambiente realizada en Londres, en 1999. En los fundamentos, se destacan los siguientes conceptos y objetivos:

- a. Las "buenas prácticas en la gestión de la salud, seguridad y medio ambiente en las empresas" implican un enfoque multidisciplinario para promover la salud y seguridad en los lugares de trabajo y minimizar los efectos dañinos sobre el medio ambiente.
- b. La integración de esas funciones dentro del sistema de gestión global de las empresas resultaría en una efectiva y eficiente promoción de la salud y seguridad

en el trabajo. Las buenas prácticas son parte de un proceso que tiende a la mejora continua de la gestión de la salud y seguridad, involucrando a todos los sectores dentro y fuera de la empresa: la comunidad laboral (empresarios, gerencia, trabajadores y sindicatos), expertos de diferentes disciplinas (salud laboral, medio ambiente, seguridad en el trabajo, economía y otros) y la comunidad circundante.

### El Rigor Científico

### **Conceptos**

Durante el encuentro diario con los problemas de salud en el trabajo, el equipo profesional del Servicio de Prevención se enfrenta con una multitud de inquietudes y situaciones por resolver, muchas de las cuales son ejecutadas pero otro tanto requiere de la búsqueda de respuestas.

Habitualmente, la solución es hacer uso de la experiencia y del conocimiento profesional acumulado de forma personal. A veces es necesario consultar a un colega más experto.

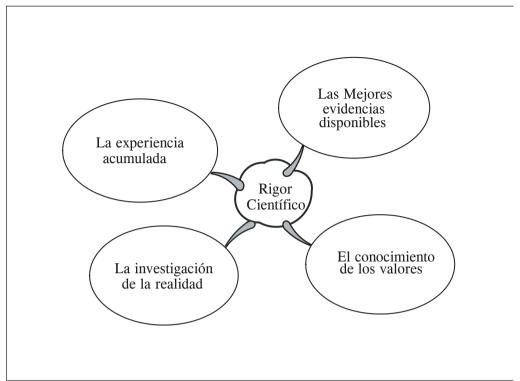
En el caso que no sea suficiente, se remite a tratados o libros de texto, a guías de institutos o instituciones especializados y de reconocida trayectoria, o también se debe acceder y leer revisiones recientemente publicadas en alguna revista de la especialidad.

Sin embargo esta aproximación, denominémosla "clásica", todavía es muy practicada; quizás no es la más efectiva para encontrar las respuestas apropiadas y acordes a los tiempos actuales.

Generalizar a partir de la experiencia no sistematizada, propia o ajena, individual o colectiva, pero obtenida con un número limitado de casos, puede resultar peligroso e inducir a errores, con elevada frecuencia. Los libros de texto y en general todas las publicaciones en medios gráficos pierden rápidamente actualidad y, al igual que los artículos casuísticos publicadas en revistas, con frecuencia no resultan eficaces para solucionar problemas concretos.

Por lo tanto, la actuación de los profesionales y equipos técnico - profesionales de los de un Servicio de Prevención de Riesgos Laborales debe estar basada en:

- Las mejores evidencias disponibles de la investigación científica en los campos de actuación: higiene del trabajo, seguridad del trabajo, medicina del trabajo, ergonomía y psicosociología.
- La experiencia acumulada, que significa la capacidad de utilizar las habilidades profesionales y las experiencias pasadas para identificar rápidamente los problemas planteados con relación a la salud y seguridad de los trabajadores, sus riesgos individuales y colectivos y los beneficios de las posibles intervenciones.
- *El conocimiento de los valores* de la empresa, tanto de los empresarios como de los trabajadores, entendiendo por tales sus preferencias, preocupaciones y expectativas.



• La investigación de la realidad, o sea, el abordaje científico para conocer, en cada caso problema, las condiciones de trabajo, el estado de salud de los trabajadores, las percepciones de los agentes sociales.

Este enfoque está construido a partir de un nuevo paradigma que se está utilizando desde hace unos pocos años en las ciencias médicas, llamado "Medicina Basada en la Evidencia"<sup>18</sup>.

Figura 4. Componentes del rigor científico en un SP

Cuando estos cuatro elementos se integran, se optimizan los resultados preventivos y los logros en salud laboral.

La ciencia tiene sus propios valores, llamados epistemológicos<sup>19</sup>, entre los cuales podemos señalar los siguientes:

- Precisión
- Rigor
- Coherencia
- Fecundidad
- Utilidad
- Generalidad.

Además, es importante tener en cuenta que esos valores científicos se han ido transformando a lo largo de la historia. Kart Popper, uno de los más importantes filósofos del siglo XX afirmaba en una conferencia sobre "Tolerancia y Responsabilidad Intelectual", dictada en la Universidad de Viena en 1982<sup>20</sup>:

"La vieja y la nueva práctica profesional están basadas en las ideas de verdad, racionalidad y responsabilidad intelectual. Pero la anterior estaba fundada sobre la idea del saber personal y del saber seguro y, por lo tanto, en la idea de la autoridad, mientras que la nueva está fundada sobre la idea del saber objetivo y del saber inseguro. La vieja práctica prohibía cometer errores, pero hoy sabemos que es imposible evitar todo error".

Esta postura modifica la postura profesional. Al aceptar la falibilidad del accionar profesional, se favorece la sinceridad, la tolerancia, la autocrítica y, sobre todo, la aceptación de la crítica de los otros. El conocimiento de la posibilidad de equivocarse beneficia el acercamiento o la aproximación a la verdad, pero desde una perspectiva más real y concreta.

El desafío consiste en aceptar el grado de imprecisión que tiene nuestro quehacer y trabajar con ello. Este esfuerzo debe ser responsabilidad de los propios profesionales, que deben apoyar sus decisiones en un mejor conocimiento de los efectos favorables y desfavorables de su accionar.

### ¿Cómo se aplica el rigor científico en prevención?

La prevención de riesgos laborales basada en el rigor científico incluye los siguientes pasos:

1. *Detectar las necesidades* en materia de prevención, sea a través de las demandas o de la investigación de la realidad.

Esta es una tarea básica de los equipos técnico – profesionales de los Servicios de Prevención, se realizan a partir del conocimiento extenso y profuso de la empresa y del vinculo establecido con los empresarios y los grupos de trabajadores.

2. Convertir las necesidades de prevención en preguntas con respuestas.

Se debe investigar la realidad, resumiendo o sintetizando el caso problema a una situación por resolver, que promueva el ejercicio intelectual de la inquietud por la búsqueda de soluciones.

3. Buscar materiales que contengan *la mejor información* para contestar esas preguntas (búsqueda bibliográfica, consulta de bases de datos, búsqueda en Internet, etc.).

Las destrezas necesarias para esta búsqueda se pueden adquirir con un entrenamiento o recurriendo a los servicios de otra persona más capacitada. Con la ayuda de estrategias de búsqueda, diseñadas y validadas por especialistas, se logra la recuperación e identificación de la información relevante.

4. Evaluar de *forma crítica* esa información, su posible impacto y su aplicabilidad.

A pesar de la gran proliferación de literatura sobre los temas de prevención de riesgos laborales, no son muchos los artículos relevantes o que evidencien una

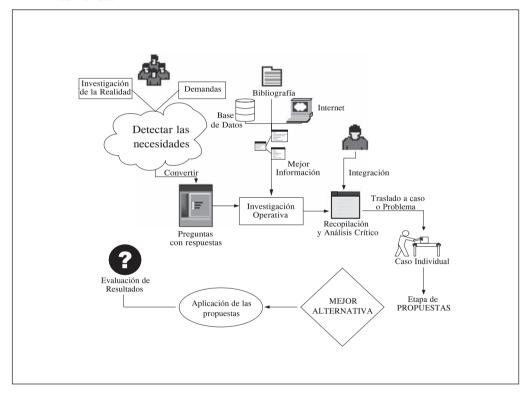
metodología rigurosa. Estimar críticamente la validez y utilidad de los resultados descritos, es una tarea que debe realizarse cuando se quieren aplicar éstos a la práctica.

5. Integrar la *valoración crítica con la experiencia* de cada especialista y con los datos de la realidad.

El paso siguiente es trasladar el conocimiento adquirido al seguimiento de un caso individual o al problema que se trata de resolver. Este ejercicio debe ir acompañado de la experiencia profesional necesaria para poder contrapesar los riesgos y los beneficios.

6. Proponer la mejor alternativa, con criterios de eficacia y eficiencia.

La toma de decisiones acerca de cuál o cuáles son las mejores recomendaciones a formular es otro pilar de sustentabilidad y debe ser ejercida sobre la creatividad y con autonomía; además, debe ser ejecutada a partir de la propuesta de alternativas para que el empresario pueda adoptar la opción considerada como más valida.



7. Evaluar los resultados logrados a través de indicadores y buscar maneras de *mejorar en el futuro* en forma continua.

La retroalimentación a partir del impacto y de los resultados permite recomenzar y así garantizar el principio de rigor científico. Para esto, es conveniente utilizar indicadores de resultados, en cuanto a salud, exposición y clima social.

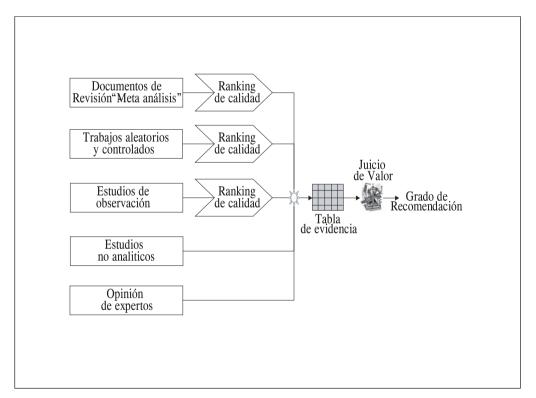
Figura 5. Flujo de la toma de decisión basada en el rigor científico

En suma, la prevención basada en el rigor científico es el uso *consciente, explícito y juicioso* de las mejores y más actuales evidencias o pruebas en la toma de decisiones sobre el cuidado de la salud y seguridad de los trabajadores.

El enfoque científico en Salud y Seguridad en el Trabajo ha surgido ligado a la introducción de la estadística y el método epidemiológico en la práctica de las distintas profesiones, el desarrollo de herramientas que permiten la revisión sistemática de la bibliografía y la adopción de la evaluación crítica de la literatura científica, como forma de graduar su utilidad y validez.

Es importante tener en cuenta que una dificultad para la aplicación de este enfoque es que los profesionales y equipos técnico - profesionales deben sustituir, en aras de una mayor pertinencia y validez, algunas fuentes de información fáciles de obtener y a las que están acostumbrados, por otras que implican sumar acciones de búsqueda complementarias y de valoración crítica para las que, en general, no han sido preparados en su etapa formativa.

La tarea de mantenerse informados y actualizados sobre la mejor evidencia científica para enfrentar los problemas planteados al Servicio de Prevención es un gran desafío.



Esto señala la necesidad de formación continua y de abordaje a nuevas tecnologías por parte los profesionales de los Servicios de Prevención.

### ¿Cómo evaluar la información científica?

En la figura 6 se reproduce una figura adaptada de un artículo del British Medical Journal<sup>21</sup>, donde se esquematizan las bases para un proceso sistematizado del abordaje racional y fundado para la toma de decisiones con relación a la información disponible.

Figura 6. Esquema del valor relativo de las fuentes de información científica

Como surge de este esquema, la presentación de las fuentes de información son establecidas por orden de jerarquía, por lo cual los documentos de revisión o meta-análisis revisten un carácter de mayor importancia que la opinión de los expertos.

Asimismo se muestra que la posibilidad de análisis cuantitativo sólo es posible en aquellas fuentes que permitan ordenar y priorizar sus conclusiones. Los estudios analíticos y la opinión de expertos aportan otro tipo de información, pero de índole cualitativa.

### El trabajo interdisciplinario como forma de trabajo científico

Los Servicios de Prevención funcionan actualmente como parte de la red de expertos de una empresa. Al trabajar en una red, los profesionales de la salud ocupacional deben estar preparados para enfrentar diferencias de opiniones, para aprender de otros y brindar sus propios conocimientos y experiencia a otros estamentos de la empresa.

Algunos principios centrales de la organización implican construir modelos comunes de razonamiento, crear visiones comunes de las actividades principales y aprender sobre la base de la interactuación<sup>22</sup>.

La creciente importancia del conocimiento interdisciplinario responde a la necesidad real experimentada en el desarrollo de la ciencia y la técnica de establecer, entre las ramas de un saber que no cesa de ramificarse y de especializarse, los intercambios indispensables para su vitalidad.

Pensar la interdisciplina es pensar en las múltiples posibilidades que tienen las ciencias, las humanidades y la tecnología de ampliar la visión que tenemos de la realidad, pero no sólo eso: es pensar también en una forma de generar conocimiento, en una forma de trabajar, de establecer vínculos, de experimentar lo nuevo con la finalidad de reconocer que, más allá de las divisiones formales del conocimiento, es posible entender parcelas más amplias de esa misma realidad.

El fortalecimiento inter, multi y transdisiciplina es el único camino posible para arribar a lograr la prevención de riesgos laborales, mediante el desarrollo de actividades ejecutadas con buenas prácticas.

### La Ética

### Primum Non Nocere

### Principios Básicos de Ética de la Salud

En 1979, en su libro Principles of Biomedical Ethics, Beauchamp y Childress<sup>23</sup> desarrollaron el enfoque de los "cuatro principios" de la ética médica. Ellos son:

- a. Respeto a la autonomía
- b. No-maleficencia
- c. Beneficencia
- d. Justicia distributiva

### a. Respeto a la autonomía:

Según este principio, siempre debemos respetar a las personas. Este principio está ligado al reconocimiento de la autonomía del individuo, es decir, al reconocimiento de que es dueño de sus propias acciones y decisiones y que por ello no debe ser "usado".

Una decisión autónoma implica la posibilidad de elegir entre varias opciones con toda la información relevante al respecto.

El principio de la autonomía es la base moral de la doctrina del consentimiento y rechazo informado y de las reglas de confidencialidad y veracidad que son muy importantes para decidir.

En el caso del SP y en relación con los trabajadores, este principio se aplica sobre todo a los exámenes médicos que forman parte de la vigilancia de la salud de los trabajadores.

### b. No-maleficencia:

Desde su origen en los principios hipocráticos, vigente en la ética médica desde hace 2500 años, las normas del ejercicio médico han destacado este principio básico: "ante todo, no dañar".

Este principio impone al profesional de la salud el deber de no perjudicar al paciente (al trabajador bajo cobertura del SP) no sólo intencionalmente, sino además no exponerlo a riesgos innecesarios, más allá de su intención.

Por extensión, este principio ético básico se amplía a la obligación de no dañar la salud de los trabajadores como consecuencia de prácticas no fundamentadas en principios científicos rigurosos.

### c. Beneficencia:

Distinto al anterior, establece que las acciones de los profesionales de la salud deben estar orientadas a promover el más alto estado de salud de los trabajadores, o sea, al bienestar físico, mental y social.

El principio de beneficencia, formulado en los escritos hipocráticos como "tender a ser útil", se ha nutrido, a lo largo de la historia, en un comienzo de una concepción asistencialista y, más adelante, en los siglos XIX y XX, se ha integrado con los principios de solidaridad que dieron lugar, en el plano práctico, a los seguros sociales, mutualidades, servicios asistenciales públicos y, en el plano teórico, al concepto de derecho a la salud<sup>24</sup>, recogido por la Constitución Española en su artículo 43.

### d. Justicia distributiva:

La aplicación de este principio impone el deber de que todo individuo tenga las mismas oportunidades de recibir los beneficios de las prestaciones que necesite.

Con relación al SP, se considera que este criterio debe estar presente especialmente cuando se trata de grupos de trabajadores que habitualmente quedan fuera de las coberturas, tales como los trabajadores temporales, aquellos de empresas subcontratadas y los dedicados a tareas de mantenimiento y limpieza.

Por la gran proporción de trabajadores que están empleados en pequeñas y medianas empresas y la variedad de riesgos a que están expuestos, sus problemáticas de salud y seguridad deben ser contempladas en forma equitativa por los equipos técnico - profesionales de los del SP en relación con los trabajadores de las grandes empresas. Algunos aspectos éticos propios del Servicio de Prevención

Debido al rol de los SP, existen presiones particulares relativas a la conducta ética del personal de los mismos. Es importante que los integrantes del SP reconozcan y tomen en cuenta los problemas éticos que están relacionados con su trabajo<sup>25</sup>.

Como parte de la vida cotidiana, la ética afecta los valores, actitudes y la manera en que se interactúa con los usuarios y los compañeros de trabajo. La ética no puede ser tratada como una cuestión aislada.

Una actividad éticamente correcta es también efectiva y de calidad. Por el contrario, no se puede concebir una actividad de calidad que vaya en contra de los principios éticos.

Las decisiones éticas incluyen siempre cuestiones que dependen de la situación y de las convicciones personales. La ética profesional está relacionada con la acción; trata acerca de los motivos y sus conjuntos subyacentes de valores y las consecuencias de los actos realizados. El examen ético comienza con un estudio de los hechos (en el contexto organizativo y social), con sus limitaciones y oportunidades y las implicaciones de los diferentes cursos de acción posibles.

En general, para cada situación, hay un conjunto de soluciones alternativas, que conllevan un peso moral similar. Las consecuencias pueden ser beneficiosas pero, a veces, pueden resultar perjudiciales.

Rodríguez<sup>26</sup> destaca alguno de los dilemas éticos de los Servicios de Prevención: en el caso de los ingenieros o equipos técnico - profesionales de seguridad, cuando sus recomendaciones para reducir la nocividad son ignoradas en forma reiterada por el empresario, ¿cumplió su tarea con haber advertido sobre el riesgo y recomendado la solución? ¿Debería advertir también a la inspección del trabajo y a los propios trabajadores? En las respuestas a esas preguntas, se va dibujando el marco ético de la actuación.

Otro aspecto que apunta a la credibilidad profesional del personal del SP es el requisito de mantenerse dentro de los límites de su propia capacidad. El personal del SP debe informar abiertamente cuando los problemas no pueden ser resueltos por medio de su accionar. Este es un punto que se encuentra con énfasis en los códigos de conducta para profesionales de la salud<sup>27</sup>.

Los usuarios del SP deben ser tratados con equidad e imparcialidad, independientemente de sus características de edad, género, situación social, posiciones políticas, nacionalidad.

### Código Internacional de Ética para Profesionales de la Salud en el Trabajo

El Código Internacional de Ética para los Profesionales de la Salud en el Trabajo, elaborado por la Comisión Internacional de Salud Ocupacional, cuya última versión corresponde a la revisión realizada en el año 2001, cuyo texto completo traducido al castellano se ofrece en el Anexo, establece tres principios básicos:

- 1. El ejercicio de la salud en el trabajo debe practicarse de acuerdo a las normas profesionales y los principios éticos más rigurosos. Los profesionales de la salud en el trabajo están al servicio de la salud y el bienestar de los trabajadores, tanto individual como colectivamente. Deben contribuir además al mejoramiento de la salud pública y del medio ambiente.
- 2. Los deberes de los profesionales de la salud en el trabajo incluyen la protección de la vida y la salud de los trabajadores, el respeto por la dignidad humana y la promoción de los más elevados principios éticos en las políticas y programas de salud ocupacional. Son partes de estas obligaciones la integridad de la conducta profesional, la imparcialidad y la protección de la confidencialidad de los datos sobre la salud y la vida privada de los trabajadores.
- 3. Los profesionales de la salud en el trabajo son expertos que deben gozar de una independencia profesional total en el ejercicio de sus funciones. Deben adquirir y mantener la competencia necesaria para ejercer sus obligaciones y deben exigir las condiciones que les permitan llevar a cabo sus tareas, de acuerdo a la buena práctica y ética profesional.

### Principios para la protección de la información

La confidencialidad es uno de los puntos clave de las cuestiones éticas aplicables a los Servicios de Prevención. Dado que el personal de los SP tiene acceso a información relativa al estado de salud de los trabajadores y a otros aspectos relacionados, deben seguirse en forma estricta los requerimientos de protección de los datos<sup>28</sup>.

En este sentido, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece claramente en su artículo 22.4 que "los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador".

También el Código Internacional de Ética para los Profesionales de la Salud en el Trabajo dedica un apartado a este punto, al señalar que "los resultados de los exámenes prescriptos por la legislación o reglamentación nacional no deben comunicarse al empresario más que en términos de aptitud para el trabajo o bien informando sobre las limitaciones necesarias desde el punto de vista médico para la exposición a determinados riesgos profesionales. Informaciones de carácter general sobre la aptitud del trabajador con relación a su salud que pueda ser afectada por los riesgos profesionales podrán ser comunicadas siempre que el trabajador haya sido informado y haya prestado su consentimiento".

Se han tomado también en cuenta las recomendaciones del Instituto Finlandés de Salud Ocupacional<sup>29</sup> para señalar algunos principios básicos a tener en cuenta por parte del personal de los Servicios de Prevención con relación a la información sobre la salud de los trabajadores son:

- Recoger solamente información relevante para los propósitos del SP.
- Los trabajadores deben conocer qué clase de información se recoge y para qué fines.
- El consentimiento debe ser expresado y voluntario.
- Siempre se requiere el consentimiento escrito si los datos van a ser entregados a un tercero.
- El SP debe tener procedimientos claramente definidos y escritos para manejar la información acerca de los trabajadores.
- Los registros deben estar bien protegidos contra el acceso no autorizado y contra la destrucción accidental, manipulación, publicación o transferencia de datos.

### La cláusula de confidencialidad en los contratos

A los efectos de cumplimentar acabadamente con este principio ético fundamental, sería importante que al formalizar el contrato entre Los Servicios de Prevención como Servicio de Prevención y la empresa, quedaran establecidos en el mismo los procedimientos que se utilizarán para la recolección y preservación de la información.

En esa cláusula debería quedar definido el tipo de información que será brindado al empresario, así como la manera de hacerlo efectivo. Los trabajadores deberían ser informados de estos procedimientos.

### La cláusula de independencia profesional en los contratos

Dada la ubicación especial de los profesionales de los Servicios de Prevención, en su rol de asesorar y asistir técnicamente tanto a los empresarios como a los trabajadores y sus representantes, es fundamental asegurar que esta función sea ejercida exclusivamente sobre la base del criterio profesional.

Sería deseable seguir las recomendaciones que en este sentido se han formulado en otros países (Inglaterra<sup>30</sup>, Finlandia<sup>31</sup>), en el sentido de colocar en los contratos entre Los Servicios de Prevención y la empresa una cláusula donde se dejara constancia de la independencia profesional del personal de los Servicios de Prevención.

En el Código Internacional de Ética para los Profesionales de la Salud en el Trabajo, se propone incluir una cláusula sobre ética en los contratos de trabajo de los profesionales, de la siguiente manera:

"Los profesionales de la salud en el trabajo deben exigir, siempre que sea posible, que se incorpore a su contrato de trabajo una cláusula sobre ética. La misma deberá incluir en particular el derecho a aplicar las normas profesionales y los principios éticos universalmente aceptados. Los profesionales de la salud en el trabajo no deben aceptar ejercer sus funciones si las condiciones para ser llevados a cabo se contraponen a las normas profesionales y a los principios éticos establecidos. Los contratos de trabajo deberán incluir disposiciones legales, contractuales y éticas relativas a la posibilidad de conflictos, al acceso

a la información y a la confidencialidad en particular. Los especialistas en salud en el trabajo deberán asegurarse que sus contratos de trabajo o de servicios no contengan disposiciones que limiten su independencia profesional".

Sería importante dejar en claro que la mutua o la empresa no podrán adoptar ninguna medida en perjuicio de los miembros de los Servicios de Prevención por actuaciones amparadas por el Código Ético.

### La Calidad

### Principios, Antecedentes Y Definiciones

La Real Academia Española define a la calidad como "La propiedad natural de cada cosa por la cual se distingue de las otras", o "La propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permite apreciarla como igual, mejor o peor que las restantes de su misma especie".

Es central establecer que el punto de partida es determinar que la calidad requiere una política empresarial y una filosofía organizacional.

El objetivo primordial es satisfacer las necesidades de los clientes. Siguiendo este concepto, cualquier entidad, tanto del ámbito público como privado, debe desarrollar estrategias que le permitan implementar, garantizar y asegurar la calidad, en forma total.

De acuerdo con Welch y Grover<sup>32</sup>, se adopta un doble criterio para definir la calidad en relación con los servicios de salud: la satisfacción del cliente y la satisfacción profesional ("grado en que los servicios de salud individuales y colectivos incrementan la probabilidad de los resultados sanitarios buscados y que son consistentes con los conocimientos científicos del momento").

La "satisfacción del cliente" en relación con la actividad de un Servicio de Prevención es muy relevante por cuanto los resultados finales de la intervención preventiva dependen de la implicación de los clientes/ usuarios<sup>33</sup>.

La definición de "cliente" de un Servicio de Prevención resulta ambigua por cuanto que:

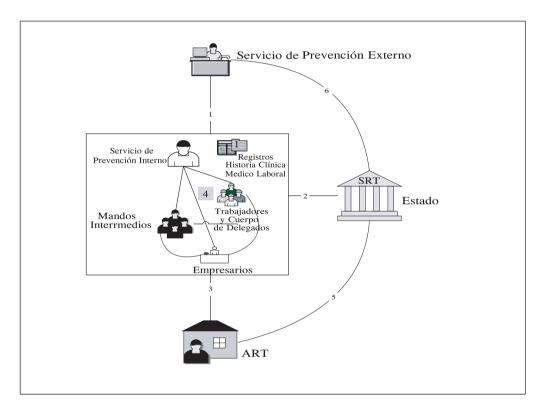
- estrictamente deberíamos distinguir entre cliente (los trabajadores beneficiarios de la prevención), proveedor (el empresario que contrata el Servicio como parte de su obligación legal de garantizar la prevención), el suministrador (el SP propiamente dicho) y el asegurador de riesgos (la ART)
- sin embargo, en la medida en que las actividades de un SP benefician también a la dirección de la empresa (cumplimiento de obligaciones, objetivos de la política de prevención, mejora del clima laboral, etc.), podemos considerar como destinatario el cliente-empresa entendiendo por tal a trabajadores y empresarios (y por extensión a los grupos de interés que los representan: sindicatos, accionistas, staff)
- según este punto de vista el "cliente" de un Servicio de Prevención es diverso y contradictorio por lo que la definición de necesidades, prioridades y servicios

se convierte en una tarea compleja que debe tener en cuenta de forma equilibrada las diferentes percepciones y expectativas

Por otra parte, los resultados o la calidad de la actividad del servicio no siempre son visibles inmediatamente, por lo cual la satisfacción del cliente depende también de los aspectos relacionales (información, consulta, trato, etc.)<sup>34</sup>.

En una organización existen dos tipos de clientes: los *clientes externos*, es decir aquellos a quienes se orientan las acciones (en términos de marketing: los productos) y los *clientes internos*, que son las personas involucradas en la organización, con funciones de dirección, planificación y ejecución operativa<sup>35</sup>.

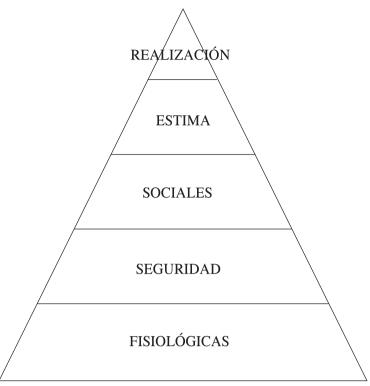
Como observamos en el esquema siguiente, las relaciones en torno al Servicio de Prevención se pueden identificar en cinco lugares o puntos de contacto distintos:



- 1. Servicio de Prevención Externo > Organización que la contrata (Empresa)
- 2 .Estado (SRT) > Empresa
- 3. Servicio de Prevención ART > Empresa
- 4. Servicio de Prevención Interno ? Empresarios, Trabajadores, Mandos Intermedios
- 5. Estado > ART
- 6 .Estado > Servicio de Prevención Externo Figura 7. Las relaciones del Servicio de Prevención

### Las necesidades de los clientes

En este punto cabe mencionar que todo sujeto tiene necesidades, las cuales deben ser satisfechas en términos de garantiza la calidad.



Siguiendo el enfoque establecido por Maslow<sup>36</sup>, existen cinco tipos de necesidades, de lo más básico a lo más elevado: fisiológicas, de seguridad, sociales, de autoestima y de realización personal y social; agrupadas en orden de prioridades, se esquematizan según el esquema siguiente:

Figura 8. Las necesidades según Maslow

Por otra parte, resulta oportuno caracterizar también las necesidades desde la perspectiva de la satisfacción del cliente<sup>37</sup>; es aquí donde asume real importancia el rol del Servicio de Prevención con relación a las buenas prácticas. Siguiendo esta línea, se pueden clasificar a las necesidades en tres formas principales: las reales, las percibidas y las expresadas.

- *Necesidad Real:* la que deriva de una situación concreta de riesgo para la salud y seguridad.
- Necesidad Percibida: aquella situación de riesgo que resulta molesta, incómoda o que produce malestar.
- Necesidad Expresada: la que se convierte en una demanda.

Resulta importante aquí señalar que en el ambiente de trabajo se encuentran situaciones de riesgo que generan necesidades reales de cambio pero que, al no ser percibidas, no son demandadas. Es el caso, por ejemplo, de la exposición a agentes físicos y químicos peligrosos pero no molestos: rayos X, mercurio, varios agentes cancerígenos o con riesgos para la función reproductiva.

Un caso típico es el de las plantas de cloro-soda, donde el riesgo mayor es la exposición a mercurio; sin embargo, los trabajadores demandan solución a las concentraciones ambientales de cloro, por la sensación de asfixia.

Otro ejemplo es el caso de alteraciones músculo-esqueléticas, donde las demandas suelen ser de atención kinesiológica, mientras que la necesidad real es de una actuación preventiva ergonómica de adecuación del puesto de trabajo.

También hay que señalar que, en algunas circunstancias, las necesidades percibidas no son expresadas como demandas por una serie de condicionamientos internos o externos.

Entendemos que una de las funciones principales de los Servicios de Prevención radica en la capacidad de individualizar las verdaderas necesidades e implementar acciones con la debida jerarquía e importancia. Es función del Servicio de Prevención orientar la demanda dirigiéndola a los riesgos más graves, sin dejar de atender aquellas que se expresan.

Se trata de promover cambios en los puntos de vista y actitudes de empresarios y trabajadores en un sentido favorable a la prevención de los riesgos laborales, respetando las percepciones de los trabajadores.

En este punto, nos parece importante introducir el enfoque "PERCEP" desarrollado por el ISTAS<sup>38</sup>, y que se ha utilizado en el Sistema de Riesgos Laborales español. Se señala que es necesario tomar en consideración los diferentes significados del riesgo en función de las personas que los perciben (percepción individual) y, sobre todo, en relación con los contextos socioculturales en que se producen (percepción colectiva).

Siguiendo este enfoque, la percepción del riesgo laboral por los trabajadores puede estar condicionada por factores como el valor que conceden a la salud (significación), la inquietud que provoca la posibilidad de sufrir un daño y sus consecuencias (incertidumbre) o las expectativas de control real del riesgo (confianza).

Todo esto abona la posibilidad de que las percepciones sobre los riegos (y, por tanto, las necesidades) sean diferentes a las estimaciones realizadas por los expertos y que situaciones de riesgo similares sean percibidas de manera distinta por distintos colectivos de trabajadores o por un mismo colectivo en momentos distintos.

O sea que el técnico del SP debe tener en cuenta que las valoraciones subjetivas forman parte de la "realidad del riesgo", tanto como la estimación técnica de su probabilidad o magnitud.

Esta perspectiva permite al prevencionista abandonar el enfoque de querer saber quién tiene razón, si los trabajadores o los técnicos, y adoptar en cambio la actitud constructiva de intentar descubrir qué razones tiene cada uno.

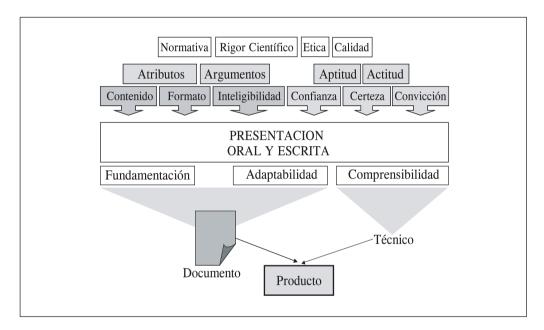
Un aspecto derivado es la forma de evaluar la satisfacción de los clientes. En un estudio realizado en Holanda sobre la evaluación de la actuación de un número importante de SP realizada por los distintos actores<sup>39</sup>, se encontró que algunos SP orientaron su acción hacia la resolución de los problemas de salud y seguridad en el trabajo que consideraron más importantes sin consultar a los trabajadores; el resultado fue que un porcentaje significativo de usuarios resultaban insatisfechos con el servicio.

La conclusión de los autores es recomendar a los equipos técnico - profesionales acerca de la importancia de desarrollar mejores relaciones con los beneficiarios de sus servicios.

## Los productos del Servicio de Prevención

Entendemos que los productos quedan establecidos por las normas, que ya hemos anticipado en el marco jurídico y que es posible resumir en dos grandes ejes: el asesoramiento técnico preventivo y la asistencia técnica de los Servicios de Prevención. Orientando los productos al cliente externo, empresarios, comités de seguridad y salud, los trabajadores y delegados, los mandos intermedios; estos productos son:

1 .Recomendaciones, documentos, propuestas y acciones de formación,



2. Propuestas de motivación e incentivo a las acciones seguras en función del trabajo.

En el esquema siguiente se representan los atributos y las actitudes que deben establecerse en un Servicio de Prevención para generar productos que cumplan con los principios de una política de calidad.

Figura 9. La calidad del SP y su producto

En esta figura se plantea un esquema resumen, donde aparecen las condiciones que debe reunir un técnico para ejercer su función siguiendo los criterios de las buenas prácticas. Se señala también que el producto no es sólo el documento que contiene las informaciones, datos, recomendaciones, sino que es la resultante entre ese "documento" y las capacidades y habilidades del técnico para presentarlo.

## Trabajar en calidad en un Servicio de Prevención

Ishikawa<sup>40</sup> escribe "Trabajar en Calidad consiste en diseñar, producir y servir un bien o servicio que sea útil, los más económico posible y siempre satisfactorio para el usuario".

Por lo expuesto hasta ahora surgen dos visiones, por un lado la *calidad intrínseca*, "técnica", que es sinónimo de las características propias del bien o servicio; por el otro, la *calidad percibida*, la recepción por parte de los usuarios de las características del producto que satisfagan sus expectativas<sup>41</sup>.

Desde hace más de treinta años, existe un desarrollo importante alrededor del tema de la "calidad de los servicios de atención médica". Uno de los pioneros de esta temática ha sido Donabedian, quien define la calidad de la atención como "la capacidad de la ciencia y la tecnología para conseguir mejoras de la salud cuando son usadas bajo las circunstancias más favorables"<sup>42</sup>.

En una de sus primeras publicaciones sobre el tema<sup>43</sup>, sistematizaba el abordaje de la calidad desde el propio campo de la salud, en contraposición al crecimiento de la auditoría como estrategia de control de la utilización y el gasto, originaria del campo contable. Este autor identificaba la calidad en lo técnico-científico, la interrelación médico-paciente, beneficiario-sistema y la satisfacción del paciente y el proveedor.

En el Servicio de Prevención la forma de aproximación a estos temas debería ser:

- 1. Conformar equipos técnico profesionales altamente capacitados y entrenados,
- 2. Adecuar las acciones a lo regulado por las normas,
- 3. Generar productos orientados a las expectativas de los clientes externos sobre las base de los distintos tipos de necesidades,
- 4. Fijar mecanismos de participación con representación de todos los actores involucrados
- 5. Disponer de formas de liderazgo a partir de las políticas generales de prevención, definidas y establecidas por cada organización

En términos de gestión estratégica de la calidad, existen tres conceptos que resultan centrales a la hora de establecer las políticas de prevención: la visión, la misión y los valores<sup>44</sup>.

La visión es el punto en el horizonte al cual se desea arribar.

La *misión* es la tarea a través de la cual se tiende a llegar a ese punto. Las tareas se descomponen en metas a corto, mediano y largo plazo, siempre delimitadas en tiempos. Es la razón de ser.

Los valores son los principios con que se rigen las organizaciones.

Estos tres elementos deben conjugarse desde la perspectiva de cada actor con el propósito de alinearlos en una misma dirección la Prevención de los Riesgos Laborales.

La concepción actual con respecto al tema desarrollado es un concepto de gestión de calidad total extendido a todos los procesos, desde la cadena proveedora hasta la identificación e integración a los procesos de mejora continua del cliente interno y externo.

El Centro Europeo para el Ambiente y la Salud, perteneciente a la Organización Mundial de la Salud, ha publicado un documento que trata específicamente del desarrollo de criterios de calidad aplicables a los Servicios de Salud en el Trabajo<sup>45</sup>, donde se señala las siguientes características de estos servicios que deben tenerse en cuenta al aplicar un enfoque basado en la calidad:

La aplicación de estándares de calidad debe ser vista solamente como una herramienta para facilitar el cumplimiento con los requerimientos legales y con los requerimientos planteados por la propia empresa sobre la base de autorregulación.

La política de salud y seguridad en el trabajo cumple una misión social importante y no puede ser reducida exclusivamente a cuestiones gerenciales.

Dada la difusión de estándares internacionales del tipo ISO en la industria como herramientas para mejorar la competitividad y la confianza de los clientes, resulta lógico que se busque extrapolar ese enfoque a la salud laboral.

Sin embargo, no se pueden aplicar mecánicamente esos estándares a una actividad específica como la salud y seguridad en el trabajo, sólo porque resulten fácilmente mensurables.

El uso apropiado de estándares de calidad a las actuaciones en salud laboral debería considerar los siguientes aspectos:

- Los objetivos deben estar sustentados en bases científicas y sociales apropiadas
- Cuando se utilizan instrumentos profesionales (para evaluación de riesgos o vigilancia de la salud), estos deben ser usados de acuerdo con estándares y en el marco de estrategias diseñadas específicamente para esas actividades
- La validez de instrumentos, tales como cuestionarios y procedimientos de evaluación de riesgos o de vigilancia de la salud, puede ser de mayor importancia que otras herramientas, cuando se pretende analizar cualitativamente algunas variables.
- La actuación de los servicios debe ser evaluada en función de la calidad de las respuestas (en términos de validez y efectividad), de los resultados y no sólo de la satisfacción de los clientes pues, tomada aisladamente, puede ser un indicador pobre de calidad.

La implementación de estándares de gestión de calidad no debe quedar limitado a los servicios de salud laboral, sino que debe estar integrada a los sistemas de gestión de toda la empresa

## Elementos de la calidad de un servicio

En este punto se señalan una serie de propiedades o elementos que constituyen las claves para evaluar el grado de calidad alcanzada en un servicio o sistema; este enfoque se basa en los trabajos ya mencionados de Donabedian y Vuori.

*Efectividad:* capacidad de mejorar el grado de salud de un colectivo laboral. *Eficacia:* medida en que son alcanzados los resultados buscados. Correlaciona la capacidad de una acción de prevención con la consecución de un determinado efecto.

*Eficiencia:* actuación que logra el objetivo buscado mediante el uso más adecuado de los recursos (habilidad para bajar los costos sin disminuir las mejoras).

*Equidad:* distribución de los recursos en función de las necesidades de los distintos grupos poblacionales.

Aceptabilidad: conformidad con las expectativas de los clientes y usuarios.

Accesibilidad: medida de la facilidad de llegada para obtener los servicios.

*Adecuación:* dimensión cuantitativa que relaciona recursos con las necesidades reales de los usuarios del servicio.

La Fundación Europea para la Gestión de la Calidad ha desarrollado un modelo<sup>46</sup> para la autoevaluación de la gestión de la calidad, que desarrolla los siguientes nueve elementos, que también se aplican a la gestión de los Servicios de Prevención:

- Liderazgo
- Política y estrategia
- Gestión de personal
- Alianzas y recursos
- Control de procesos
- Satisfacción de las personas
- Satisfacción de los clientes
- Impacto en la sociedad
- Resultados clave

# EL CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS

## PRINCIPIOS GENERALES

II. EL SERVICIO DE PREVENCIÓN GARANTIZA A LAS EMPRESAS EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES DE CALIDAD, ADECUADA A LAS NECESIDADES DE CADA TRABAJADOR Y EMPRESA, ASÍ COMO A LAS EXIGENCIAS NORMATIVAS, COMO APOYO PARA LA OBTENCIÓN POR LAS ORGANIZACIONES DE LOS MEJORES RESULTADOS EN MATERIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

III. EL SERVICIO DE PREVENCIÓN OFRECE UN ASESORAMIENTO TÉCNICO-PREVENTIVO RIGUROSO BASADO EN EL RIGOR CIENTÍFICO Y CONDUCTAS ETICAS PARA QUE LAS EMPRESAS PUEDAN CUMPLIR SUS OBLIGACIONES PREVENTIVAS DE LA MANERA MÁS EFICIENTE

IV. EL SERVICIO DE PREVENCIÓN PRESTA A LAS EMPRESAS LA ASISTENCIA NECESARIA PARA QUE ÉSTAS LLEVEN A CABO EFICAZMENTE LA GESTIÓN DE SUS PROPIAS POLÍTICAS PREVENTIVAS

## Capitulo 1. Servicios De Prevención Externos

I.EL SERVICIO DE PREVENCIÓN GARANTIZA A LAS EMPRESAS EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES DE CALIDAD, ADECUADA A LAS NECESIDADES DE CADA TRABAJADOR Y EMPRESA, ASÍ COMO A LAS EXIGENCIAS NORMATIVAS, COMO APOYO PARA LA OBTENCIÓN POR LAS ORGANIZACIONES DE LOS MEJORES RESULTADOS EN MATERIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

I.1.El SP mantiene en cada momento de intervención la certificación y la calificación profesional como así las capacidades necesarias de sus integrantes para abordar toda la problemática relacionada con la prevención de riesgos laborales en la empresa.

#### Para ello...

I.1.1. Conforma equipos técnico - profesionales de los interdisciplinarios con la debida calificación profesional adecuada a los riesgos que deben ser abordados, de acuerdo a tipo de actividad productiva.

El Servicio de Prevención debe conformarse mediante la integración de cuatro disciplinas básicas: la medicina del trabajo, la higiene, la seguridad y la ergonomía.

El SP establece la oportunidad de intervención y/ o consulta a estas disciplinas las que llevarán a cabo las tareas de asistencia cotidiana, de acuerdo al tamaño de la organización, tipo de actividad, productiva o comercial, nivel tecnológico y nivel de riesgo, previsto o definido, en cada empresa.

Los integrantes del SP actúan desde una observación individual de cada disciplina, pero también interactúan con el resto de los especialistas, compartiendo experiencias y recreando un espacio de valoración y práctica profesional compartida. Para el caso que sea útil se debe consultar a especialistas de mayor experiencia en determinados temas puntuales que por su baja frecuencia o especificidad se limita a pocos autores. Cada miembro del equipo técnico del SP está debidamente cualificado para identificar y evaluar globalmente cualquier situación de riesgo prevista.

Asimismo todos los integrantes están entrenados para delimitar las situaciones a las que puedan dar respuesta a través de su formación especializada, de aquellas otras que deban ser derivadas de manera oportuna a otro u otros especialista/s, para un abordaje interdisciplinario con mayor nivel de profundidad y/o especificidad.

I.1.2. Mantiene un sistema de autoevaluación de su funcionamiento interno orientado a la mejora continua, asegurando sus procesos internos.

Los SP deben tener como política la mejora continua en todos sus procesos, ejes centrales de una política de calidad como filosofía.

Para cumplir con este objetivo, debe disponer de instrumentos o herramientas de calidad que le permiten recoger y analizar los resultados de las acciones llevadas a cabo por los equipos técnico - profesionales.

Uno de los ejes centrales es el registro sistemático de las actuaciones de estos equipos, como sustrato de información básica para revisar críticamente los procedimientos a posteriori.

Como resultado de esta actuación son modificados de manera periódica aquellos procedimientos que no hayan demostrado una ecuación costo/ eficacia satisfactoria o que no se adecuen a las necesidades y expectativas de los clientes.

Los equipos técnico - profesionales de los del SP realizan estos cambios usando los criterios de rigor científico y del régimen legal vigente como marco de referencia para la toma de decisiones.

I.1.3. Analiza las expectativas de la empresa en materia de prevención y evalúa sistemáticamente la satisfacción de las mismas.

El SP identifica las necesidades en materia de prevención de todos los grupos de agentes (empresarios, trabajadores, delegados de los trabajadores, mandos intermedios, etc.) que intervienen en la empresa.

Para cumplir con esta tarea, los equipos técnico - profesionales de los del SP desarrollan diversos instrumentos sobre la base de principios éticos y de confidencialidad absoluta. Este proceso se efectúa de manera transversal y a todos los niveles de la empresa.

A partir del análisis y de las conclusiones obtenidas, se establecen diferentes líneas estratégicas que son sugeridas a la dirección de la empresa con la cual se pautan y acuerdan los distintos planes de acción.

El objetivo final de esta actividad es determinar de manera periódica y objetiva el grado de satisfacción de los diferentes grupos de agentes y que esta información se utilice como retroalimentación para la evaluación de los equipos técnicos.

I.2. El SP orienta la totalidad de las actividades de los equipos técnicoprofesionales a la protección efectiva de la salud de los trabajadores, enfatizando las recomendaciones tendientes a evitar la exposición a riesgos laborales en la empresa.

Para ello...

I.2.1. Propone de forma prioritaria acciones de eliminación y control del riesgo en origen.

El SP, a través de sus equipos técnico - profesionales, debe promover la necesidad en la empresa de priorizar las acciones tendentes a la efectiva identificación de los riesgos en origen.

El SP debe disponer de los conocimientos y la experiencia indispensables para llevar a cabo la identificación de los riesgos. Para cumplir con este objetivo debe poner en practica todos los instrumentos más modernos y específicos a cada situación, lo que garantiza la efectividad de las acciones de los equipos técnico - profesionales.

Sobre los resultados obtenidos, el SP debe proponer a los empresarios los procedimientos y/ o las medidas técnicas más eficaces para la debida eliminación del riesgo en origen, siempre que sea posible, como primera y prioritaria opción preventiva. Cuando no sea esta la opción factible, el SP proveerá el asesoramiento necesario para establecer medidas eficaces de control del riesgo.

Asimismo esta actividad no finaliza en la recomendación, sino que de manera permanente los equipos técnico - profesionales de los del SP corroboran el objetivo primario buscado: LA ELIMINACION / CONTROL DEL RIESGO EN ORIGEN.

I.2.2. Aplica criterios de eficacia y eficiencia en sus recomendaciones a la empresa.

Los equipos técnico - profesionales de los del SP elevan sus recomendaciones con la totalidad de los argumentos basados en criterios de efectividad, eficacia, eficiencia y fundamentados en el rigor científico y el marco ético.

La forma de presentación es mediante documentos formales debidamente argumentados y firmados por los profesionales intervinientes en los procesos de recolección, análisis y conclusiones.

Los equipos técnico - profesionales de los del SP están capacitados para incluir en los documentos distintas alternativas mediante un profundo análisis del costo/beneficio, en la medida de lo posible, que faciliten y permitan una mejor toma de decisión por parte de los empresarios.

I.2.3. Promueve la integración de la prevención en la gestión empresarial.

Los equipos técnico - profesionales de los SP deben capacitarse para entender la gestión de la prevención como una parte integrante de las acciones empresariales. En tal sentido son promotores y formadores primarios de las ventajas y fortalezas de llevar a cabo actividades de mejora en la gestión de la prevención.

La Gestión de la Prevención es un conjunto de acciones preventivas eficaces desde una perspectiva empresaria en la cual los empresarios deciden su compromiso, extendiendo la acción preventiva a todas las actividades productivas y administrativas de la organización y al conjunto de empresarios, mandos intermedios y trabajadores. De esta manera la Prevención se constituye como ingrediente de la Política y Filosofía de la Dirección de la empresa.

El SP desarrollará las acciones de capacitación necesarias para que cada uno de los agentes y personas con algún tipo de responsabilidad preventiva en la empresa, tenga la capacidad y los conocimientos necesarios para llevarla a cabo en las mejores condiciones.

I.3. El SP basa sus actuaciones en el rigor científico, el respeto a los principios éticos<sup>47</sup>, el cumplimiento de las exigencias legales (leyes, decretos, resoluciones, etc.) y a las necesidades de los trabajadores.

Para ello...

I.3.1. Actúa con independencia profesional de acuerdo con los conocimientos técnico-científicos más actuales.

Los equipos técnico – profesionales de los SP actúan de manera proactiva en la búsqueda y puesta al día de sus conocimientos científicos, lo que garantiza un elevado nivel de actualización.

Todas sus acciones se fundan en el rigor científico y están orientadas hacia una prevención basada en la evidencia. Los equipos técnico - profesionales de los de los Servicios de Prevención intercambian experiencias y conocimientos derivados de sus intervenciones y prácticas profesionales, entre sus integrantes, otros Servicios de Prevención y/o con consultores externos de acuerdo a la importancia, actualidad o relevancia del tema .

El desempeño de los equipos técnico - profesionales de los se ejecuta con pleno ejercicio de la libertad y autonomía contenidas en la responsabilidad profesional.

I.3.2. Mantiene el respeto a los principios del Código Ético Internacional en Salud y Seguridad.

Los equipos técnico – profesionales de los Servicios de Prevención deben reconocer en los limites de la ética el marco infranqueable de su quehacer profesional; a este efecto identifican como marco referencial los Código Éticos Profesionales a cada actividad, los Códigos de Organismos Internacionales y aquellos propuestos con otros países como por ejemplo el Código de la Comisión Internacional de Salud Ocupacional.

Para cumplir con esta acción los profesionales de los Servicios de Prevención son participes necesarios en la actualización del código de Buenas Practicas, como así también profundos y activos conocedores de las modificaciones sufridas en otros documentos afines, nacionales e internacionales.

Es importante remarcar que los equipos técnico – profesionales de los Servicios de Prevención hacen propios los principios de la beneficencia, la nomaleficencia, el respeto a la autonomía y a la justicia distributiva, como ejes directrices de su acción operativa diaria.

En todas sus intervenciones y relaciones interpersonales mantienen actitudes cordiales, buen trato y respeto al ser humano como centro de su quehacer, sin excepción ni discriminación de genero, racial, religiosa, o de cualquier otra índole. I.3.3. Garantiza en sus actuaciones el cumplimiento de los requisitos legales vigentes en cada momento.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención entienden de manera cierta las obligaciones y responsabilidades emanadas de las normas vigentes y, en tal sentido, son respetuosos de su cumplimiento estricto. Ejecutan sus acciones en una total coincidencia con este marco legal.

En la totalidad de los casos los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención, cuando asesoran o asisten a las empresas o intervienen en la atención de trabajadores, lo realizan sin infringir ninguna norma; para ello, los Servicios de Prevención promueve actividades de actualización permanente y dispone, para la resolución de cualquier tipo de dudas o problemas, la posibilidad de consulta con profesionales del derecho expertos en la materia.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención actúan siempre de acuerdo con los principios rectores de las políticas de prevención de las empresas asesoradas.

I.4. El SP, a través de sus equipos técnico - profesionales mantiene una relación con las empresas basada en la claridad y la transparencia informativas y el cumplimiento del marco o acuerdo contractual.

Para ello...

I.4.1. Mantiene informada a la empresa de sus necesidades preventivas y de sus obligaciones legales.

El Servicios de Prevención debe establecer canales de comunicación fluidos con sus empresas, lo que garantiza un modelo de permanente de retroalimentación de la información acerca de las necesidades preventivas percibidas y obtenidas a través de la presencia activa de los técnicos en cumplimiento de sus tareas.

Por otro lado, traslada al empresario todas las obligaciones y responsabilidades legales vigentes y las modificaciones que se van generando en el tiempo, con el fin de evitar el incumplimiento por omisión y así fortalecer la estrategia y capacidad preventiva de la empresa.

I.4.2. Atiende de forma razonada las demandas de la empresa en materia de salud y seguridad.

Los equipos técnico – profesionales de los Servicios de Prevención deben establecer con sus empresas las prioridades de intervención sobre la base de todas las inquietudes demandadas por los distintos agentes sociales y las necesidades reales detectadas por ellos o manifestadas por los empresarios Y/ o los trabajadores.

Sobre este listado de prioridades y el estudio objetivo de la realidad, el asesoramiento técnico se fundamenta en criterios de rigor científico, marco legal y factibilidad, teniendo en cuenta de manera relevante el respeto a las necesidades expresadas y a la criticidad de las peticiones realizadas. Los profesionales de los Servicios de Prevención son los recursos mas calificados para evaluar la gravedad, criticidad,

importancia, impacto y así delimitar la jerarquía y prioridad en cuanto a la planificación estratégica.

Para cumplir de manera eficiente con estos objetivos los equipos técnicos – profesionales de los SP cuentan como condición necesaria e indelegable con la amplia experiencia que poseen sus integrantes.

I.4.3. Expone de forma justificada sus propuestas de actuación e intervención preventiva en la empresa.

Los equipos técnico – profesionales de los Servicios de Prevención tiene el deber de informar siempre de manera formal y razonada, mediante la utilización de un lenguaje asequible y entendible por todos los agentes y personas a los que va dirigido, a través de la confección de documentos compuestos por:

Título
Texto con lenguaje escrito, adecuado, ordenado y foliado
Antecedentes y fundamentos basados en los principios de las
buenas prácticas
Resumen ejecutivo
La Firma del/ los profesional/es intervinientes

I.5. El SP presta su apoyo a las empresas para que éstas lleven a cabo políticas de prevención eficaces, eficientes y de calidad, integradas al conjunto de las actividades productivas de la organización, a todos los niveles jerárquicos.

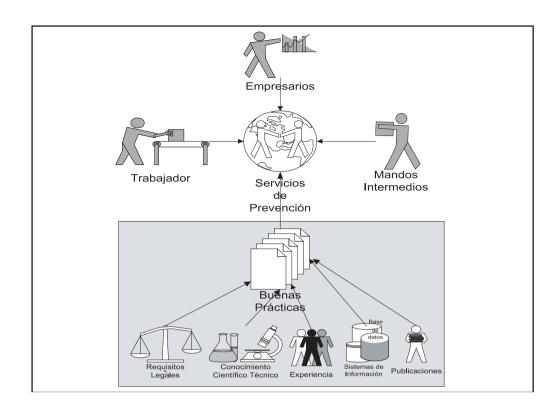
Para ello...

I.5.1. Ofrece a la empresa la información técnica necesaria para la toma de decisiones en materia de prevención, integradas en el conjunto de sus actividades y en todos sus niveles jerárquicos.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención, a través de sus recursos humanos, debe facilitar a los empresarios todos los elementos que le permitan decidir sus acciones en materia preventiva, acorde a sus obligaciones.

Asimismo, las pautas, recomendaciones, diagnostico de situación y todo otro documento producido por los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención están orientadas sugerir acciones con márgenes de amplio consenso vertical y horizontal dentro de las organizaciones asesoradas.

El sentido de la actuación de los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención es situar a los recursos humanos del SP como agentes articuladores y dinamizadores entre el conocimiento (técnico), los agentes destinatarios (trabajadores), los agentes transmisores de la decisión (mandos intermedios) y los tomadores de decisión (empresarios).



Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención no sustituye a la empresa en las decisiones que son propias e inexcusable de esta. Los técnicos del servicio ofrecen asistencia técnica para la toma de las mejores decisiones preventivas entre los sujetos que protagonizan la prevención en la empresa: empresario y trabajadores.

I.5.2. Asesora y apoya al Comité de Seguridad y Salud o instancia consultiva equivalente que exista.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención deben poner a disposición de los Comités de Seguridad y Salud de las empresas o instancia equivalente de toda la información recopilada y disponible en las bases de datos de los Servicios de Prevención, así como la experiencia de sus equipos técnicos, para fortalecer el mejor desarrollo y desempeño de sus funciones.

Con este fin, los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención deben preparar a sus equipos técnicos para mantener un fuerte y permanente vínculo con los Comités de Seguridad y Salud (o instancia consultiva equivalente), a través de la presencia personal de los técnicos, informes periódicos de situación, actividades de capacitación, programas de inducción – sensibilización, difusión, actualización, etc.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención deben contar con todos los conocimientos necesarios para promover y facilitar el diálogo y la negociación entre las partes, como una de las principales tareas como es la de dinamizar y asistir de manera técnica.

I.5.3. Propone actividades de facilitación técnica para una mayor implicación de todos los estamentos, incluidos directivos, mandos intermedios y trabajadores, en la actividad preventiva.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención, a través de sus recursos humanos, deben promover acciones de integración de todos los agentes sociales involucrados en la prevención de riesgos laborales, mediante la convocatoria, el estimulo a la participación, el involucramiento en la toma de decisión, etc.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención deben poner a disposición de los agentes sociales y de las empresas, modernos instrumentos de comunicación que faciliten esta vehiculización de las actividades de integración de la actividad preventiva.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención, a través de sus técnicos, deben estimular y motivar de manera permanente a la participación activa de los agentes en reuniones abiertas y reflexivas de capacitación y entrenamiento sobre hábitos y conductas preventivas

I.6. El SP colabora activamente con las instituciones estatales gubernamentales y los organismos de control y contralor, tanto nacionales, provinciales o municipales, competentes en materia de prevención de riesgos laborales, articulando y potenciando las acciones.

#### Para ello...

- I.6.1. Colabora con las autoridades laborales y con la Inspección de Trabajo en las materias de su competencia.
- I.6.2. Colabora con las autoridades sanitarias y con el Sistema Nacional de Salud en las materias de su competencia.
- I.6.3. Participa y colabora activamente en los planes de actuación preventiva promovidos por las instituciones.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención deben colaborar con la autoridad competente en el análisis y evaluación de los resultados de la acción preventiva que desarrolla como servicio de prevención, con el fin de establecer los problemas y dificultades que encuentra en su ejecución, tanto en relación con las propias competencias y actividades de la autoridad laboral, como en relación con otras derivadas de realidades sociales y económicas relevantes para el éxito de la acción preventiva.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención deben informar precozmente de nuevas situaciones de riesgo detectadas que puedan extenderse o comprometer a otras empresas e incluso a otras regiones.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención deben notificar, en el marco de la norma vigente, acerca de resultados positivos producidos por acción de actividades preventivas innovadoras desarrolladas en la empresa.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención deben desarrollar acciones de capacitación, de sensibilización y de información en colaboración con las diversas administraciones competentes en prevención de riesgos laborales, promoviendo acciones de multiplicación de los conocimientos obtenidos.

II. EL SERVICIO DE PREVENCIÓN OFRECE UN ASESORAMIENTO TÉCNICO-PREVENTIVO RIGUROSO PARA QUE LAS EMPRESAS PUEDAN CUMPLIR SUS OBLIGACIONES PREVENTIVAS DE LA MANERA MÁS EFICIENTE

II.1. El SP identifica sistemáticamente las situaciones de riesgo presentes en la empresa con el fin de elaborar propuestas para su eliminación.

Para ello...

II.1.1.Realiza inicialmente un estudio de las condiciones de trabajo en todos los puestos de la empresa y de forma sistemática ante cada nueva situación laboral con el fin de identificar todas las situaciones de riesgo.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención genera acciones proactivas tendentes a la identificación de situaciones de riesgo en forma previa a la generación del daño, siguiendo los principios de la interdisciplinariedad.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención realizan todas las acciones especificas de detección, adecuándolas a la rama de actividad y a la presunción de los riesgos presentes, conformando un mapa de riesgos.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención planifica las actividades de búsqueda de los riesgos de manera sistemática y permanente y frente a la introducción de nuevas situaciones de riesgo laboral.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención están actualizados en las aplicaciones informáticas que utiliza Unión de Mutuas como soporte del Sistema de Información, garantizando así la racionalidad de la toma de decisiones.

II.1.2. Caracteriza los riesgos integrando informaciones sobre tecnología y materiales, estado de salud de los trabajadores y formas de organización del trabajo.

Los equipos técnico – profesionales deben abordar el medio laboral desde cuatro aspectos:

- a. La Tecnología: Los equipos técnico profesionales de los Servicios de Prevención verifican in sitú el funcionamiento y el cumplimiento de las normas de protección de las máquinas mediante patrones de la Unión Europea.
- b. Los Materiales: Los equipos técnico profesionales de los Servicios de Prevención evalúan en detalle la totalidad de las materias utilizadas clasificándolas de acuerdo a su criticidad y llevan un registro completo de las mismas. Además, conociendo con profundidad los procesos de fabricación de cada empresa. Los equipos técnico profesionales de los Servicios de Prevención realizan actividades de capacitación continua para el reconocimiento de nuevos riesgos y/o situaciones de riesgo.
- c. El Estado de salud de los trabajadores: la condición de salud de los trabajadores es un dato esencial para contextualizar los riesgos a los cuales se halla expuesto cada trabajador, ya que la diferencia de respuesta bio-psíquica es un dato reconocido por los equipos técnicos profesionales de los Servicios de Prevención.
- d. La Organización del trabajo: la relación del trabajador con la maquinaria, los procesos y las personas cierran el círculo de la producción y el riesgo; el modo y modelo en que la empresa organiza el trabajo es una información relevante para poder comprender y arribar a las sugerencias más eficaces y efectivas en materia de prevención.
  - II.1.3.Considera las percepciones acerca de los riesgos de los directivos, mandos intermedios y trabajadores involucrados.

Los equipos técnico – profesionales de los servicios de prevención deben establecer la inclusión, en sus actividades de detección de riesgos, de toda la información sobre lo percibido por los diversos agentes y personas involucradas, mediante técnicas de encuesta, entrevista personal y otras de similares características, por entender que los trabajadores, los mandos intermedios y los directivos poseen distintas expectativas y experiencias –todas ellas validas y relevantes- con respecto a la prevención de riesgos laborales.

El Servicio de Prevención tiene como misión establecer el nivel y las características de estas expectativas y necesidades mediante técnicas de jerarquización.

Los resultados obtenidos mediante los instrumentos utilizados son incorporados a los informes y documentos elevados a la empresa en el capítulo de diagnóstico de evaluación de riesgos, con el fin de tenerlos en cuenta en la formulación de las estrategias y planes preventivos.

II.1.4.Elabora y traslada a la empresa propuestas para conseguir la eliminación de los riesgos identificados.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención mantiene como concepto guía que la eliminación de los riesgos debe ser en origen y como tal se capacita y entrena a los equipos técnicos en sintonía con este principio.

El SP, a través de los documentos elaborados por sus técnicos, informa de

manera permanente a la empresa de los riesgos identificados y los niveles de gravedad y criticidad, de acuerdo a ese criterio.

En todos los casos Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención adjuntan al informe de los riesgos detectados las propuestas con:

- Las posibles metodologías y soluciones de eliminación, con indicación de ventajas y desventajas de cada una.
- Los recursos necesarios y sus costos .
- Las implicaciones de estas acciones.
- La planificación para su implementación.
- II.2. El SP evalúa con profundidad los riesgos que aún no han podido ser eliminados y realiza propuestas para su control para evitar daños a la salud de los trabajadores.

Para ello...

II.2.1.Propone a la empresa un plan de evaluación con especificación de objetivos, procedimientos, criterios y plazos de ejecución.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención entienden que existen riesgos no eliminables en el momento actual, a pesar de lo cual la experiencia y capacitación de los equipos técnicos permite indicar a las empresas medidas de control y de disminución de estos riesgos sobre criterios de coste/ utilidad.

En este sentido Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención deben elevar a la empresa una propuesta de plan anual de evaluación, en consonancia con los términos del concierto, incluyendo todas las medidas de control. En este propuesta de plan anual se diferencian los riesgos sobre las siguientes situaciones:

- Puestos de trabajo con riesgos detectados
- Puestos de trabajo horizontales
- Operaciones peligrosas de carácter ocasional o periódicas
- Área de uso ocasional
- Instalaciones generales de la empresa
- Equipos de trabajo y maquinaria
- II.2.2. Realiza la evaluación siguiendo criterios de rigor científico tanto en el muestreo como en la selección de las técnicas y en su aplicación.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención deben delinear las metodologías para la evaluación de riesgos sobre las ventajas que brindan los distintos criterios; todos ellos son incluidos en un plan de trabajo integral que se puede desagregar en:

- Evaluación basada en el análisis del ciclo de producción
- Evaluación basada en factores de riesgos
- Evaluación basada en los conocimientos aportados por los expertos.

- Evaluación basada en los conocimientos, expectativas y experiencias aportados por los trabajadores.
- Evaluación sistémica de la gestión de la prevención en la empresa.
- II.2.3. Analiza y valora de forma conjunta los diferentes riesgos que afectan a un mismo puesto de trabajo, o a un mismo colectivo.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención deben impulsar en sus equipos técnicos la utilización de criterios y formas de análisis centrados en el trabajador y en su vinculo con el puesto de trabajo de manera conjunta.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención ponderan el efecto perjudicial de los diferentes riesgos sobre la salud del trabajador de manera integral, valorando las alteraciones de la condición del equilibrio homeostático y la salud.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención profundizan su nivel de evaluación más allá de la relación unicasual del agente riesgo especifico – daño especifico.

II.2.4.Emite un informe con los resultados de la evaluación contemplados tanto de forma pormenorizada para cada puesto de trabajo como agregadamente por tipo de riesgo para el conjunto de la empresa.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención deben documentar su intervención y sugerencias mediante un informe anual y otro eventual o periódico de acuerdo a situaciones puntuales, que es elevado a la empresa describiendo de manera individual cada puesto de trabajo y trabajador.

En este informe además se incluyen: la descripción de los riesgos, la individualización del personal expuesto y las acciones tendentes a su control.

II.2.5. Elabora y traslada a la empresa recomendaciones para la eliminación de los riesgos analizados o para su control en niveles de exposición que no dañen la salud de las personas expuestas.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención deben conformar un documento único con las recomendaciones, fundamentadas en el rigor científico. En el contenido se enumeran las alternativas y prioridades con respecto a la eliminación y/o control teniendo como base el tipo de riesgo y grado de exposición. La presentación de dicho informe debe ser a los niveles de dirección y/o a los niveles de decisión de la empresa. Esta actividad se ejecuta sobre la base del documento formal y explicación a cargo de los técnicos intervinientes que resuma los principales contenidos y resalte las prioridades y las recomendaciones.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención deben establecer planes de capacitación para sus equipos técnicos con herramientas de motivación y de comunicación para poder transmitir los contenidos de los documentos con especial énfasis en los principios de las buenas prácticas.

II.3. El SP lleva a cabo actividades sistemáticas de vigilancia de la salud de los trabajadores para verificar la ausencia de exposición a riesgos o, en caso contrario, detectar precozmente cualquier alteración de la salud.

Para ello...

II.3.1.Diseña programas de vigilancia de la salud en función de los riesgos y de las características de los trabajadores de la empresa.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención deben adecuar las acciones de vigilancia acorde al mapa de riesgos de la empresa.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención deben planificar las acciones de vigilancia de la salud de acuerdo al tipo de actividad y tipo de puestos de trabajo.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención organiza todas las acciones de vigilancia de la salud de acuerdo a las características y perfiles laborales de los trabajadores, como así también a su nivel de comprensión.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención deben integrar la vigilancia de la salud en el conjunto de la acción preventiva que desarrolla. Los profesionales sanitarios se integran en la actividad multidisciplinar del servicio de prevención.

II.3.2. Selecciona las pruebas, exploraciones o procedimientos para la vigilancia de la salud con criterios de inocuidad para el trabajador, valor predictivo y relevancia para la prevención.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención deben seleccionar las diferentes pruebas basándose en el rigor científico y el marco ético.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención deben priorizar la selección del/ los método/ s sobre la base de la eficiencia, calidad, sensibilidad y especificidad de cada uno de ellos.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención deben decidir las pruebas o test, procedimientos o exploraciones a utilizar, teniendo en cuenta fundamentalmente el principio ético de no-maleficencia, recurriendo de manera primaria y prioritaria a métodos inocuos y no invasivos.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención deben determinar la/ las prueba/ s sobre la base del valor predictivo de cada método, como también a la relevancia para la prevención de daños laborales.

II.3.3.Lleva a cabo las actividades de vigilancia de la salud respetando la confidencialidad y contando con el consentimiento informado del trabajador.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención deben garantizar, por sí y a través de sus recursos, en todo acto explícito o documental, el mantenimiento del secreto profesional, de la confidencialidad y de los derechos de los trabajadores que establece la normativa legal vigente.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención deben disponer de un sistema de información propio que permita archivar de manera segura los

registros físicos de los consentimientos informados como también de todas las actividades enunciadas, sugeridas y realizadas para su salvaguarda.

II.3.4.Informa a la persona interesada de los resultados de la vigilancia de la salud ofreciéndole consejo sanitario-preventivo.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención deben adecuar las formas de comunicación al trabajador, a su nivel de comprensión y a la importancia y significación subjetiva del tema a tratar.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención deben acompañar, en el momento del traslado de la información sobre los resultados de la vigilancia de la salud, pautas y sugerencias que promuevan las acciones preventivas permanentes, así como la necesidad e importancia de un tratamiento médico posterior, en el caso que corresponda, dando indicación precisa de la derivación oportuna hacia la seguridad social<sup>48</sup>

II.3.5. Analiza los resultados de la vigilancia de la salud tanto de forma individual como colectiva con el fin de elaborar recomendaciones preventivas.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención deben analizar los resultados de la vigilancia de la salud en torno al grupo de trabajadores, estimando consecuentemente acciones comunes para todos.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención deben elevar los informes finales con las sugerencias de las diferentes acciones propuestas para el conjunto de los trabajadores, mas allá de los resultados de casos individuales.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención deben disponer de espacios adecuados y del tiempo suficiente para la discusión entre el conjunto de técnicos de las especialidades con que cuenta, de todos los resultados de la vigilancia de la salud obtenidos en cada una de las empresas.

Los Servicios de Prevención deben promover la creación de departamentos de epidemiología laboral que desarrolle toda una serie de actividades a partir de los datos y registros obtenidos a través de la vigilancia de la salud y de otras prácticas sanitarias y preventivas. Su análisis, informes y las herramientas que produce, forman parte del conjunto instrumentos puestos a disposición de las Empresas.

II.4. El SP diagnostica las necesidades de la empresa en materia de información y formación con el fin de proponer y desarrollar acciones de capacitación que faciliten la implicación de todos los estamentos en la prevención.

Para ello...

II.4.1.Identifica las necesidades de formación sobre la base de las evaluaciones técnicas de los riesgos y detección de las necesidades reales.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención proponen actividades que permitan reconocer las necesidades percibidas tanto como las

detectadas técnicamente a través de métodos participativos, deliberativos y transversales a la organización.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención dispone de las herramientas e instrumentos metodológicos adecuados en sus equipos técnicos, de modo que la búsqueda de las necesidades expresada a partir de las percepciones, se exprese libremente y así permita dotar a los programas de formación con contenidos adecuados a la demanda.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención diseñan sus herramientas e instrumentos a través de una permanente acción de investigación e innovación.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención tienen en cuenta las percepciones de los directivos, los mandos intermedios y los trabajadores en materia de prevención, salud y seguridad, integrando las necesidades expresadas directamente por ellos (demandas).

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención consideran a todos los involucrados por igual en la búsqueda de las necesidades

II.4.2. Elabora propuestas de actividades de formación adaptadas a los destinatarios y a las necesidades de la empresa.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención elaboran los programas de formación teniendo en cuenta:

- El nivel educativo y los aspectos culturales de los involucrados
- El tipo de empresa y de ciclo productivo
- El grado de avance tecnológico
- Los medios de comunicación formal e informal que existen en la organización.
- Las necesidades, los valores y las expectativas de los destinatarios.
- El tiempo de ejecución.

II.4.3. Propone planes de formación e información integrados en la gestión de la prevención en la empresa.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención deben disponer y diseñar herramientas de implementación de los contenidos de los programas de formación en estrecha vinculación con la política de prevención de las empresas y las estrategias con respecto a la gestión establecidas por los empresarios.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención promueven en sus contenidos de formación la búsqueda permanente de la integración de las acciones de los técnicos con la gestión de la prevención en la empresa.

II.4.4.Elabora estrategias para potenciar y verificar la transferencia de los aprendizajes al entorno laboral.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención deben diseñar las herramientas de evaluación de la capacitación y aprendizaje dispuestos en la empresa.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención deben disponer de programas de evaluación y seguimiento de manera continua y objetiva.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención deben acompañar a los mandos intermedios en sus actividades de supervisión, para generar acciones tendentes a evaluar los cambios objetivos en las respuestas y tareas del grupo participante en los programas formativos.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención deben diseñar las herramientas e instrumentos con el fin de detectar los cambios de conductas y actitudes hacia la prevención, tendiendo luego a su modificación, en aquellos casos que no sean coincidentes con los objetivos de la política de prevención preestablecidos.

- II.5. El Servicio de Prevención ofrece a las empresas información y criterios equipos técnico profesionales de los que pueden ser utilizados para el diseño de puestos de trabajo seguros y saludables.
- II.5.1. Ofrece a las empresas estudios y análisis de los proyectos de innovación de la empresa desde el punto de vista de la salud y seguridad laboral.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención deben asesorar a las empresas mediante recomendaciones basadas en documentación científicotécnica, priorizando los criterios de prevención de riesgos laborales sustentada en las buenas prácticas.

II.5.2. Recopila la mejor información técnica disponible sobre tecnologías seguras y formas de organización saludables.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención deben consultar, compaginar y validar la mayor cantidad de información actualizada acerca del tema planteado mediante el uso de herramientas seguras y confiables.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención deben facilitar a sus técnicos las tecnologías de consulta más avanzadas mediante su integración a Internet, que permite acceder a un importante número de bases de datos nacionales e internacionales así como de disponer de bibliotecas propias para facilitarles su capacitación y educación continua

II.5.3. Elabora, a solicitud de la empresa, propuestas o recomendaciones para un diseño seguro y saludable de las nuevas instalaciones o puestos de trabajo.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención deben estar junto a las empresas en los momentos de crecimiento y desarrollo mediante la colaboración con las mismas en el análisis y selección de alternativas a través de la experiencia acumulada y del rigor científico.

Con estas acciones se garantiza desde la etapa de planificación el diseño de puestos de trabajo seguros, demostración clara de la sostenibilidad y factibilidad de los principios de evitar los riesgos desde el origen y establecer condiciones que promuevan y fortalezcan la salud de los trabajadores.

II.6. El SP investiga aquellas situaciones que pueden resultar en ocasionales riesgos de especial significación (incendio, explosión) y elabora planes de emergencia y primeros auxilios.

Para ello...

II.6.1. Identifica todas las posibles situaciones en la empresa relacionadas con emergencias.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención deben planificar las líneas de investigación de acuerdo al tipo y gravedad de riesgo que represente un peligro con necesidades de resolución urgente. En este punto es importante resaltar la evaluación global de las instalaciones que realizan los técnicos, que no se limita a los puestos de trabajo, con el fin de detectar condiciones de peligro más globales, para así adecuar los planes a las condiciones de cada empresa.

II.6.2. Elabora planes de actuación para hacer frente a eventuales emergencias e imparte la capacitación adecuada.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención deben confeccionar los planes de actuación frente a emergencias internas basados en el diagnóstico de situación real de cada empresa.

Los contenidos de estos planes deben incluir:

- Primeros Auxilios y reanimación cardiopulmonar
- Evacuación de edificios
- Extinción de incendios
- Condiciones de seguridad general

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención deben elaborar los instrumentos de capacitación acordes al grupo de población destinatario, teniendo especial énfasis en:

- El idioma
- El nivel de comprensión
- Los valores y las creencias
- La cultura organizacional

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención deben diseñar y disponer de documentos escritos y medios gráficos de promoción para cada situación de emergencia.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención deben entregar estos documentos a la empresa y destinatarios, como corolario de las acciones de capacitación.

II.6.3. Comprueba periódicamente la vigencia y operatividad de los planes de actuación ante emergencias.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención deben desarrollar todas las acciones de capacitación de manera participativa y con el objeto de inducir cambios de conducta, mediante la facilitación y transferencia a la ejecución práctica de los contenidos enseñados.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención deben controlar y supervisar de manera periódica las conductas preventivas de los grupos, mediante actividades de evaluación por casos problemas o mediante simulacros.

II.6.4. Investiga los incidentes relevantes ocurridos con el fin de mejorar la prevención de riesgos y los planes de actuación frente a emergencias.

Los equipos técnico – profesionales de los Servicios de Prevención deben generar condiciones de investigación ante la información recibida o ante la eventual detección de incidentes observados por el servicio de prevención.

II.7. El SP realiza actividades periódicas de seguimiento y control sobre los resultados de la acción preventiva en la empresa con el fin de verificar su eficacia.

Para ello...

II.7.1. Propone a la empresa actividades de evaluación periódica de los resultados de las intervenciones para el control de riesgos.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención deben asesorar a la empresa sobre:

- 1. Los instrumentos más eficaces para efectuar la evaluación de los resultados de las acciones sugeridas por los técnicos y llevadas a cabo en la empresa.
- 2. El momento más oportuno y los períodos más adecuados para efectuar la evaluación citada en el punto anterior.
- II.7.2. Propone a la empresa actividades de seguimiento sobre riesgos insuficientemente conocidos o en proceso actual de investigación.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención deben mantener un nivel de actualización permanente, a través de las fuentes más modernas, sobre los riesgos que se descubren y/o que son publicados por entidades reconocidas internacionalmente.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención deben efectuar un seguimiento del proceso de actualización normativa nacional, europea e internacional, sobre la inclusión de nuevos riesgos y se lo informa a la empresa.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención deben sugerir a la empresa la extensión de las actividades de evaluación de riesgos nuevos sobre la base de documentación actualizada.

II.7.3. Analiza sistemáticamente los datos ambientales y sanitarios disponibles con el fin de comprobar la eficacia de la prevención o, en su defecto, identificar nuevas situaciones de riesgo.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención deben disponer de acciones permanentes en la evaluación de riesgos y reevaluación del impacto y eficacia de las medidas preventivas recomendadas a la empresa e implementadas por esta.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención deben establecer las pautas de seguimiento, periódico y permanente, de acuerdo al tipo de empresa, características de los riesgos y resultados de las evaluaciones llevadas a cabo con anterioridad.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención deben entrenar a sus equipos para realizar acciones continuas de detección de aquellos riesgos que, por los criterios de jerarquización previos no fueron debidamente considerados en las etapas iniciales, pero que posteriormente son reevaluados y se dispone de las medidas para su eliminación o control.

II.7.4. Propone una nueva evaluación del riesgo cuando se identifiquen nuevos riesgos, se introduzcan nuevos procesos o maquinarias y cuando se verifique una insuficiente eficacia preventiva de las medidas de control.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención deben adecuar todos los procedimientos y todas las técnicas de evaluación ante nuevos riesgos o ante los resultados obtenidos de las acciones de la vigilancia de la salud (riesgos detectados a través del impacto o daño a la salud).

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención deben establecer los mecanismos de evaluación ante la introducción de nuevos procesos y/ o nuevas maquinarias.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención deben facilitar las acciones de comunicación de la empresa para informar acerca de nuevas situaciones de riesgo a sus trabajadores y a los mandos intermedios.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención deben establecer los mecanismos de evaluación de la eficacia de la prevención basados en el rigor y la evidencia científica.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención deben disponer de medidas alternativas de evaluación ante los resultados no satisfactorios que surjan de la comprobación de la eficacia preventiva

II.8. El SP propone al empresario procedimientos para vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de contratistas y subcontratistas que desarrollen sus actividades en el centro de trabajo.

Para ello...

II.8.1. Ofrece al empresario procedimientos para vigilar el cumplimiento de la normativa en materia de prevención por parte de sus contratas y subcontratas, de acuerdo a lo dispuesto por la norma vigente.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención deben solicitar información sobre las empresas contratadas y subcontratadas en el ámbito de las empresas asesoradas.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención deben analizar la documentación respaldatoria de estas empresas en cuanto a la prevención de los riesgos y el cumplimiento de las normas vigentes.

II.8.2. A pedido de la empresa, analiza los posibles riesgos de las actividades desarrolladas por sus contratas o subcontratas.

Los equipos técnico profesionales de los Servicios de Prevención deben disponer de todas las herramientas y técnicas para la evaluación de los riesgos, siguiendo los principios de la ética, el rigor científico y la calidad.

Los equipos técnico profesionales de los Servicios de Prevención deben disponer de un equipo técnico altamente calificado que permita garantizar el abordaje a la evaluación de riesgos en todas las situaciones y frente a todos los agentes de riesgos conocidos y reconocidos, más allá de la rama de actividad de la empresa directamente asesorada.

Los equipos técnico profesionales de los Servicios de Prevención deben documentar todas las acciones de sus equipos técnicos con respecto a la evaluación de riesgos en los trabajadores de las empresas contratadas o subcontratadas.

Los equipos técnico profesionales de los Servicios de Prevención deben promover acciones de coordinación con los servicios de prevención y/ o con personal técnico competente de las empresas contratadas o subcontratadas, con el fin de hacer más eficaz la acción preventiva en el conjunto del proceso o actividad productiva.

II.8.3. Aconseja al empresario cuando detecta riesgos inminentes derivados de la actividad de las empresas contratadas o subcontratadas.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención deben jerarquizar las conclusiones obtenidas.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención deben aconsejar al empresario sobre las posibles consecuencias sobre la salud de los trabajadores y las medidas a disponer.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención deben informar a la empresa de las conclusiones y recomendaciones arribadas mediante documentación fundada y presentación formal.

III. EL SERVICIO DE PREVENCIÓN PRESTA A LAS EMPRESAS EL APOYO NECESARIO PARA QUE ÉSTAS LLEVEN A CABO EFICAZMENTE LA GESTIÓN DE SUS PROPIAS POLÍTICAS PREVENTIVAS

III.1. El SP realiza un estudio inicial de las necesidades de la empresa en materia de salud y seguridad y elabora una propuesta para la gestión empresarial de la prevención.

- III.1.1. Analiza inicialmente la situación de la empresa desde el punto de vista del riesgo, valora la gestión de la prevención que se realiza e identifica la normativa de aplicación.
- III.1.2. Realiza un diagnóstico de necesidades de la empresa en materia preventiva.
- III.1.3. Propone un plan general de actuaciones y procedimientos para la gestión de la prevención en la empresa.
- III.2. El SP propone, apoya y facilita las acciones encaminadas a la implicación de los mandos y directivos de la empresa en la gestión de la prevención.
- III.2.1. Identifica las actitudes generales frente a la prevención de los directivos y mandos de la empresa.
- III.2.2. Propone actividades de información y capacitación para aplicar criterios preventivos en la toma de decisiones en la empresa a todos los niveles.
- III.2.3. Elabora y propone acciones específicas para promover la implicación de los mandos directos en la realización de las actividades preventivas y en las actividades de formación e información a los trabajadores.
- III.2.4. Ofrece asesoramiento específico a la empresa para la toma de decisiones que puedan repercutir sobre la salud y seguridad en el trabajo.
- III.2.5. Ofrece apoyo a la dirección de la empresa mediante técnicas de facilitación para la resolución de conflictos internos en materia de seguridad y salud.
- III.3. El SP propone, apoya y facilita las acciones encaminadas a lograr una efectiva participación de los trabajadores en la actividad preventiva en la empresa.
- III.3.1. Identifica las actitudes y experiencias de los trabajadores en relación con los riesgos y su prevención.
- III.3.2. Introduce en los planes de formación de trabajadores objetivos de implicación activa en la prevención de riesgos laborales.
- III.3.3. Propone a la empresa sistemas bi-direccionales de comunicación en materia de salud y seguridad que faciliten la colaboración entre dirección y trabajadores.
- III.3.4. Ofrece información y asesoramiento a los representantes de los trabajadores en materia de salud y seguridad.

- III.4. El SP propone, apoya y facilita las acciones encaminadas a la coordinación interempresarial en materia preventiva en los casos en que ésta sea pertinente.
- III.4.1. Analiza y evalúa los riesgos comunes a las distintas empresas que comparten un mismo espacio físico y sean atendidos por el SP.
- III.4.2. Propone medidas de coordinación e intercambio de informaciones en materia de prevención de riesgos.
- III.4.3. Ofrece asesoramiento y facilitación a la empresa para la implantación de planes de prevención coordinados.
- III.4.4. Ofrece asesoramiento a la empresa, si procede, para evaluar la gestión de la prevención por parte de sus contratas o subcontratas, así como para la selección de las mismas.
- III.5. El SP realiza valoraciones de los diferentes riesgos con el fin de que las empresas puedan priorizar adecuadamente sus acciones preventivas.
- III.5.1. Caracteriza cada uno de los riesgos evaluados según su intensidad, prevalencia y gravedad.
- III.5.2. Propone pautas de actuación para todos y cada uno de los riesgos evaluados según los niveles de exposición.
- III.5.3. Ofrece a la empresa asesoramiento y facilitación en los procesos de decisión y consenso sobre prioridades de actuación.
- III.6. El SP estructura y organiza en planes de actuación preventiva las decisiones de la empresa en materia de eliminación y control de riesgos laborales.
- III.6.1. Asesora a la empresa para la definición de la política preventiva.
- III.6.2. Elabora y propone a la empresa planes estratégicos a medio y largo plazo para la consecución de los objetivos de prevención.
- III.6.3. Elabora y propone a la empresa planes anuales de actuación preventiva.
- III.7. El SP diseña sistemas de documentación en materia de prevención de riesgos laborales adecuados a las necesidades y obligaciones de las empresas.
- III.7.1. Propone a la empresa procedimientos para el registro y explotación de datos sobre exposición y daños en relación con los riesgos laborales.
- III.7.2. Propone a la empresa sistemas de archivo de documentación sobre actividades de evaluación y control de riesgos.
- III.7.3. Ofrece a la empresa asesoramiento y apoyo para el mantenimiento y utilización de los sistemas de registro y documentación.

- III.8. El SP evalúa periódicamente el sistema de gestión de la prevención en la empresa y propone acciones de mejora continua sobre la base de criterios de eficacia y eficiencia.
- III.8.1. Asesora a la empresa sobre la conveniencia de adoptar un sistema de indicadores de resultados adecuado a sus necesidades y objetivos.
- III.8.2. Elabora una memoria anual de las actividades preventivas desarrolladas en la empresa y de los resultados obtenidos.
- III.8.3. Ofrece asesoramiento y facilitación a la empresa para realizar estudios de satisfacción sobre la política preventiva.
- III.8.4. Ofrece asesoramiento y facilitación a la empresa para llevar a cabo acciones de mejora continua.
- III.8.5. Realiza cada año una revisión general y con detenimiento de la situación en materia de salud y seguridad y del funcionamiento del sistema de gestión de la prevención.

## Capitulo 2. Servicios De Prevención Internos

Como hemos mostrado en la Figura 6 y en el texto correspondiente, los Servicios de Prevención internos<sup>49</sup> guardan un vínculo mas íntimo con la organización ya que se desenvuelven dentro de la misma y la dependencia de sus integrantes incorpora un ingrediente nuevo en la toma de decisión. Por lo cual el eje del análisis de esta situación pasa por establecer el marco general que garantice el normal y debido funcionamiento, salvaguardando la autonomía profesional de los integrantes del equipo técnico – profesional.

El segundo aspecto tiene que ver con la dimensión de los servicios internos y la posibilidad de cumplir con todas las situaciones que se plantean a diario en las organizaciones, por lo cual y en términos de costo/ beneficio, el planteo de las buenas prácticas pasa por la detección de estas circunstancias y la consulta oportuna, en el caso que correspondiere, a expertos o profesionales externos.

El tercer factor a considerar es la mayor carga de los Servicios Internos con relación a las actividades de asistencia directa, por lo que estas se agregan en este apartado.

El último factor tiene que ver con el vínculo entre los integrantes del servicio de prevención y el resto de los trabajadores de la organización, resaltando la importancia de la confidencial de la información.

Para el enunciado de este capítulo se han desarrollado solamente aquellas prácticas que distinguen o diferencian a los Servicios Internos de los Servicios Externos, aquellas comunes no se repiten ya que sería redundante y poco pragmático, por lo cual se aconseja al lector remitirse al punto del primer capítulo.

I. EL SERVICIO DE PREVENCIÓN GARANTIZA A LAS EMPRESAS EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES DE CALIDAD, ADECUADA A LAS NECESIDADES DE CADA TRABAJADOR Y EMPRESA, ASÍ COMO A LAS EXIGENCIAS NORMATIVAS, COMO APOYO PARA LA OBTENCIÓN POR LAS ORGANIZACIONES DE LOS MEJORES RESULTADOS EN MATERIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

I.1. El SP mantiene en cada momento de intervención la certificación y la calificación profesional como así las capacidades necesarias de sus integrantes para abordar toda la problemática relacionada con la prevención de riesgos laborales en la empresa.

#### Para ello...

I.1.1. Conforma un equipo de trabajo en el cual están representadas todas las disciplinas en la medida de las posibilidades de la organización y teniendo en cuenta la carga horaria. En el supuesto que solamente se disponga de algunas ramas de actividad, se debe jerarquizar la presencia de Ingenieros con formación en Higiene y Seguridad y Médicos, especialistas en Medicina Laboral, con un fuerte compromiso con la Salud Ocupacional. Estos profesionales deberán contar con la debida calificación profesional adecuada a los riesgos que deben ser abordados, y de acuerdo al tipo de actividad productiva. El resto de las disciplinas serán requeridas de acuerdo a los casos que así lo ameriten.

El Servicio de Prevención debe conformarse mediante dos disciplinas básicas: La Higiene y Seguridad en el Trabajo y La Medicina Laboral.

El SP debe establecer la oportunidad de consulta de las restantes disciplinas, de acuerdo al tamaño de la organización, tipo de actividad, productiva o comercial, nivel tecnológico y nivel de riesgo, previsto o definido, en cada empresa. Los integrantes del SP actúan desde una observación individual de cada disciplina, pero también interactúan con el resto de los especialistas, compartiendo experiencias y recreando un espacio de valoración y práctica profesional compartida.

- I.1.2. Mantiene un sistema de autoevaluación de su funcionamiento interno orientado a la mejora continua, asegurando sus procesos internos.
- I.1.3. Analiza las expectativas de la empresa en materia de prevención y evalúa sistemáticamente la satisfacción de las mismas.
- I.2. El SP orienta la totalidad de las actividades de los equipos técnico profesionales a la protección efectiva de la salud de los trabajadores, enfatizando las recomendaciones tendientes a evitar la exposición a riesgos laborales en la empresa.

Para ello...

- I.2.1. Propone de forma prioritaria acciones de eliminación y control del riesgo en origen.
- I.2.2. Aplica criterios de eficacia y eficiencia en sus recomendaciones a la empresa.
- I.2.3. Promueve la integración de la prevención en la gestión empresarial.

Los equipos técnico – profesionales de los SP deben capacitarse para entender la gestión de la prevención como una parte integrante de las acciones empresariales. En tal sentido son promotores y formadores primarios de las ventajas y fortalezas de llevar a cabo actividades de mejora en la gestión de la prevención.

La Gestión de la Prevención es un conjunto de acciones preventivas eficaces desde una perspectiva empresaria en la cual los empresarios deciden su compromiso, extendiendo la acción preventiva a todas las actividades productivas y administrativas de la organización y al conjunto de empresarios, mandos intermedios y trabajadores. De esta manera la Prevención se constituye como ingrediente de la Política y Filosofía de la Dirección de la empresa.

El SP desarrollara las acciones de capacitación necesarias para que cada uno de los agentes y personas con algún tipo de responsabilidad preventiva en la empresa, tenga la capacidad y los conocimientos necesarios para llevarla a cabo en las mejores condiciones.

Los SPI<sup>50</sup> deben integrarse en las reuniones de la más alta conducción de las empresas en las etapas de planificación, implementación y evaluación de las estrategias en torno a la forma y oportunidad de la gestión de la prevención.

I.3. El SP basa sus actuaciones en el rigor científico, el respeto a los principios éticos<sup>51</sup> el cumplimiento de las exigencias legales (leyes, decretos, resoluciones, etc.) y a las necesidades de los trabajadores.

Para ello...

I.3.1. Actúa con independencia profesional de acuerdo con los conocimientos técnico-científicos más actuales.

Los equipos técnico – profesionales de los SP actúan de manera proactiva en la búsqueda y puesta al día de sus conocimientos científicos, lo que garantiza un elevado nivel de actualización.

Todas sus acciones se fundan en el rigor científico y están orientadas hacia una prevención basada en la evidencia. Los equipos técnico - profesionales de los de los Servicios de Prevención intercambian experiencias y conocimientos derivados de sus intervenciones y prácticas profesionales, entre sus integrantes, otros Servicios de Prevención y/ o con consultores externos de acuerdo a la importancia, actualidad o relevancia del tema.

El desempeño de los equipos técnico - profesionales de los se ejecuta con pleno ejercicio de la libertad y autonomía contenidas en la responsabilidad profesional, no anteponiendo nunca su estabilidad laboral a las obligaciones profesionales obligadas por la ley y las normas ético morales.

- I.3.2. Mantiene el respeto a los principios del Código Ético Internacional en Salud y Seguridad.
- I.3.3. Garantiza en sus actuaciones el cumplimiento de los requisitos legales vigentes en cada momento.
- I.4. El SP, a través de su equipo técnico profesionales mantiene una relación con las empresas basada en la claridad y la transparencia informativas y el cumplimiento del marco o acuerdo contractual.

Para ello...

I.4.1. Mantiene informada a la empresa de sus necesidades preventivas y de sus obligaciones legales.

El Servicios de Prevención debe establecer canales de comunicación fluidos con sus empresas, lo que garantiza un modelo de permanente de retroalimentación de la información acerca de las necesidades preventivas percibidas y obtenidas a través de la presencia activa de los técnicos en cumplimiento de sus tareas.

Por otro lado, los integrantes de los SPI deben constituirse en asesores permanentes de los empresarios en cuanto a sus obligaciones y responsabilidades legales vigentes y las modificaciones que se van generando en el tiempo, con el fin de evitar el incumplimiento por omisión y así fortalecer la estrategia y capacidad preventiva de la empresa.

- I.4.2. Atiende de forma razonada las demandas de la empresa en materia de salud y seguridad.
- I.4.3. Expone de forma justificada sus propuestas de actuación e intervención preventiva en la empresa.

Los equipos técnico – profesionales de los Servicios de Prevención tiene el deber de documentar siempre su actuación mediante a través de la confección de instrumentos compuestos por:

- Título
- Fecha
- Texto con lenguaje escrito, adecuado, ordenado y foliado
- Antecedentes y fundamentos basados en los principios de las buenas prácticas
- Resumen ejecutivo
- Fecha
- Copia de la elevación y recepción por parte el nivel gerencial o y/ o directivo de la empresa
- La Firma del/ los profesional/ es interviniente/ s

I.5. El SP presta su apoyo a las empresas para que éstas lleven a cabo políticas de prevención eficaces, eficientes y de calidad, integradas al conjunto de las actividades productivas de la organización, a todos los niveles jerárquicos.

### Para ello...

- I.5.1. Ofrece a la empresa la información técnica necesaria para la toma de decisiones en materia de prevención, integradas en el conjunto de sus actividades y en todos sus niveles jerárquicos.
- I.5.2. Conforma parte del Comité de Seguridad y Salud o instancia consultiva equivalente que disponga la organización.

Los equipos técnico – profesionales de los Servicios de Prevención deben promover, conformar y en la medida de lo posible coordinar las actividades de los Comités de Seguridad y Salud de las empresas, o instancia equivalente, de toda la información recopilada y disponible en las bases de datos de los Servicios de Prevención, así como la experiencia de sus equipos técnicos, para fortalecer el mejor desarrollo y desempeño de sus funciones.

Los equipos técnico - profesionales de los Servicios de Prevención deben contar con todos los conocimientos necesarios para promover y facilitar el diálogo y la negociación entre las partes, como una de las principales tareas como es la de dinamizar y asistir de manera técnica.

- I.5.3. Propone actividades de facilitación técnica para una mayor implicación de todos los estamentos, incluidos directivos, mandos intermedios y trabajadores, en la actividad preventiva.
- I.6. El SPI debe disponer de estructuras prestacionales dotadas de la totalidad instrumentos que le permita cumplir con la asistencia directa de los trabajadores en las mejores condiciones de atención profesional.

## Para ello...

- I.6.1. Establece la construcción o remodelación de espacios dentro de la organización estableciendo consultorios de atención con todas las medidas de confort, sanitarios y respeto a la condición humana.
- I.6.2. Dispone de los elementos técnicos e insumos para poder dar asistencia medica directa ante condiciones de emergencia, primeros auxilios, seguimiento de patología
- I.7. El SP colabora activamente con las instituciones estatales gubernamentales y los organismos de control y contralor, tanto nacionales, provinciales como o municipales competentes en materia de prevención de riesgos laborales, articulando y potenciando las acciones.

#### Para ello...

- I.7.1. Colabora con las autoridades laborales y con la Inspección de Trabajo en las materias de su competencia.
- I.7.2. Colabora con las autoridades sanitarias y con el Sistema Nacional de Salud en las materias de su competencia.
- I.7.3. Participa y colabora activamente en los planes de actuación preventiva promovidos por las instituciones.
- I.7.4. Participa de las acciones de capacitación para el personal referido a situaciones de catástrofe y evacuación de edificios.

## II. EL SERVICIO DE PREVENCIÓN OFRECE UN ASESORAMIENTO TÉCNICO-PREVENTIVO RIGUROSO PARA QUE LAS EMPRESAS PUEDAN CUMPLIR SUS OBLIGACIONES PREVENTIVAS DE LA MANERA MÁS EFICIENTE

II.1. El SP identifica sistemáticamente las situaciones de riesgo presentes en la empresa con el fin de elaborar propuestas para su eliminación.

#### Para ello...

- II.1.1. Realiza inicialmente un estudio de las condiciones de trabajo en todos los puestos de la empresa y de forma sistemática ante cada nueva situación laboral con el fin de identificar todas las situaciones de riesgo.
- II.1.2. Caracteriza los riesgos integrando informaciones sobre tecnología y materiales, estado de salud de los trabajadores y formas de organización del trabajo.
- II.1.3. Considera las percepciones acerca de los riesgos de los directivos, mandos intermedios y trabajadores involucrados.
- II.1.4. Elabora y traslada a la empresa propuestas para conseguir la eliminación de los riesgos identificados.
- II.2. El SP evalúa con profundidad los riesgos que aún no han podido ser eliminados y realiza propuestas para su control para evitar daños a la salud de los trabajadores.

#### Para ello...

- II.2.1. Propone a la empresa un plan de evaluación con especificación de objetivos, procedimientos, criterios y plazos de ejecución.
- II.2.2. Realiza la evaluación siguiendo criterios de rigor científico tanto en el muestreo como en la selección de las técnicas y en su aplicación.
- II.2.3. Analiza y valora de forma conjunta los diferentes riesgos que afectan a un mismo puesto de trabajo, o a un mismo colectivo.

- II.2.4. Emite un informe con los resultados de la evaluación contemplados tanto de forma pormenorizada para cada puesto de trabajo como agregadamente por tipo de riesgo para el conjunto de la empresa.
- II.2.5. Elabora y traslada a la empresa recomendaciones para la eliminación de los riesgos analizados o para su control en niveles de exposición que no dañen la salud de las personas expuestas.
- II.3. El SP lleva a cabo actividades sistemáticas de vigilancia de la salud de los trabajadores para verificar la ausencia de exposición a riesgos o, en caso contrario, detectar precozmente cualquier alteración de la salud.

- II.3.1. Diseña programas de vigilancia de la salud en función de los riesgos y de las características de los trabajadores de la empresa.
- II.3.2. Selecciona las pruebas, exploraciones o procedimientos para la vigilancia de la salud con criterios de inocuidad para el trabajador, valor predictivo y relevancia para la prevención.
- II.3.3. Lleva a cabo las actividades de vigilancia de la salud respetando la confidencialidad y contando con el consentimiento informado del trabajador.
- II.3.4. Informa a la persona interesada de los resultados de la vigilancia de la salud ofreciéndole consejo sanitario-preventivo.
- II.3.5. Analiza los resultados de la vigilancia de la salud tanto de forma individual como colectiva con el fin de elaborar recomendaciones preventivas.
- II.4. El SP diagnostica las necesidades de la empresa en materia de información y formación con el fin de proponer y desarrollar acciones de capacitación que faciliten la implicación de todos los estamentos en la prevención.

- II.4.1.Identifica las necesidades de formación sobre la base de las evaluaciones técnicas de los riesgos y detección de las necesidades reales.
- II.4.2.Elabora propuestas de actividades de formación adaptadas a los destinatarios y a las necesidades de la empresa.
- II.4.3. Propone planes de formación e información integrados en la gestión de la prevención en la empresa.
- II.4.4. Elabora estrategias para potenciar y verificar la transferencia de los aprendizajes al entorno laboral.

- II.5. El Servicio de Prevención ofrece a las empresas información y criterios equipos técnico profesionales de los que pueden ser utilizados para el diseño de puestos de trabajo seguros y saludables.
- II.5.1. Ofrece a las empresas estudios y análisis de los proyectos de innovación de la empresa desde el punto de vista de la salud y seguridad laboral.
- II.5.2. Recopila la mejor información técnica disponible sobre tecnologías seguras y formas de organización saludables.
- II.5.3. Elabora, a solicitud de la empresa, propuestas o recomendaciones para un diseño seguro y saludable de las nuevas instalaciones o puestos de trabajo.
- II.6. El SP investiga aquellas situaciones que pueden resultar ocasionalmente riesgos de especial significación (incendio, explosión) y elabora planes de emergencia y primeros auxilios.

- II.6.1. Identifica todas las posibles situaciones en la empresa relacionadas con emergencias.
- II.6.2. Elabora planes de actuación para hacer frente a eventuales emergencias e imparte la capacitación adecuada.
- II.6.3. Comprueba periódicamente la vigencia y operatividad de los planes de actuación ante emergencias.
- II.6.4. Investiga los incidentes relevantes ocurridos con el fin de mejorar la prevención de riesgos y los planes de actuación frente a emergencias.
- II.7. El SP realiza actividades periódicas de seguimiento y control sobre los resultados de la acción preventiva en la empresa con el fin de verificar su eficacia.

- II.7.1.Propone a la empresa actividades de evaluación periódica de los resultados de las intervenciones para el control de riesgos.
- II.7.2.Propone a la empresa actividades de seguimiento sobre riesgos insuficientemente conocidos o en proceso actual de investigación.
- II.7.3. Analiza sistemáticamente los datos ambientales y sanitarios disponibles con el fin de comprobar la eficacia de la prevención o, en su defecto, identificar nuevas situaciones de riesgo.
- II.7.4. Propone una nueva evaluación del riesgo cuando se identifiquen nuevos riesgos, se introduzcan nuevos procesos o maquinarias y cuando se verifique una insuficiente eficacia preventiva de las medidas de control.

II.8. El SP propone al empresario procedimientos para vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de contratistas y subcontratistas que desarrollen sus actividades en el centro de trabajo.

- II.8.1. Ofrece al empresario procedimientos para vigilar el cumplimiento de la normativa en materia de prevención por parte de sus contratas y subcontratas, de acuerdo a lo dispuesto por la norma vigente.
- II.8.2. A pedido de la empresa, analiza los posibles riesgos de las actividades desarrolladas por sus contratas o subcontratas.
- II.8.3. Aconseja al empresario cuando detecta riesgos inminentes derivados de la actividad de las empresas contratadas o subcontratadas.

## Capitulo 3. Servicios De Prevención De Las Aseguradoras De Riesgos Del Trabajo

Por último le corresponde el lugar a la Prevención desde la visión de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo, estos nuevos actores en el Sistema de Riesgos Laborales de la República Argentina tienen su origen en los párrafos de la ley 24.557, cuyo inicio efectivo data de junio de 1996.

Tal como se cita en el artículo 26 de la norma antes mencionada, estas empresas son compañías de seguro que asumen el riesgo para la gestión de las prestaciones (que a modo de resumen son de dos tipos: dinerarias y de especie) ante las contingencias sufridas por los trabajadores en el trabajo, detalladas en el artículo 6 (accidentes de trabajo, enfermedades profesionales). En este marco la misma norma cita en su artículo 31 los derechos, deberes y prohibiciones de las aseguradoras, empleadores y trabajadores. Solamente transcribimos los párrafos que se destacan con relación a las primeras

Las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo:

- a) Denunciarán ante la SRT los incumplimientos de sus afiliados de las normas de higiene y seguridad en el trabajo, incluido el Plan de Mejoramiento;
- b) Tendrán acceso a la información necesaria para cumplir con las prestaciones de la LRT:
- c) Promoverán la prevención, informando a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo acerca de los planes y programas exigidos a las empresas:
- d) Mantendrán un registro de siniestralidad por establecimiento:
- e) Informarán a los interesados acerca de la composición de la entidad, de sus balances, de su régimen de alícuotas, y demás elementos que determine la reglamentación:
- f) No podrán fijar cuotas en violación a las normas de la LRT, ni destinar recursos a objetos distintos de los previstos por esta ley;
- g) No podrán realizar exámenes psicofísicos a los trabajadores, con carácter previo a la celebración de un contrato de aflicción.

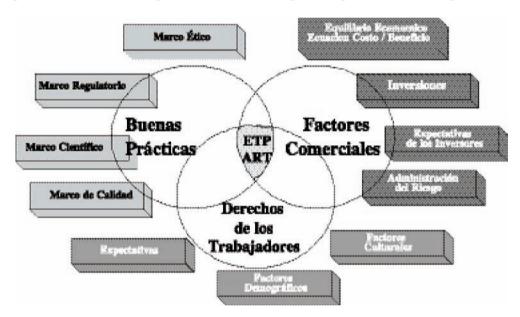
Como surge claramente las ART no son actores pasivos, sino que se entiende que guardan una estrecha relación entre el estado y su organismo de control, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, y los empleadores (empresarios) y el cumplimiento de las obligaciones emanadas de la ley, mediante la articulación y la intervención en el control del cumplimiento de la higiene y seguridad en el trabajo, la promoción de la prevención y la vigilancia de la salud ocupacional.

Por lo expuesto y del análisis del contenido y de la interpretación del espíritu de la norma, los equipo técnico – profesionales que se desenvuelven dentro de las

aseguradoras de riesgos del trabajo, se encuentran en una compleja encrucijada: por un lado con los aspectos comerciales de la venta del seguro, expresado en la misión y en el objetivo de supervivencia de este tipo de empresas, y por el otro con los principios de las buenas prácticas y la protección del trabajador en especial lo concerniente a las acciones de prevención de riesgos laborales.

Por tal motivo si para algún actor este código tiene especial importancia e impacto es para este grupo de recursos humanos que conforman los equipos técnico – profesionales, ya que a pesar que este documento no tiene rango ni jerarquía jurídica, como cualquier instrumento de similares características su uso le permitirá a estos profesionales contar con una herramienta que le facilite la resolución de la encrucijada tal como se expusiera en el párrafo anterior.

En la descripción de las buenas practicas no se han incluido aquellas que hacen a la actividad operativa de la provisión de prestaciones en especie mediante servicios propios o contratados, como aquellas secundarias a la atención medica, por entender que las mismas son la reparación del daño. Es posible que se a necesario profundizar



esta apartado en otro documento único para las ARTs en la cual el concepto preventivo se extienda a los niveles secundario y terciario.

Figura 10. Relación Tridimensional de los Equipo Técnico Profesionales de las ARTs

Para la presentación solamente se ha desagregado hasta el nivel 2 del desarrollo del código.

Desde un punto de vista pedagógico los profesionales de las ARTs deben ejecutar sus actividades con los mismos principios básicos y generales que aquellos que se trabajan en servicios de prevención internos o externos, pero no le cabe la opción de atención directa, por lo que su centro de actuación se ubica en la esfera del asesoramiento, es decir su quehacer cotidiano se centraliza en el título II, el cual quedaría redactado y desarrollado de la siguiente forma:

I. EL SERVICIO DE PREVENCIÓN CONFORMADO POR LOS EQUIPOS TÉCNICO – PROFESIONALES DE LAS ASEGURADORAS DE RIESGOS DEL TRABAJO (ETP – ART) OFRECE UN ASESORAMIENTO TÉCNICO-PREVENTIVO RIGUROSO PARA QUE LAS EMPRESAS PUEDAN CUMPLIR SUS OBLIGACIONES PREVENTIVAS DE LA MANERA MÁS EFICIENTE, ASI COMO SON FIELES OBSERVADORES DEL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES.

I.1. La ART conforma equipos Técnicos – Profesionales mediante recursos humanos certificados y calificados, a los cuales capacita para abordar toda la problemática relacionada con la prevención de riesgos laborales en la empresa.

#### Para ello...

- I.1.1. Conforma equipos técnico profesionales interdisciplinarios con la debida calificación profesional, adecuándolos a los riesgos que deben ser abordados, de acuerdo a tipo de actividad productiva.
- I.1.2. Mantiene un sistema de autoevaluación de su funcionamiento interno orientado a la mejora continua, asegurando sus procesos internos.
- I.1.3. Analiza las expectativas de la empresa en materia de prevención y evalúa sistemáticamente la satisfacción de las mismas.
- I.2. Los ETP ART orientan la totalidad de las actividades a la protección efectiva de la salud de los trabajadores, enfatizando las recomendaciones tendientes a evitar la exposición a riesgos laborales en la empresa.

### Para ello...

- I.2.1. Propone de forma prioritaria acciones de eliminación y control del riesgo en origen.
- I.2.2. Aplica criterios de eficacia y eficiencia en sus recomendaciones a la empresa.
- I.2.3. Promueve la integración de la prevención en la gestión empresarial.
- I.3. Los ETP ART basan su actuación en el rigor científico, el respeto a los principios éticos<sup>52</sup>, el cumplimiento de las exigencias legales (leyes, decretos, resoluciones, etc.) y a las necesidades de los trabajadores.

- I.3.1. Actúa con independencia profesional de acuerdo con los conocimientos técnico-científicos más actuales, con plena independencia de los factores comerciales concurrentes.
- I.3.2. Mantiene el respeto a los principios del Código Ético Internacional en Salud y Seguridad.

- I.3.3. Garantiza en sus actuaciones el cumplimiento de los requisitos legales vigentes en cada momento.
- I.4. Los ETP ART mantiene una relación estrecha y fluida relación con las empresas basada en la claridad y la transparencia informativas y el cumplimiento del marco o acuerdo contractual.

- I.4.1. Mantiene informada a la empresa de sus necesidades preventivas y de sus obligaciones legales.
- I.4.2. Atiende de forma razonada las demandas de la empresa en materia de salud y seguridad.
- I.4.3. Expone de forma justificada sus propuestas de actuación e intervención preventiva en la empresa.
- I.5. El SP presta su apoyo a las empresas para que éstas lleven a cabo políticas de prevención eficaces, eficientes y de calidad, integradas al conjunto de las actividades productivas de la organización, a todos los niveles jerárquicos.

### Para ello...

- I.5.1. Ofrece a la empresa la información técnica necesaria para la toma de decisiones en materia de prevención, integradas en el conjunto de sus actividades y en todos sus niveles jerárquicos.
- I.5.2. Asesora y apoya al Servicio de Prevención Interno, Servicio de Prevención externa y/o al Comité de Seguridad y Salud o instancia consultiva equivalente que exista.
- I.5.3. Propone actividades de facilitación técnica para una mayor implicación de todos los estamentos, incluidos directivos, mandos intermedios y trabajadores, en la actividad preventiva.
- I.6. El SP colabora activamente con las instituciones estatales gubernamentales y los organismos de control y contralor, tanto nacionales, provinciales o municipales, competentes en materia de prevención de riesgos laborales, articulando y potenciando las acciones.

## Para ello...

I.6.1. Colabora con las autoridades laborales y con la Inspección de Trabajo en las materias de su competencia, facilitando la totalidad de la información en su poder.

- I.6.2. Colabora con las autoridades sanitarias y con el Sistema Nacional de Salud en las materias de su competencia, desde la elevación de informes hasta la denuncia por incumplimiento.
- I.6.3. Participa y colabora activamente en los planes de actuación preventiva promovidos por las instituciones.
- I.7. El ETP ART identifica sistemáticamente las situaciones de riesgo presentes en la empresa con el fin de elaborar propuestas para su eliminación, mediante el monitoreo de los riesgos presentes o presuntos.

- II.7.1.Realiza inicialmente un estudio de las condiciones de trabajo en todos los puestos de la empresa y de forma sistemática ante cada nueva situación laboral con el fin de identificar todas las situaciones de riesgo.
- II.7.2. Caracteriza los riesgos integrando informaciones sobre tecnología y materiales, estado de salud de los trabajadores y formas de organización del trabajo.
- II.7.3.Considera las percepciones acerca de los riesgos de los directivos, mandos intermedios y trabajadores involucrados.
- II.7.4.Elabora y traslada a la empresa propuestas para conseguir la eliminación de los riesgos identificados.
- I.8. El ETP ART evalúa con profundidad los riesgos que aún no han podido ser eliminados y realiza propuestas para su control para evitar daños a la salud de los trabajadores.

- II.8.1.Propone a la empresa un plan de evaluación con especificación de objetivos, procedimientos, criterios y plazos de ejecución.
- II.8.2. Realiza la evaluación siguiendo criterios de rigor científico tanto en el muestreo como en la selección de las técnicas y en su aplicación.
- II.8.3. Analiza y valora de forma conjunta los diferentes riesgos que afectan a un mismo puesto de trabajo, o a un mismo colectivo.
- II.8.4.Emite un informe con los resultados de la evaluación contemplados tanto de forma pormenorizada para cada puesto de trabajo como agregadamente por tipo de riesgo para el conjunto de la empresa.
- II.8.5. Elabora y traslada a la empresa recomendaciones para la eliminación de los riesgos analizados o para su control en niveles de exposición que no dañen la salud de las personas expuestas.
- I.9. El ETP ART lleva a cabo actividades sistemáticas de vigilancia de la salud de los trabajadores en conjunto con los SP internos y/ o externos,

para verificar la ausencia de exposición a riesgos o, en caso contrario, detectar precozmente cualquier alteración de la salud.

### Para ello...

- II.9.1. Diseña programas de vigilancia de la salud en función de los riesgos y de las características de los trabajadores de la empresa.
- II.9.2. Selecciona las pruebas, exploraciones o procedimientos para la vigilancia de la salud con criterios de inocuidad para el trabajador, valor predictivo y relevancia para la prevención.
- II.9.3. Lleva a cabo las actividades de vigilancia de la salud respetando la confidencialidad y contando con el consentimiento informado del trabajador.
- II.9.4. Informa a la persona interesada de los resultados de la vigilancia de la salud ofreciéndole consejo sanitario-preventivo.
- II.9.5. Analiza los resultados de la vigilancia de la salud tanto de forma individual como colectiva con el fin de elaborar recomendaciones preventivas.
- I.10. El ETP ART diagnostica las necesidades de la empresa en materia de información y formación con el fin de proponer y desarrollar acciones de capacitación que faciliten la implicación de todos los estamentos en la prevención.

- I.10.1. Identifica las necesidades de formación sobre la base de las evaluaciones técnicas de los riesgos y detección de las necesidades reales.
- I.10.2. Elabora propuestas de actividades de formación adaptadas a los destinatarios y a las necesidades de la empresa.
- I.10.3. Propone planes de formación e información integrados en la gestión de la prevención en la empresa.
- I.10.4. Elabora estrategias para potenciar y verificar la transferencia de los aprendizajes al entorno laboral.
- I.11. El ETP ART ofrece de manera permanente a las empresas información y criterios equipos técnico profesionales de los que pueden ser utilizados para el diseño de puestos de trabajo seguros y saludables.
- I.11.1. Ofrece a las empresas estudios y análisis de los proyectos de innovación de la empresa desde el punto de vista de la salud y seguridad laboral.
- I.11.2. Recopila la mejor información técnica disponible sobre tecnologías seguras y formas de organización saludables.

- I.11.3. Elabora, a solicitud de la empresa, propuestas o recomendaciones para un diseño seguro y saludable de las nuevas instalaciones o puestos de trabajo.
- I.12. El ETP ART investiga de manera coordinada con los Servicios de Prevención internos o externos, aquellas situaciones que pueden resultar en ocasionales riesgos de especial significación (incendio, explosión) y elabora planes de emergencia y primeros auxilios.

- I.12.1. Identifica todas las posibles situaciones en la empresa relacionadas con emergencias.
- I.12.2. Elabora planes de actuación para hacer frente a eventuales emergencias e imparte la capacitación adecuada.
- I.12.3. Comprueba periódicamente la vigencia y operatividad de los planes de actuación ante emergencias.
- I.12.4. Investiga los incidentes relevantes ocurridos con el fin de mejorar la prevención de riesgos y los planes de actuación frente a emergencias.
- I.13. El ETP ART realiza actividades periódicas de seguimiento y control sobre los resultados de la acción preventiva en la empresa con el fin de verificar su eficacia.

## Para ello...

- I.13.1. Propone a la empresa actividades de evaluación periódica de los resultados de las intervenciones para el control de riesgos.
- I.13.2. Propone a la empresa actividades de seguimiento sobre riesgos insuficientemente conocidos o en proceso actual de investigación.
- I.13.3. Analiza sistemáticamente los datos ambientales y sanitarios disponibles con el fin de comprobar la eficacia de la prevención o, en su defecto, identificar nuevas situaciones de riesgo.
- I.13.4. Propone una nueva evaluación del riesgo cuando se identifiquen nuevos riesgos, se introduzcan nuevos procesos o maquinarias y cuando se verifique una insuficiente eficacia preventiva de las medidas de control.
- I.14. El SP propone al empresario procedimientos para vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de contratistas y subcontratistas que desarrollen sus actividades en el centro de trabajo.

- I.14.1. Ofrece al empresario procedimientos para vigilar el cumplimiento de la normativa en materia de prevención por parte de sus contratas y subcontratas, de acuerdo a lo dispuesto por la norma vigente.
- I.14.2. A pedido de la empresa, analiza los posibles riesgos de las actividades desarrolladas por sus contratas o subcontratas.
- I.14.3. Aconseja al empresario cuando detecta riesgos inminentes derivados de la actividad de las empresas contratadas o subcontratadas.

# ANEXO I - CÓDIGO INTERNACIONAL DE ÉTICA PARA LOS PROFESIONALES DE LA SALUD EN EL TRABAJO<sup>53</sup>

En estos últimos diez años, cierto número de países adoptaron códigos de ética para profesionales de la salud en el trabajo, distintos de los códigos de ética destinados a los médicos en general. Varias razones explican el interés creciente hacia los problemas éticos propios de la salud ocupacional, tanto en el ámbito nacional como internacional.

Entre estas razones se destaca una mejor comprensión de las complejas y a veces contradictorias responsabilidades que le caben a los profesionales de la salud y de la seguridad en el trabajo frente a los trabajadores, los empresarios, el público, las autoridades competentes, así como frente a otras instituciones (Salud pública, administración del trabajo, seguridad social y autoridades judiciales.

Otra razón estriba en el incremento del numero de los profesionales de la salud y seguridad en el trabajo, como resultado de la instalación obligatoria o voluntaria de los servicios de salud en el trabajo.

También constituye una razón la progresiva inclusión de especialistas que pertenecen a otras profesiones, debido al desarrollo multidisciplinario e intersectorial que han tenido estos servicios de salud en el trabajo.

La expresión "profesionales de la salud en el trabajo" utilizada en este documento, designa a las personas que en razón de su profesión desarrollan actividades en el campo de la salud o de la seguridad en el trabajo, ya sea como practica individual o bien en servicios, aun cuando lo hagan en forma ocasional.

Debido a que la salud en el trabajo, al interrelacionar salud con tecnología, incluye aspectos técnicos, médicos, sociales y legales, su practica concierne a un amplio espectro de disciplinas. Son profesionales de la salud en el trabajo, los médicos del trabajo, los inspectores del trabajo, los higienistas y los psicólogos laborales, los especialistas en ergonomía, en la prevención de accidentes y en el mejoramiento del medio ambiente laboral, como así también quienes se dedican a la investigación en salud y seguridad en el trabajo. La tendencia es movilizar las competencias de estos profesionales de la salud en el trabajo en el marco de una aproximación multidisciplinaria que pueda llevar a la constitución de un equipo multidisciplinario.

Algunos profesionales de otras disciplinas pueden también, dentro de ciertas limitaciones, ejercer practicas de salud en el trabajo, tales como los provenientes de la ingeniería, de la química, de la toxicología, de la radio-protección, de la epidemiología, del saneamiento ambiental, de la sociología aplicada y de la educación sanitaria.

Además, las autoridades competentes, los empresarios, los trabajadores y sus representantes juegan un rol esencial y tienen una responsabilidad directa en la puesta en marcha de las políticas y de los programas de salud en el trabajo, aun cuando no son

especialistas en la materia. Finalmente, otros profesionales como los abogados, los arquitectos, los fabricantes, los diseñadores, los analistas de organización y métodos de trabajo, los docentes de las escuelas técnicas, de las universidades y de otras instituciones, así como la prensa y los medios de comunicación, también tienen un importante papel en el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo.

El objetivo del ejercicio de la salud en el trabajo es proteger la salud de los trabajadores y promover el establecimiento y el mantenimiento de un medio ambiente laboral sano y seguro, así como lograr la adaptación del trabajo a la aptitud del trabajador, tomando en cuenta su estado de salud. Debe darse una clara prioridad a los grupos vulnerables y a la población trabajadora más desprotegida

La salud en el trabajo es esencialmente preventiva y debe ayudar a los trabajadores, individual y colectivamente, en salvaguardar su salud en los empleos. También debe enseñar a las empresas que asegurar condiciones y medio ambiente de trabajo, sanos y seguros corresponde a un criterio de gestión eficaz.

El dominio de la salud en el trabajo es amplio y abarca la prevención de todos los infortunios originados en el trabajo, accidentes de trabajo y enfermedades relacionadas con el mismo, incluidas las enfermedades profesionales, como así también de todos los efectos posibles de la interacción entre el trabajo y la salud. Sería deseable que, dentro de lo posible, los profesionales de la salud en el trabajo se integren en el diseño de equipos, de métodos y procedimientos de la salud y seguridad en el trabajo, y que a su vez promuevan la participación de los trabajadores en estos campos.

Los profesionales de la salud en el trabajo tienen un rol que desempeñar en la promoción de la salud en los trabajadores y deberán asistirlos en obtener y mantener empleos que no agraven sus deficiencias o desventajas. La palabra trabajador es usada en este documento en el sentido más amplio y comprende a todos los empleados, incluidos los directivos y los trabajadores independientes.

La salud en el trabajo se caracteriza por su aspecto multidisciplinario y multisectorial. Existen numerosas obligaciones y complejas relaciones entre los diversos interesados. Es importante definir además el papel del profesional de la salud en el trabajo, su relación con otras profesiones, con los otros profesionales de la salud y con los protagonistas sociales, dentro del marco general del desarrollo de políticas económicas, sociales y de salud. Es por ello quo se necesitan definiciones precisas acerca de la ética de los profesionales de la salud en el trabajo y de los principios que deben guiar sus actos profesionales.

Los deberes y las obligaciones están generalmente regulados por las legislaciones y reglamentaciones. Cada empresario es responsable de la salud y seguridad de los trabajadores que emplea. Cada profesión posee responsabilidades específicas según la naturaleza de sus obligaciones.

Cuando especialistas de distintas profesiones están trabajando juntos en un equipo multidisciplinario, es importante que fundamenten, sus acciones en principios éticos comunes y que estén en conocimiento de cada una de las obligaciones, de las responsabilidades y de las normas de su respectivo ejercicio profesional. Los aspectos de la ética deben ser especialmente tenidos en cuenta cuando surjan conflictos entre derechos tales como el derecho a la protección del empleo y el derecho a la protección

de la salud; el derecho a la información y el derecho a la confidencialidad, así como también entre los derechos individuales y los colectivos.

Algunas de las condiciones de funcionamiento de los servicios de salud en el trabajo y del ejercicio de los profesionales están a menudo reglamentadas por legislaciones.

Uno de los principios fundamentales del ejercicio correcto de la salud en el trabajo es la completa independencia profesional, es decir, que los profesionales de la salud en el trabajo deben gozar de una independencia en el ejercicio de sus funciones que les permita formular sus juicios y dar sus consejos para la protección de la salud de los trabajadores y para la seguridad en el seno de la empresa, basándose exclusivamente en sus conocimientos científicos y en su conciencia profesional

Existe un cierto numero de requerimientos básicos para la practica correcta de la salud en el trabajo, que son generalmente fijado por la legislación nacional y que comprende el libre acceso a los lugares de trabajo, la posibilidad de tomar muestras ambientales, realizar análisis de los puestos de trabajo. Así como la factibilidad de consultar a la autoridad competente sobre la implementación de las normas de salud y seguridad en la empresa.

Los profesionales de la salud en el trabajo deben contar con un presupuesto que les permita ejercer sus funciones con las mas elevadas normas de la buena práctica profesional. Esto incluye personal suficiente, entrenamiento y formación continua, acceso a la información necesaria y a un adecuado nivel de dirección de la empresa

Este Código establece los principios generales de la ética para el ejercicio de la salud en el trabajo. Disposiciones sobre aspectos particulares podrán encontrarse en los códigos nacionales de ética o bien en directivas elaboradas para ciertas profesiones. Al final de este documento figuran referencias a documentos relativos a la ética de la salud en el trabajo. Las disposiciones de este Código tienen por finalidad servir de guía a quienes ejercen actividades en el dominio de la salud en el trabajo y de cooperar en el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo. El objeto de este documento es el de contribuir mediante reglas éticas y principios de conducta profesional al desarrollo de normas comunes para el trabajo en equipo con el criterio multidisciplinario de la salud en el trabajo

La preparación de este Código de Ética fue discutida en el Consejo de Administración de la Comisión Internacional de Salud Ocupacional (ICOH) en Sydney, 1987. Un proyecto fue distribuido en Montreal, siendo objeto de una serie de consultas que tuvieron lugar a fines de 1990 y principios de 1991. El Código de Ética de la ICOH para los profesionales de la salud en el trabajo fue adoptado por el Consejo de Administración el 29 de noviembre de 1991. Este documento será revisado periódicamente. Los comentarios susceptibles de mejorarlos podrán enviarse a la Secretaría General de la Comisión Internacional de Salud Ocupacional.

## PRINCIPIOS BASICOS

Los siguientes tres párrafos sintetizan tos principios éticos en los cuales se basa el CODIGO INTERNACIONAL DE ETICA PARA PROFESIONALES DE LA SALUD EN EL TRABAJO elaborado por la Comisión Internacional de Salud Ocupacional.

- 1. El ejercicio de la salud en el trabajo debe practicarse de acuerdo a las normas profesionales y los principios éticos más rigurosos. Los profesionales de la salud en el trabajo están al servicio de la salud y del bienestar de los trabajadores, tanto individuales como colectivamente. Deben contribuir además al mejoramiento de la salud publica y del medio ambiente.
- 2. Los deberes de los profesionales de la salud en el trabajo incluyen la protección de la vida y la salud de los trabajadores, el respeto por la dignidad humana y la promoción de los mas elevados principios éticos en las políticas y programas de salud ocupacional. Son partes de estas obligaciones, la integridad de la conducta profesional la imparcialidad y la protección de la confidencialidad de los datos sobre la salud y la vida privada de los trabajadores.
- 3. Los profesionales de la salud en el trabajo son expertos que deben gozar de una independencia profesional total en el ejercicio de sus funciones. Deben adquirir y mantener la competencia necesaria para ejercer sus obligaciones, y deben exigir las condiciones que les permitan llevar a cabo sus tareas, de acuerdo a la buena practica y ética profesional.

## FUNCIONES Y DEBERES DE LOS PROFESIONALES DE LA SALUD EN EL TRABAJO

### OBJETIVOS Y ROL DE CONSEJERO

1. El objetivo esencial del ejercicio de la salud en el trabajo es preservar la salud de los trabajadores y promover un medio ambiente de trabajo sano y seguro. Para impulsar estos objetivos, los profesionales de la salud en el trabajo deben utilizar métodos válidos para la evaluación de los riesgos, proponer medidas eficaces de prevención y vigilar su implementación. Los profesionales de la salud en el trabajo deben aconsejar a los empresarios en forma competente para que se les permita ejercitar sus responsabilidades en materia de salud y seguridad en el trabajo, y también aconsejaran a los trabajadores con honestidad sobre la protección y la promoción de su salud con relación al trabajo. Los profesionales de la salud en el trabajo deben mantener contacto directo con los comités de salud y seguridad, cuando los hubiera.

## CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA

2. Los profesionales de la salud en el trabajo deben familiarizarse permanentemente con las condiciones y medio ambiente de trabajo, así como deben acrecentar su formación y estar al corriente de los conocimientos científicos y técnicos, sobre los riesgos laborales y sobre la forma más eficiente de eliminarlos o reducirlos. Los profesionales de la salud en el trabajo deben visitar en forma regular y sistemática, y cuantas veces sea posible, tos lugares de trabajo y consultar a los trabajadores, a los equipos técnico - profesionales de los y a los directivos sobre el trabajo que realizan.

## DESARROLLO DE UNA POLITICA Y UN PROGRAMA

3. Los profesionales de la salud en el trabajo deben aconsejar a la dirección y a los trabajadores sobre los factores de riesgo de la empresa que puedan dañar la salud de los trabajadores. La evaluación de estos riesgos profesionales debe conducir a la elaboración de una política de salud y seguridad en el trabajo y a un programa de

prevención adaptable a las necesidades de la empresa. Los profesionales de la salud en el trabajo deben proponer estas políticas sobre la base de los conocimientos científicos y de las técnicas disponibles, así también como sobre el conocimiento del medio ambiente laboral los profesionales de la salud en el trabajo deben aconsejar igualmente sobre los programas de prevención adaptados a los riesgos de la empresa, incluyendo la vigilancia y la evaluación de esos riesgos, y también sobre la reducción de sus consecuencias en casos de accidentes.

### PRIORIDAD DE LA PREVENCION Y DE LA ACCION INMEDIATA

4. Se debe dar especial atención a la rápida aplicación de medidas simples de prevención, que sean eficaces, económicas, técnicamente validas y de fácil implementación práctica. La eficacia de estas medidas adoptadas será luego verificada a través de investigaciones más profundas, y si fuera necesario, se recomendarán soluciones mas completas. Si existieran dudas acerca de la gravedad de los riesgos ocupacionales, se tomarán de inmediatos prudentes acciones precautorias.

### SEGUIMIENTO DE LAS ACCIONES DE PREVENCION

5. En caso de negativa o de falta de voluntad en tomar las medidas adecuadas para suprimir un riesgo indebido o para remediar una situación que presente un peligro evidente para la salud o la seguridad, los profesionales de la salud en el trabajo deben comunicar en forma clara y por escrito, lo más rápido posible a la dirección de la empresa, la necesidad de tener en cuenta los conocimientos científicos y de aplicar las medidas de protección de la salud, incluyendo los límites de exposición, y deben recordar al empresario su obligación de cumplir con las leyes y normas destinadas a proteger la salud de sus empleados. Cada vez que sea necesario, se deberá informar a los trabajadores y a sus representantes en la empresa, y se informará a la autoridad competente.

## INFORMACION SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

6. Los profesionales de la salud en el trabajo deben contribuir a informar a los trabajadores sobre tos riesgos profesionales a que están expuestos, de una manera prudente y objetiva, sin ocultar ningún hecho y poniendo el acento en las medidas de prevención. Los profesionales de la salud en el trabajo deben cooperar con los empresarios y ayudarlos a asumir sus responsabilidades respecto a brindar una adecuada formación e información en salud y seguridad en el trabajo a los cuadros directivos y a los trabajadores, incluyendo las referencias a los niveles conocidos de probabilidad de ocurrencia de riesgos profesionales sospechados.

## SECRETOS DE FABRICACION

7. Los profesionales de la salud en el trabajo no deben revelar los secretes industriales y comerciales que han conocido en el ejercicio de su actividad profesional. No obstante, no podrán ocultar la información que sea necesario revelar a fin de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores o de la comunidad. Cada vez que sea necesario, los especialistas en salud en el trabajo deberán consultar a la autoridad competente encargada de vigilar la aplicación de la legislación pertinente.

## VIGILANCIA DE LA SALUD

8. Los objetivos y modalidades de la vigilancia de la salud deben estar claramente definidos y los trabajadores deben estar informados de los mismos. La validez de tal vigilancia debe ser evaluada y realizada con el consentimiento de los trabajadores debidamente informados por tos profesionales de la salud en el trabajo. Las consecuencias positivas o negativas que puedan resultar de la aplicación de los programas de vigilancia de la salud deben ser discutidas con los trabajadores involucrados.

## INFORMACION A LOS TRABAJADORES

9. Los resultados de los exámenes practicados en el marco de la vigilancia de la salud deben ser comunicados a tos trabajadores interesados. La determinación de la aptitud para un puesto de trabajo debe fundamentarse en la evaluación de la salud del trabajador y en el buen conocimiento de los puestos de trabajo y de las exigencias de la tarea a cumplir. Los trabajadores deben ser informados sobre la posibilidad de que las conclusiones sobre su aptitud para el trabajo resulten contrarias a sus propios intereses. Para estos casos se deberá establecer un procedimiento de apelación.

### INFORMACION AL EMPRESARIO

10. Los resultados de los exámenes prescriptos por la legislación o reglamentación nacional no deben comunicarse al empresario, mas que en términos de aptitud para el trabajo, o bien informando sobre las limitaciones necesarias desde el punto de vista médico para la exposición a determinados riesgos profesionales. Informaciones de carácter general sobre la aptitud del trabajador con relación a su salud que pueda ser afectada por los riesgos profesionales, podrán ser comunicadas siempre que el trabajador haya sido informado y haya prestado su consentimiento.

## **RIESGOS PARA TERCEROS**

11. Cuando el estado de salud de un trabajador, o bien la naturaleza del puesto de trabajo son tales que pueden poner en peligro la seguridad de terceros, el trabajador debe ser informado claramente de su situación. En casos de situaciones particularmente peligrosas, debe informarse a la dirección de la empresa, y si lo establece la legislación nacional, también a la autoridad competente, sobre las medidas necesarias para salvaguardar otras personas.

### MONITOREO BIOLÓGICO E INVESTIGACIÓN

12. Los tests biológicos y otras investigaciones deben ser elegidos en función de asegurar la protección de la salud de los trabajadores, y se deberá tener en cuenta su sensibilidad, su especificidad y su valor predictivo. Los profesionales de la salud en el trabajo no deben utilizar tests de screening o realizar investigaciones que no sean confiables o que no tengan un valor predictivo suficiente con relación a las exigencias del puesto de trabajo. Cuando en un caso es posible y aplicable, deben preferirse siempre métodos no invasivos y que no signifiquen peligros para la salud de los trabajadores involucrados en la investigación. Una investigación invasiva o un examen que pueda implicar un riesgo para la salud del trabajador sólo puede ser aceptado luego de una evaluación de sus beneficios y de los riesgos que comprende, y no puede justificarse por intereses de los aseguradores. Estas investigaciones requieren de la

información previa al trabajador y de su consentimiento, y deben ser efectuadas siguiendo las normas profesionales más rigurosas.

### PROMOCION DE LA SALUD

13. Los profesionales de la salud en el trabajo pueden contribuir a la salud publica de diferentes maneras, particularmente a través de las actividades de educación sanitaria, de promoción de la salud y de diagnósticos precoces de alteraciones de la salud. Cuando tomen parte de programas de salud que persigan estos objetivos, los profesionales de la salud en el trabajo deben requerir la participación de los trabajadores, tanto en la concepción como en la puesta en marcha de estos programas. Deberán también tomar medidas para asegurar la confidencialidad de los datos sobre la salud de estos trabajadores.

### PROTECCION DE LA COMUNIDAD Y DEL MEDIO AMBIENTE

14. Los profesionales de la salud en el trabajo deben ser conscientes de su rol frente a la protección de la comunidad y del medio ambiente. Deben iniciar y participar, según el caso, en identificar, evaluar y prevenir los riesgos ambientales cuando resulten de operaciones o procesos de las mismas empresas.

## CONTRIBUCION AL CONOCIMIENTO CIENTIFICO

15. Los profesionales de la salud en el trabajo deben comunicar objetivamente a la comunidad científica los nuevos o supuestos riesgos ocupacionales y sobre las más importantes medidas preventivas a tomar. Los profesionales de la salud en el trabajo participantes de una investigación deben concebir y desarrollar sus actividades sobre una base científica sólida, con total independencia profesional y siguiendo los principios éticos que se aplican a la investigación en general y a la investigación médica en particular, sin olvidar que una evaluación realizada por un comité de ética independiente será una conducta aconsejada.

## COMPETENCIA, INTEGRIDAD E IMPARCIALIDAD

16. Los profesionales de la salud en el trabajo deben actuar siempre teniendo como prioridad el interés por la salud y seguridad de los trabajadores. Deben basar sus acciones en los conocimientos científicos y equipos técnico - profesionales de los y solicitar asesoramiento a expertos especializados cuando sea necesario. Los profesionales de la salud en el trabajo deben abstenerse de toda opinión, consejo o cualquier acto que pueda poner en duda su integridad y su imparcialidad.

## INDEPENDENCIA PROFESIONAL

17. Los profesionales de la salud en el trabajo deben ejercer sus funciones con total independencia y observando las reglas de la confidencialidad. En todos los casos, deben evitar juzgar o aconsejar bajo la influencia de cualquier conflicto de intereses. Esto se aplica en especial cuando ejerce el rol de asesor de los empresarios, de los trabajadores y de sus representantes en la empresa sobre los riesgos profesionales y sobre las situaciones que presentan peligro para la salud y la seguridad.

## EQUIDAD, NO DISCRIMINACION Y COMUNICACION

18. Los profesionales de la salud en el trabajo deben establecer relaciones de confianza recíproca y de equidad con las personas a las cuales brindan sus servicios. Todos los trabajadores deben ser tratados en forma igualitaria, sin discriminación por edad, sexo, nivel social, grupo étnico, opiniones políticas, ideológicas o religiosas, naturaleza de la enfermedad, o bien por la razón que motiva la consulta. Debe establecerse y mantenerse un claro canal de comunicación entre los profesionales de la salud en el trabajo y el máximo nivel ejecutivo responsable de la toma de decisiones sobre la organización del trabajo y sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo en la empresa, o bien con el mismo directorio.

### CLAUSULAS DE ETICA EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO

19. Los profesionales de la salud en el trabajo deben exigir, siempre que sea posible, que se incorpore a su contrato de trabajo una cláusula sobre ética. La misma deberá incluir en particular el derecho a aplicar las normas profesionales y los principios éticos universalmente aceptados. Los profesionales de la salud en el trabajo no deben aceptar ejercer sus funciones si las condiciones para ser llevados a cabo se contraponen a las normas profesionales y a los principios éticos establecidos. Los contratos de trabajo deberán incluir disposiciones legales, contractuales y éticas relativas a la posibilidad de conflictos, al acceso a la información y a la confidencialidad en particular. Los especialistas en salud en el trabajo deberán asegurarse que sus contratos de trabajo o de servicios no contengan disposiciones que limiten su independencia profesional. En caso de duda, los términos de este contrato deben ser verificados por la autoridad competente.

## **REGISTRO DE DATOS**

20. Los profesionales de la salud en el trabajo deben registrar los datos con un riguroso nivel de confidencialidad, con el propósito de identificar los problemas de la salud ocupacional de la empresa. Tales registros incluirán los datos relativos a la vigilancia del medio ambiente laboral, los datos personales de las historias de exposiciones ocupacionales, los resultados de los monitoreos biológicos y los certificados de aptitud laboral. Los trabajadores deberán tener acceso a sus propios registros.

## SECRETO MEDICO

21. Los datos médicos personales y los resultados de las investigaciones médicas deberán quedar registrados en los legajos médicos confidenciales, que deberán estar guardados en lugares seguros bajo la responsabilidad del medico o del enfermero del trabajo. El acceso a estos legajos médicos, su transmisión, así como la divulgación y la utilización de la información quo contienen, debe estar reglamentado por la legislación nacional y por los códigos de ética destinados a los médicos en general.

## REGISTROS EPIDEMIOLÓGICOS

22. La información sobre datos de la salud de grupos de trabajadores sin posibilidad de ser identificados individualmente puede ser comunicados a la dirección y a los representantes de los trabajadores de la empresa, o al comité de higiene y seguridad, cuando estos existan, a fin de permitirles asumir sus funciones en la protección de la salud y la seguridad de los grupos expuestos. Los accidentes de trabajo y las

enfermedades profesionales deben ser declarados a la autoridad competente según la legislación o las reglamentaciones nacionales.

### RELACION CON LOS PROFESIONALES DE LA SALUD

23. Los profesionales de la salud en el trabajo no deben requerir informaciones personales que no guarden relación con la protección de la salud de los trabajadores respecto a su trabajo. No obstante, los médicos del trabajo pueden solicitar datos al médico particular del trabajador o al personal médico de un hospital, con la condición que haya informado al trabajador y obtenido su consentimiento, y que la finalidad sea la de proteger su salud. En ese caso, el médico del trabajo debe informar al médico personal del trabajador o al personal medico del hospital sobre su rol y sobre las razones por las cuales es necesario acceder a esta información médica complementaria. Con la conformidad del trabajador interesado el médico o el enfermero del trabajo también si fuera necesario, puede informar al médico personal del trabajador sobre datos médicos que se han obtenido en la empresa, así como sobre los riesgos ocupacionales, las exposiciones y las condiciones de los puestos de trabajo que puedan significar un riesgo especial para el estado de salud del trabajador.

### LUCHA CONTRA LOS ABUSOS

24. Los profesionales de la salud en el trabajo deben cooperar con otros profesionales de la salud a fin de proteger la salud de los trabajadores y la confidencialidad de los datos médicos. Cuando existan problemas de una importancia particular, los profesionales deberán informar a la autoridad competente los procedimientos y las prácticas que a su criterio son contrarias a los principios éticos. Esto concierne en particular al secreto médico, y abarca los comentarios verbales, el resguardo de los legajos médicos y la protección de la confiabilidad en el registro y la utilización de datos informatizados.

### RELACION CON LOS PROTAGONISTAS SOCIALES

25. Los profesionales de la salud en el trabajo deben favorecer la toma de conciencia de los empresarios, de los trabajadores y de sus representantes respecto a la necesidad de contar con una independencia profesional total, y de evitar toda interferencia con el secreto médico, a fin de asegurar el respeto a la dignidad humana y de reforzar la aceptación y la eficacia del ejercicio de la salud en el trabajo.

## PROMOCION DE LA ETICA Y SU EVALUACION

26. Los profesionales de la salud en el trabajo deberán requerir el apoyo de los empresarios, de los trabajadores y de sus organizaciones, así como de la autoridad competente, a fin de que las normas éticas más elevadas rijan el ejercicio de la salud en el trabajo. Deberán asimismo realizar una auditoria critica sistemática de sus propias actividades para asegurarse que las normas que han establecido sean aplicadas y que las eventuales deficiencias sean detectadas y corregidas.

## REFERENCIAS

Referencias cronológicas de Códigos relacionados con la Ética médica

1946 Código de Nüremberg (Fija pautas para la experimentación médica con seres humanos)

1948 Declaración Universal de los Derechos Humanos. Organización de las Naciones Unidas.

1948 Asociación Médica Mundial. Declaración de Ginebra (Adoptado como Juramento en las Facultades de Medicina.

1949 Asociación Médica Mundial. Código Internacional de Ética Médica.

1950 Código para Enfermeras. Asociación Americana de Enfermeras (actualizado en 1976).

1955 Código de Ética Médica. Confederación Médica de la República Argentina (Con 17 capítulos que abordan múltiples temas éticos y deontológico de la práctica profesional)

1961 Código de Ética Médica del Colegio de Médicos de la Provincia de Buenos Aires y reactualizado en 1986.

1964 Asociación Médica Mundial. Declaración de Helsinki.

1968 Asociación Médica Mundial. Declaración de Sydney.(Establece pautas sobre la definición y determinación de la muerte)

1970 Asociación Médica Mundial. Declaración de Oslo (Postulado sobre el aborto terapéutico)

1973 Declaración de los Derechos del Paciente. Asociación Americana de Hospitales.

1975 Asociación Médica Mundial. Declaración de Tokio-Helsinki II.(Actualización de Helsinki I. Principios básicos sobre investigación biomédica en seres humanos, investigación clínica e investigación no terapéutica)

1975 Asociación Médica Mundial. Normas directivas para médicos con respecto a la tortura y otros tratos crueles, inhumanos o degradantes o castigos impuestos sobre personas detenidas o encarceladas.

1975 Declaración Médica Mundial. Declaración de Venecia sobre Enfermedad Terminal (Hace referencia al alivio del sufrimiento, el uso de medios extraordinarios y el uso de órganos para trasplantes)

1976 Recomendación relativa a los Derechos de los Enfermos y los moribundos. Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa.

1977 Recomendación relativa a la situación de los enfermos mentales. Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa.

1977 Implicancias éticas específicas de la psiquiatría. Declaración de Hawai. Asociación Mundial de Psiquiatras.

1981 Normas y Regulaciones sobre la Investigación en fetos, mujeres embarazadas, fecundación in vitro y prisioneros. Código de Regulaciones Federales de los EEUU.(Establece las conductas básicas para la protección de sujetos de la investigación humana, sus garantías, el funcionamiento de los Comités Institucionales de Revisión de la Investigación, los requisitos para el consentimiento informado de adultos y de niños y funcionamiento de los Comités de Ética).

1982 Propuesta de directrices internacionales para la investigación biomédica en sujetos humanos. OMS-CIOMS (Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas) Reactualizado en 1993. Ginebra.

1983 Declaración sobre Ética en Medicina. Asociación Latinoamericana de Academias de Medicina. Quito

1984 Informe Warnock Comité of Inquiry into Human Fertilization and Embriology. Prersentado en el Parlamento Británico.

1984 Asociación Médica Mundial. Declaración sobre maltrato y abandono del niño. Singapur.

1992 American College of Physicians Ethics Manual.

1995 Asociación Médica Mundial. Declaración sobre los Derechos del Paciente. Lisboa

1996 Manual de Ética y Deontología del Cirujano. Asociación Argentina de Cirugía.

1996 Declaración de Manzanillo sobre implicancias éticas y jurídicas de las investigaciones sobre el Genoma Humano. Programa Latinoamericano del Genoma Humano.

2000 Código de Ética para el Equipo de Salud (Asociación Médica Argentina y Sociedad Argentina de Ética Médica)

## BIBLIOGRAFÍA

Aldana SG. Financial impact of health promotion programs: a comprehensive review of the literature. Am J Health Promot. 2001 May-Jun;15(5):296-320.

Amann MC. The annual report: documenting organizational results. AAOHN J. 2000 Nov; 48(11):509-11.

Amat, Oriol. "Costos de calidad y de no calidad" 2da. edición. EADA Gestión. Gestión 2000 1993.

Arve, Lie; Odd Bjørnstad and Kirsti Jakobsen. Good occupational health service workbook with audit matrix, version 5.. National Institute of Occupational Health. Secretariat of OHS Norway. 2000

Asenjo M.A; Bohigas LL; Trilla A y col. "Gestión diaria del Hospital". Masson. 1998

Bajo. La Auditoría de los Sistemas de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales.

Covey Stephen. "Los siete hábitos de la gente más eficaz". Norma 1998.

De Fundación Avedis Donabedian. "Manual para equipos de mejora de la calidad" Fundación Avedis Donabedian. Barcelona. 1996

De Varo J. "Gestión estratégica de la calidad en los servicios sanitarios". Díaz de SAntos, Madrid, 1994

Dugdill L, Springett J. Evaluating health promotion programmes in the workplace. WHO Reg Publ Eur Ser. 2001(92): 285-308.

Faculty of Occupational Medicine. 2001. Good Medical Practice for Occupational Physicians. FOM. London.

Frick K, Jensen PL, Quinlan M, Wilthagen T. 2000. Systematic Occupational Health and Safety Management. Pergamon. Amsterdam.

Golaszewski T. Shining lights: studies that have most influenced the understanding of health promotion's financial impact. Am J Health Promot. 2001 May-Jun;15(5):332-40.

González Marvin. "La Función Despliegue de la Calidad". Mc Graw Hill.2001

Hersey Paul; Blanchard Kenneth. "Administración del Comportamiento Organizacional

Liderazgo Situacional - "Prentice Hall. Mexico. 7ma Edición

Imai, Masaaki. "Gemba Kaizen- Como implementar el Kaizen en el sitio de trabajo". Mc Graw Hill. 1998.

Lehtinen S (Ed). 1999. Good Occupational Health Practice and Evaluation of Occupational Health Services. Finnish Institute of Occupational Health. Helsinki. Lie A, Bjorastadt O, Jakobsen K. Good Occupational Health Services. National Institute of Occupational Health. Norway.

Linnan LA, Sorensen G, Colditz G, Klar DN, Emmons KM. Using theory to understand the multiple determinants of low participation in worksite health promotion programs. Health Educ Behav. 2001 Oct;28(5):591-607.

Lukes EN, Schiavone GA. Self assessment for quality and assurance. An essential component of effective health care delivery at the worksite. AAOHN J. 2001 Jan; 49(1)44-54.

Maslow R. "Motivación y personalidad". Ed. 1996

McCauley MJ. An overview of two worksite health promotion programs- the quest for qualitative and quantitative results: what really matters? Am J Health Promot. 2001 May-Jun;15(5):375-7.

Menckel E, Westerholm P. 1999. Evaluation in Occupational Health Practice. National Institute for Working Life. Butterworth. London.

Michalak J. Good practice in health, environment and safety management in enterprise. Int J Occup Med Environ Health. 2001;14(1)35-41

Milano Antonio. "Resolución de Problemas y toma de decisiones" Macchi. 1993

Muto T, Takata T, Aisawa Y. Analysis of Japanese occupational health services for small-scale enterprises, in comparison with the recommendations of the Joint WHO/ILO Task Group. Int Arch Occup Environ Health. 2000 Jul;73(5)352-60.

Omachonu Vincent. "Total Quality and Productivity management Care Organizations". American Society for Quality Control, Milwakee-Wisconsin. Institute of industrial Engineering. 1991

Park H, Cho KS, Lee SH, Lee KM, Meng K. Evaluation of occupational health service systems in small and medium-sized industries in Korea. Int Arch Occup Environ Health. 2001 Jan;74(1):68-78.

Pelletier KR. A review and analysis of the clinical -and cost- effectiveness studies of comprehensive health promotion and disease management programs at the worksite: 1998-2000 update. Am J Health Promot. 2001 Nov-Dec;16(2):107-16.

Poole K, Kumpfer K, Pett M. The impact of an incentive-based worksite health promotion program on modifiable health risk factors. Am J Health Promot. 2001 Sep-Oct;16(1)21-6, ii.

Pransky G, Benjamin K, Dembe AE. Performance and quality measurement in occupational health services: current status and agenda for further research. Am J Ind Med. 2001 Sep;40(3):295-306.

Riedel JE, Lynch W. The effect of disease prevention and health promotion on workplace productivity: a literature review. Am J Health Promot. 2001 Jan-Feb;15(3):167-91.

Roure Juan; Rodríguez Miguel Angel. "Aprendiendo de los Mejores- El modelo EFQM y el proceso de autodiagnóstico en la práctica-". Gestión 2000. 1999

Senge Peter. "La quinta disciplina" Granica. 1998.

Simpson JM, Oldenburg B, Owen N. The Australian National Workplace Health Project: design and baseline findings. Prev Med. 2000 Sep;31(3):249-60.

Taskinen H (Ed). 2001. Good Occupational Health Practice. Finnish Institute of Occupational Health. Helsinki.

Verbeek J, van Dijk F, Rasanen K, Piirainen H. Consumer satisfaction with occupational health services: should it be measured? Occup Environ Med. 2001 Apr;58(4):272-8.

Vuori H.V. « El Control de Calidad en los Servicios sociosanitarios » Masson 1996

Walker E. Assessing the implementation of workplace health programs outside of controlled environments. Methods Inf Med. 2000 Aug;39(3)254-9.

Westerholm P. Challenges facing occupational health services in the 21st century. Scand J Work Environ Health 1999; 25 (6, special issue): 625-632. Libros:

Arce H. La calidad en el territorio de la salud. ITAES. Buenos Aires. 2001.

Frick K, Jensen P.L., Quinlan M, Wilthagen T. Systematic occupational health and safety management. Perspectives on an international development. Pergamon. Amsterdam. 2000.

Malagón Londoño y otros. Garantía de calidad en salud. Ed. Panamericana. 1999. Rantanen J. Good occupational health practice and evaluation of occupational health services. Finnish Institute of Occupational Health. Helsinki. 1999.

Thompson P.C. Círculos de calidad. Cómo hacer que funcionen. Ed. Norma. 1997. Documento OMS: European policy criteria and performance indicators of Good Practice in Health, Environment and Safety Management in Enterprises: Occupational and public health perspective. European Center for Environment and Health. World Health Organization. Regional Office for Europe. 2000.

- <sup>1</sup>Cuando se hace mención a Servicios de Prevención se ha incluido a: la conformación de equipos técnico profesionales que ofrecen acciones preventivas constituidas en empresas, consultoras, profesionales independientes, etc.
- <sup>2</sup> SGP Sistema de Gestión de Prevención
- <sup>3</sup> ICOH INTERNATIONAL CODE OF ETHICS FOR OCCUPATIONAL HEALTH PROFESSIONALS
- <sup>4</sup> Taskinen H. (Ed). 2001. Good Occupational Health Practice. Finnish Institute of Occupational Health. Helsinki.
- <sup>5</sup> Husman K and Lamberg M. The new concept of Good OHS Practice; the Finnish case. En: Menckel E and Westerholm P. Evaluation in Occupational Health Practice. National Institute for Working Life. 1999. Butterworth Heinemann. London.
- <sup>6</sup> Lie A. et al. 2000. Good Occupational Health Services. National Institute of Occupational Health. Norway.
- <sup>7</sup> Agencia Europea para la Salud y Seguridad en el Trabajo. 2002.

Cómo adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria en salud y seguridad (2002-2006).

http://europe.osha.eu.int/system/strategies/future/com2002 es.pdf

- 8 van Dijk FJH et al. Good occupational health practice: concepts and criteria. En Lehtinen S. 1999. Good Occupational Health Practice and Evaluation of Occupational Health Services. Finnish Institute of Occupational Health. Helsinki.
- <sup>9</sup> Westerholm Peter. 1999. Challenges facing occupational health services in the 21st century. Scand J Work Environ Health 25 (6, special issue):625-632.
- <sup>10</sup> Frick K, and Wren J. Reviewing occupational health and safety management. En Frick K, et al. 2000 Systematic Occupational Health and Safety Management. Pergamon. Amsterdam.
- <sup>11</sup> Boix P.: 2001. Asesoramiento y asistencia. ISTAS. Mimeo.
- <sup>12</sup> Se incluye a la organización que las representan: Cámaras, Asociaciones, etc.
- <sup>13</sup> Se incluye en este punto a las entidades que los representan: Asociación de Trabajadores, Sindicatos, Centrales obreras, etc.
- <sup>14</sup> Establecidos como Servicios internos, externos o dentro de las ARTs
- 15 Súper Intendencia de Riesgos del Trabajo
- 16 Organización Internacional del Trabajo. Convenios y Recomendaciones. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid. 1999.
- <sup>17</sup> World Health Organization. Regional Office for Europe.1999. Towards good practice in Health, Environment and Safety Management in Industrial and Other Enterprises. WHO.
- <sup>18</sup> Sackett DL et al. Evidence Based Medicine. BMJ 1996; 312(13): 71-2.
- <sup>19</sup> Echevarría J. Ciencia y Valores. 2002. Ed. Destino. Barcelona.
- <sup>20</sup> Popper K. 1983. Sociedad Abierta, Universo Abierto. Cuadernos de Filosofía y Ensayo. Ed. Reis. Buenos Aires.
- <sup>21</sup> Harbour R and Miller J. A new system for grading recommendations in evidence based guidelines. BMJ 2001;323:334-336.
- <sup>22</sup> Launis K. 2001. Multidisciplinarity in occupational health services. In Taskinen H. (Ed) Good Occupational Health Practice. Finnish Institute of Occupational Health. Helsinki.
- <sup>23</sup> Beauchamp TL and Childress JF. 1989. Principles of Biomedical Ethics. Oxford University Press. New York.
- <sup>24</sup> Berlinguer G. 1996. Ética de la Salud. Ed Lugar. Córdoba. Argentina.
- <sup>25</sup> Berlinguer G. The ethical foundations of occupational prevention: a historical overview. En A.Grieco, S.Iavicoli and G.Benlinguer (editors). 1999. Contributions to the History of Occupational and Enivonmental Prevention. Elsevier Science.
- <sup>26</sup> Rodríguez C.A. 1998. Acerca de la ética en el cuidado de la salud de los trabajadores. X Congreso Argentino de Medicina del Trabajo. Chaco. Argentina.
- <sup>27</sup> Faculty of Occupational Medicine. 2001. Good Medical Practice for Occupational Physicians. FOM. London.
- <sup>28</sup> Goldman J. 1998. Protecting privacy to improve health care. Health Affairs 17(6):47-60.
- <sup>29</sup> Antti-Poika M. Data Protection. En: Taskinen H (editor). 2001. Good Occupational Health Practice. Finnish Institute of Occupational Health. Helsinki.
- <sup>30</sup> Faculty of Occupational Medicine. 1999. Guidance on Ethics for Occupational Physicians. FOM. London.
- <sup>31</sup> Antti-Poika M. Ethics in Occupational Health Care. En: Taskinen H (editor). 2001. Good Occupational Health Practice. Finnish Institute of Occupational Health. Helsinki.
- 32 Welch CE, Grover PL. 1999. An overview of quality assurance. Medical Care 29(suppl):AS8-28
- <sup>33</sup> Menckel E, Westerholm P. 1999. Evaluation in Occupational health Practice. Oxford UK: Butterwoth-Heineman Publishers
- <sup>34</sup> Vuori H. 1988. El Control de Calidad en Servicios Sanitarios. Ed. Masson. Barcelona.
- $^{\rm 35}$  Leal Jiménez A. 2000. Gestión del Marketing Social. McGraw Hill. Madrid.
- <sup>36</sup> Maslow A. 1971. The farther reaches of human nature. The Vilking Press. New York.
- <sup>37</sup> Verbeek J et al. 2001. Consumer satisfaction with occupational health services: should it be measured? Occup Environ Med 58:272-278.
- <sup>38</sup> Boix P, AM García, C Llorens y R Torada. 2001. Percepciones y Experiencia. La prevención de los riesgos laborales desde la óptica de los trabajadores. Istas. Ed Paralelo. Valencia.

- <sup>39</sup> Draaisma D, J Dam, CR de Winter. 1993. Quality and effectiveness of occupational health service evaluated by providers. Occup Med. 43 Suppl 1:S50-S55.
- <sup>40</sup> Ishikawa K. 1986 ¿Qué es el control total de calidad? Ed. Norma. Colombia.
- $^{41}$  Deming W , Juran J y Crosby L. 1995. Manual de Gerencia de la Calidad en Servicios de Salud. Serie UNI-PALTEX. N° 9.
- <sup>42</sup> Donabedian A. 1991. Reflections on the effectiveness of quality assurance. In: Palmer RH et al. Striving for quality in health care: An inquiry into policy and practice. Ann Arbor: Health Administration Press, p 59-128.
- <sup>43</sup> Donabedian A. 1966. Evaluating the quality of care. Milkbank Memorial Foundation Quaterly. 44:2.
- <sup>44</sup> Varo J. 1994. Gestión Estratégica de la Calidad en Los Servicios Sanitarios. Ed. Díaz de Santos. Madrid.
- <sup>45</sup> Westerholm P. and Baranski B. (Ed). 1999. Guidelines on Quality Management in Multidisciplinary Occupational Health Services. WHO European Centre for Environment and Health. Copenhagen.
- <sup>46</sup> European Foundation for Quality Management. 1996. Winning European quality: interpreting the requirements for the European quality award. European Foundation for Quality Management, Brussels..
- <sup>47</sup> En términos conceptuales ya desarrollados se utiliza la palabra éticos pero referidos al principio de la bioética
- <sup>48</sup> Se hace mención con respecto al conjunto de condiciones patológicas no relacionadas con el trabajo y que se diagnostican en ocasión de las acciones de la vigilancia de la salud, por ejemplo: hipertensión arterial, diabetes, etc.
- <sup>49</sup> Hacemos mención a la dependencia que le pertenece a la empresa y no a aquellos servicios que funcionan dentro de la empresa pero que en realidad son una empresa, o una subsidiaria, dentro de otra empresa.
- <sup>50</sup> SPI, Servicio de Prevención Interna.
- <sup>51</sup> En términos conceptuales ya desarrollados se utiliza la palabra éticos pero referidos al principio de la bioética
- <sup>52</sup> En términos conceptuales ya desarrollados se utiliza la palabra éticos pero referidos al principio de la bioética
- 53 Traducción: Dr. Antonio F. Werner. Sociedad de Medicina del Trabajo. Provincia de Buenos Aires. Argentina. Actualizado 2001.