



International
Labour
Organization

Plan de estudios de la OIT sobre la creación de sistemas de inspección del trabajo modernos y eficaces

Módulo

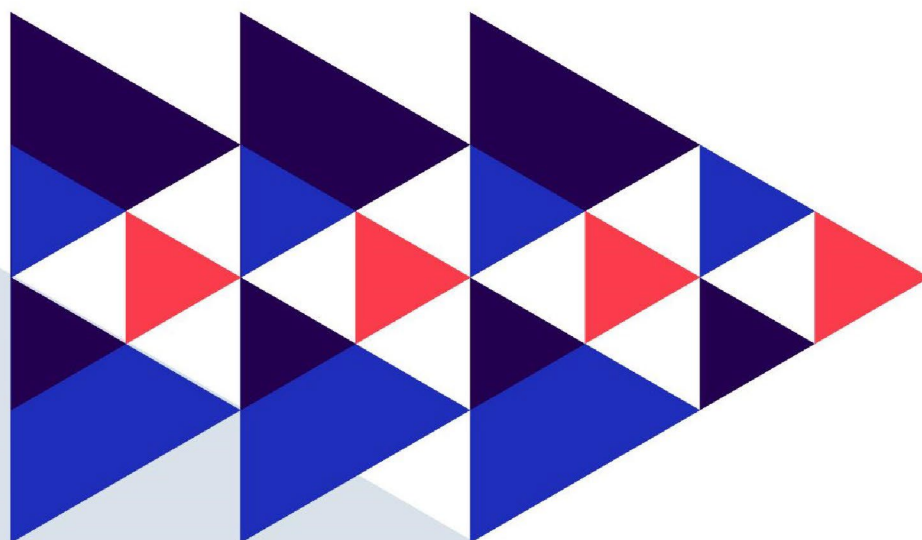
8

► **Seguridad y salud en el
trabajo**

Plan de estudios de la OIT sobre la creación de sistemas de inspección del trabajo modernos y eficaces

► **Módulo 8**

Seguridad y salud en el trabajo





► De qué trata

Este módulo presenta una descripción general de los principales conceptos y principios de seguridad y salud en el trabajo (SST) basada en las normas internacionales del trabajo



► Objetivos

El objetivo de este módulo es ofrecer al alumnado una visión general de la importancia de la prevención de los accidentes laborales y la salud, la mejor metodología para llevarla a cabo y cómo promover la SST en general. Al final de este módulo, las personas participantes serán capaces de

- describir el impacto humano y económico de los accidentes y las enfermedades laborales, así como los beneficios de la promoción de la SST
- examinar los más importantes deberes y derechos de las distintas partes interesadas con respecto a la promoción de la SST y de las principales normas internacionales del trabajo correspondientes;
- analizar el impacto de los cambios de la reglamentación así como de otras iniciativas sobre SST en el papel de la inspección del trabajo
- explicar los principios de unos sistemas eficaces para la gestión de la SST y de riesgos laborales.

Para más información sobre la investigación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, véase la guía de la OIT

[Guía práctica para los inspectores del trabajo](#)

[Investigación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales-](#)

▶ Índice

▶ 1. Introducción	1
1.1. Impacto humano y económico de los accidentes laborales y las enfermedades profesionales	2
<i>Impacto humano y social</i>	2
<i>Impacto económico y empresarial</i>	3
1.2. Prevención de accidentes y enfermedades profesionales	6
1.3. Normas Internacionales del Trabajo relativas a la SST	7
▶ 2. Promoción del cumplimiento de las normas en materia de SST	10
2.1 Principales deberes y derechos de las partes interesadas	10
<i>Empleadores</i>	10
<i>Trabajadores</i>	12
<i>Fabricantes y proveedores</i>	14
2.2 Cambios en la normativa sobre SST	15
2.3 Un nuevo enfoque a la inspección del trabajo y la SST	17
2.4 Iniciativas de cumplimiento voluntario	19
2.5 Directrices relativas a los sistemas de gestión de la SST de la OIT	20
2.6 Cultura preventiva para la seguridad y salud	23
▶ 3. Garantizar lugares de trabajo seguros - Evaluación de riesgos	25
<i>¿Qué es una evaluación de riesgos?</i>	25
3.1 Peligros y riesgos	25
<i>Evaluación de riesgos: un proceso de cinco pasos</i>	27
3.2 Paso: 1 Identificación del peligro	29

3.3	Paso 2: Determinar quién puede resultar perjudicado y cómo	29
3.4	Paso 3: Evaluar el riesgo - Identificar y decidir las medidas adecuadas de control de riesgos para la seguridad y la salud	30

ii

Índice

3.5	Paso 4: Registrar quién es responsable de aplicar cada medida de control, así como el calendario	31
3.6	Paso 5: Registrar los resultados, supervisar y revisar la evaluación de riesgos y actualizarla cuando sea necesario	31

► Resumen 33

► Bibliografía y lecturas complementarias 37

► 1. Introducción



"... La seguridad y la salud de los trabajadores forman parte integral de la seguridad humana. Como principal organismo de las Naciones Unidas para la protección de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, la OIT ha estado a la vanguardia de la defensa y el activismo en la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo. El trabajo seguro no es solo una política económica acertada, sino un derecho humano básico...".

► **Kofi Annan**, ex Secretario General de las Naciones Unidas¹

La seguridad y salud en el trabajo (SST) reúne muchas disciplinas necesarias para garantizar lugares de trabajo seguros y prevenir así accidentes y enfermedades. Sin embargo, *la SST significa algo más que limitarse a evitar lesiones*; también consiste en promover activamente la seguridad y la salud en el trabajo e introducir una cultura de la seguridad que vaya más allá del espacio de trabajo. Los términos "seguridad" y "salud" se han definido de diversas maneras, pero quizá la definición más conocida sea la de la Organización Mundial de la Salud, que en su Constitución afirma que la salud es "*un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades*"². Así pues, la SST incluye:

- la prevención de los daños y efectos nocivos para la salud de los trabajadores causados por sus condiciones de trabajo, cualquiera que sea su sector laboral e independientemente de su situación laboral, sexo, origen racial o étnico;
- la adaptación de los entornos de trabajo para que se ajusten mejor a las necesidades físicas y mentales de los trabajadores;
- la disponibilidad de servicios adecuados de seguridad y salud en el trabajo para promover y mantener el bienestar de los trabajadores;
- la gestión eficaz de la seguridad y la salud en el trabajo por parte de empleadores y trabajadores, equiparando el tema a otros requisitos empresariales.

¹ Informe introductorio "Trabajo decente - Trabajo seguro", XVI Congreso mundial sobre Seguridad y salud en el trabajo, 2002.

² Constitución de la Organización Mundial de la Salud.

1.1. Impacto humano y económico de los accidentes laborales y las enfermedades profesionales

Impacto humano y social

En todo el mundo, millones de trabajadores y sus familias se ven afectados cada año por accidentes y enfermedades profesionales, y las estadísticas disponibles (que distan mucho de ser exhaustivas) muestran que el impacto, tanto a nivel humano como económico, de estos accidentes y enfermedades son enormes. La OIT actualiza periódicamente sus estimaciones mundiales sobre el número de accidentes y enfermedades profesionales, y en 2017 ¹ comunicó cifras de 2,78 millones de lesiones y enfermedades mortales relacionadas con el trabajo por año, de las 2,4 millones se debieron a patologías relacionadas con el trabajo.

Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales tienen otras graves consecuencias para la vida de los trabajadores y sus familias, muchas de las cuales no se reflejan en las estadísticas.

¿Qué se puede hacer para hacer frente a estas cifras?

El Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (n. 187) (que se analiza con más detalle a continuación) exige a los Estados miembros que apliquen un enfoque basado en sistemas y garanticen la mejora continua de la SST mediante el desarrollo de (1) una política nacional; (2) un sistema nacional; y (3) un programa nacional estratégico sobre SST.

Son muchos los factores que influirán en estos programas nacionales, en particular:

- ▶ Marcos jurídicos, reglamentarios y judiciales que abordan e integran la SST, incluidas las leyes y reglamentos técnicos fundamentales en materia de SST.
- ▶ Aplicación y cumplimiento de la legislación sobre SST en los lugares de trabajo
- ▶ Competencias de empleadores y trabajadores necesarias para mejorar la SST en las empresas
- ▶ Diálogo social en apoyo de la SST
- ▶ Recursos financieros públicos y privados para invertir en SST
- ▶ Servicios de salud laboral ofrecidos por entidades sanitarias públicas y privadas
- ▶ Programas de seguros de accidentes laborales que apoyan la prevención de muertes, lesiones y enfermedades en el lugar de trabajo
- ▶ Profesionales, instituciones y redes de SST
- ▶ Indicadores de SST y aplicación de mecanismos eficaces de recopilación de datos sobre SST ▶ Demanda de seguridad y salud por parte de los trabajadores y los lugares de trabajo.

De lo anterior se desprende que, si bien el servicio de inspección del trabajo tiene un papel importante que desempeñar, son muchas las partes interesadas que deben participar en el desarrollo y la aplicación de programas nacionales sobre SST.

¹ Instantáneas: OIT y seguridad y salud en el trabajo (SST), la OIT en el XXI Congreso sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, 2017.

Impacto económico y empresarial

Todo este sufrimiento humano también conlleva un importante coste económico. La última estimación mundial (2017) del coste económico de las lesiones y enfermedades mortales y no mortales relacionadas con el trabajo asciende al 3,94% del PIB mundial. Está claro que los costes de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales son, de hecho, mucho mayores de lo que se estimaba anteriormente, debido a los costes indirectos- además de los directos- que estos conllevan. Para las empresas, esto puede suponer primas de seguro más elevadas, daños a la imagen y la reputación del negocio, tiempo de gestión dedicado a investigar accidentes y otros inconvenientes. Para los países, significa un desarrollo económico más lento, una mayor carga para la inspección del trabajo así como otras autoridades, un aumento de los costes de la seguridad social y la sanidad nacional, etc.

En términos de impacto global, como se ha mencionado anteriormente, la OIT ha estimado que los costes totales de los accidentes y enfermedades profesionales ascienden aproximadamente al 4% del PIB mundial, una cifra colosal que es más de 20 veces superior a la ayuda oficial al desarrollo.² Por ello, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales ponen en grave peligro el desarrollo económico, especialmente en los países donde la pobreza es mayor, donde el empleo suele ser peligroso en determinados sectores y donde, lamentablemente, los servicios de inspección laboral suelen ser más débiles.

Por el contrario, mejorar la SST puede ser bueno para la productividad de las empresas, así como para la salud y la felicidad de los trabajadores, como han demostrado varios estudios recientes. El documento del Consejo de Administración de la OIT al que se hace referencia a continuación analiza algunos de estos estudios, incluido el que se comenta en el siguiente recuadro.

²Seguridad y salud en el trabajo: [Sinergias entre seguridad y productividad](#), documento del Consejo de Administración de la OIT, marzo de 2006.



► Ventajas empresariales de la SST

Muchas empresas grandes y pequeñas afirman que prestar atención a la SST es realmente bueno para el negocio. Por ejemplo, el Ejecutivo de Salud y Seguridad (*Health and Safety Executive*) del Reino Unido cita muchas grandes empresas y PYME (pequeñas y medianas empresas) que informan de que los costes de las medidas preventivas en este sentido han sido superados con creces por los beneficios económicos y sociales obtenidos al aplicarlas.³ En resumen, las ventajas empresariales de prestar mayor atención a la SST incluyen muchas de las siguientes, si no todas, dependiendo de las circunstancias:

- Los índices de absentismo se reducen enormemente.
- Los empleados son más felices, con mayores niveles de confianza, motivación y concentración en el trabajo.
- Mejora la continuidad de los empleados.
- La productividad y la competitividad mejoran, a veces notablemente.
- Se ahorran importantes sumas de dinero gracias a un mejor mantenimiento de las instalaciones.
- Las indemnizaciones y los costes de los seguros se reducen, a veces considerablemente.
- Se mejoran las relaciones con clientes y proveedores.
- La imagen y la reputación de la empresa mejoran.
- Aumentan las puntuaciones de precalificación de los contratos.
- De este modo se obtiene un ahorro (y seguridad laboral) considerables.

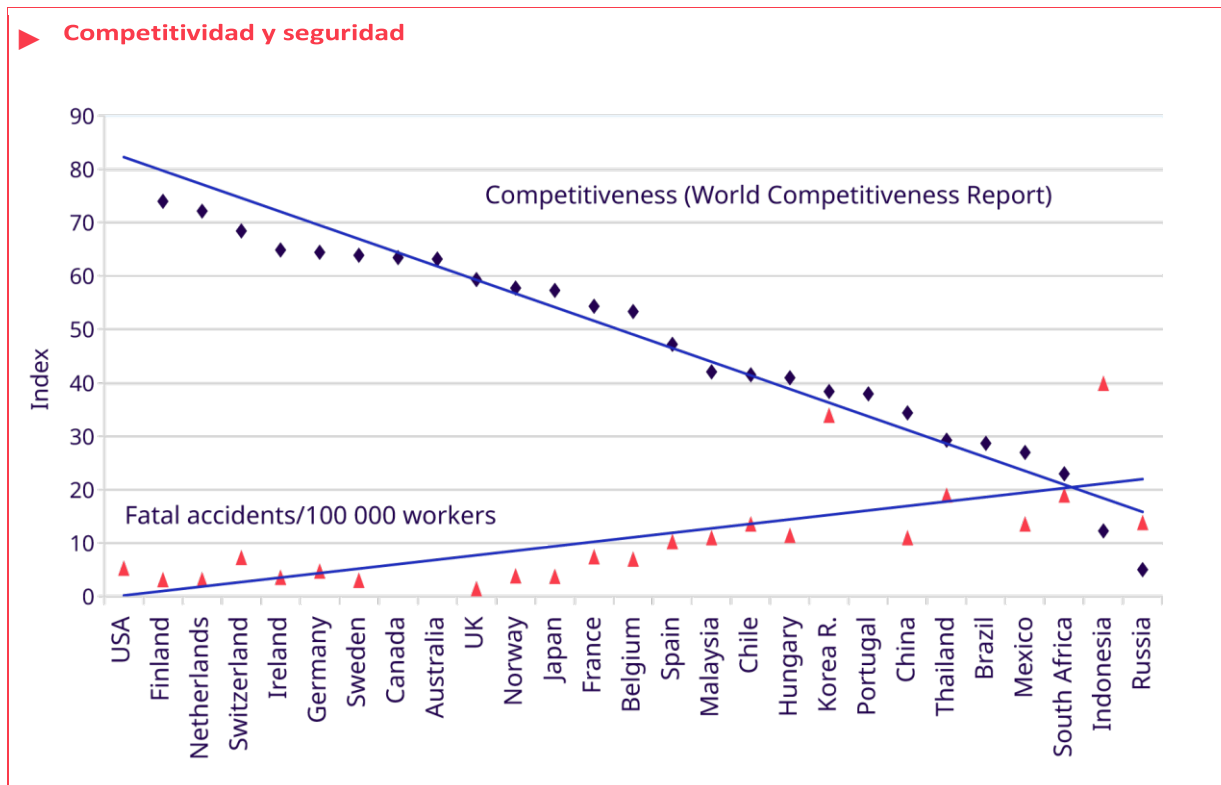
Además de los argumentos de tipo humanitario y jurídico, estos son algunos de los motivos importantes para promover la SST. Por otra parte, si estos beneficios pueden extenderse al ámbito nacional, el desarrollo económico nacional también se beneficiará y será más sostenible.

Una objeción a la aplicación de medidas de SST que se oye a menudo es que los países en desarrollo no pueden permitirse altos niveles de SST, que se trata de una ventaja de la que solo pueden disfrutar los países industrializados. Sin embargo, no hay ninguna razón por la que las pruebas que acabamos de citar (que sin duda proceden de empresas de países industrializados) no sean aplicables a escala mundial. De hecho, en los países en desarrollo existen pruebas de que los mismos principios también son válidos allí,⁴ y que una buena seguridad y salud representa un beneficio para los negocios. La idea de que unos niveles elevados de SST están directamente relacionados con el desarrollo económico nacional también se confirma en un estudio del Foro Económico Mundial y el Instituto de Gestión de Lausana. Este estudio muestra que los países más competitivos

³Página web de beneficios empresariales y estudios de casos relacionados, Ejecutivo de Salud y Seguridad, Reino Unido.

⁴Se pueden encontrar varios ejemplos citados en "Seguridad y salud en el trabajo: Sinergias entre seguridad y productividad", documento del Consejo de Administración de la OIT, marzo de 2006.

también suelen tener los mejores historiales de seguridad; los resultados del estudio se resumen gráficamente a continuación.



Fuentes: Informe sobre la competitividad en el mundo, Lausana; ILO/SaveWork

Las malas condiciones en términos de SST merman la productividad, ya que los accidentes y enfermedades laborales son muy costosos y tienen muchos y graves efectos directos e indirectos en la vida de los trabajadores, sus familias y los empleadores. Estos costes se resumen en el cuadro siguiente:



► Ejemplos de costes directos e indirectos de los accidentes laborales y la mala salud en las empresas⁵

Costes directos

- Perturbación de la actividad empresarial y pérdida continua de producción por ausencia de trabajadores
- Salarios perdidos del trabajador y posibles costes de reciclaje para otro trabajo
- Gastos de primeros auxilios, médicos y de rehabilitación
- Costes del seguro y posibles primas más elevadas en el futuro
- Costes de indemnización
- Eventuales multas o procedimientos judiciales a raíz del accidente o caso de enfermedad
- Sustitución o reparación de cualquier equipo dañado

Costes indirectos

- Tiempo de gestión en la investigación consiguiente, quizá conjuntamente con la autoridad de aplicación (por ejemplo, la inspección del trabajo) y otras administraciones.
- Costes de reciclaje de otra persona para el puesto de trabajo y posible contratación de un trabajador sustituto.
- Menor empleabilidad de los trabajadores a largo plazo debido a las lesiones
- "Costes humanos": pérdida de calidad de vida y bienestar general
- Menor motivación para el trabajo y confianza de los trabajadores, aumento del absentismo
- Peor reputación de la empresa, peores relaciones públicas y con los clientes
- Daños al medio ambiente (por ejemplo, por incidentes químicos)

1.2 Prevención de accidentes y enfermedades profesionales

La prevención es el elemento central de la seguridad y la salud en el trabajo, hasta el punto de que el concepto de "prevención de riesgos laborales" se utiliza a menudo como equivalente de "seguridad y salud en el trabajo". A veces se define simplemente en términos de enfoque preferible para la seguridad y la salud en el trabajo: todos los pasos o medidas adoptados o previstos en todas las fases del trabajo a fin de prevenir o reducir los riesgos laborales. La prevención es también una actitud de los individuos y las organizaciones a la hora de afrontar los retos de la SST. El concepto de prevención está asociado a otros principios y consideraciones pertinentes:

- El principio de prevención, que afirma que evitar el daño es mucho mejor que intentar remediarlo.
- El principio de precaución: cuando una actividad amenaza con dañar el medio ambiente o la salud humana, deben tomarse medidas de precaución, aunque algunas relaciones causa-efecto no estén plenamente establecidas científicamente.
- La mayoría de las condiciones de peligro en el trabajo pueden evitarse. El desarrollo y la maduración de la SST como disciplina, el descubrimiento de las relaciones causa-efecto entre unas mejores medidas de

⁵ 7 Ibid.

control y los avances en la reducción de las lesiones y enfermedades profesionales, han aumentado la confianza en la prevención.

- ▶ Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales pueden gestionarse. La constatación de que muchos de los principios y procedimientos aplicados a la producción industrial y a la organización del trabajo pueden aplicarse también a la prevención de accidentes representó un paso importante. Los directivos también han descubierto que una producción eficiente, la calidad y la seguridad son elementos estrechamente relacionados entre sí.
- ▶ Aunque la indemnización, la atención médica y la rehabilitación de los trabajadores enfermos y lesionados seguirán siendo cuestiones muy importantes, el principal objetivo de la SST debe ser la prevención de accidentes y enfermedades en el lugar de trabajo, ya que es la estrategia más rentable para eliminar / reducir los accidentes y las enfermedades.
- ▶ La prevención es preferible a la protección. La protección implica la presencia de peligros⁶ y riesgos⁷ en el lugar de trabajo. Las medidas de protección tienen por objeto reducir el riesgo evitando que un trabajador entre en contacto con un peligro. Aunque las medidas de protección pueden evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, el "enfoque preventivo" implica la eliminación de los riesgos profesionales actuando directamente sobre los peligros, a través de una jerarquía para el control de riesgos (que analizaremos más adelante).
- ▶ Son preferibles los enfoques proactivos a los reactivos. Las medidas reactivas se ponen en marcha a raíz de sucesos (lesiones, accidentes, incidentes, reclamaciones, pérdidas, etc.). Un planteamiento proactivo se basa en la recogida de datos sobre resultados y medidas de salud y seguridad antes de que se produzca un accidente, incidente o caso de mala salud. En términos generales, esto significa recopilar datos y tomar todas las medidas y precauciones razonables para evitar enfermedades y lesiones profesionales en la fase más temprana (es decir, en la planificación y diseño de un lugar/sistema de trabajo).

1.3 Normas Internacionales del Trabajo relativas a la SST

Desde 1919, se han adoptado más de 60 convenios y recomendaciones que tratan de promover la seguridad y la salud en el trabajo, desde horarios de trabajo razonables y la reducción de la exposición al plomo en la pintura hasta los riesgos derivados de los grandes peligros y la mejora de los servicios de inspección laboral. Las normas de seguridad y salud en el trabajo se dividen a grandes rasgos en cuatro categorías:

- ▶ Políticas orientadoras para la acción.
 - ▶ Protección en determinadas ramas de actividad económica, por ejemplo, la industria de la construcción, la minería, el comercio y las oficinas, y el trabajo portuario.
-
- ▶ Protección contra riesgos específicos, por ejemplo, radiaciones ionizantes, benceno, amianto, protección de la maquinaria.

⁶Peligro: El potencial inherente de causar lesiones o daños a la salud de las personas.

⁷ Riesgo: Combinación de la probabilidad de que se produzca un suceso peligroso y la gravedad de las lesiones o daños para la salud de las personas causados por este suceso.

- ▶ Medidas de protección, por ejemplo, reconocimiento médico de los trabajadores jóvenes, peso máximo de las cargas que puede transportar un solo trabajador, prevención de accidentes laborales a bordo de los buques, prevención del cáncer profesional, prevención de la contaminación atmosférica, acústica y por vibraciones en el entorno de trabajo.

Las normas internacionales del trabajo de mayor aplicación son:

El [Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 \(n. 155\)](#) y la [Recomendación](#) que lo acompaña (n. 164). Estas normas tienen un alcance muy amplio: se aplican a todas las ramas de actividad económica, a todos los trabajadores y cubren todos los riesgos laborales. Establecen requisitos generales para la acción a nivel nacional (por ejemplo, para fijar la política nacional de SST), así como para la acción a nivel de empresa. Este último detalla las medidas que pueden adoptarse a nivel de la empresa para garantizar que los lugares de trabajo sean seguros y sin riesgos para la salud "en la medida en que sea razonablemente factible". Deben adoptarse medidas para que los trabajadores cooperen con sus empleadores y cuiden razonablemente de sí mismos y de los demás.

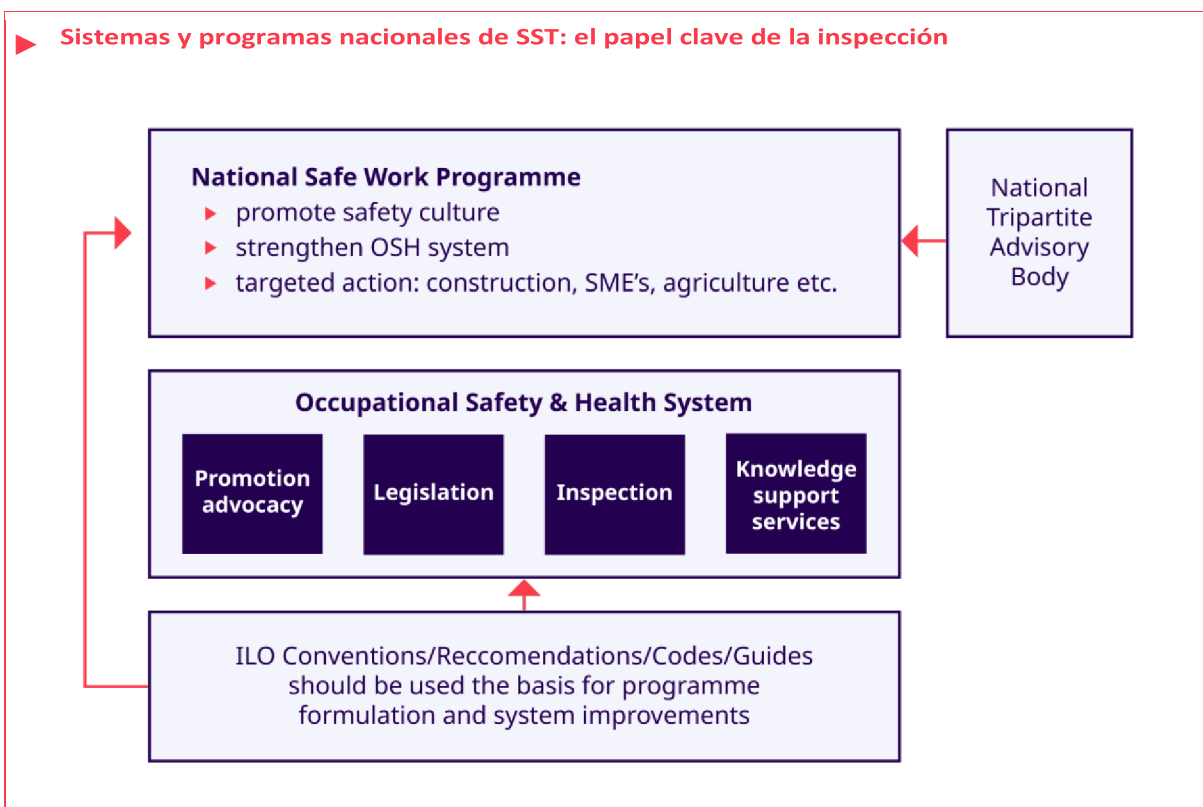
En virtud del Convenio n. 155, también debe existir un "sistema adecuado y apropiado de inspección" para garantizar el cumplimiento de la legislación en materia de SST. La Recomendación 164 establece que dichos sistemas de inspección deberían guiarse por las disposiciones del [Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 \(n. 81\)](#) y del [Convenio sobre la inspección del trabajo \(agricultura\), 1969 \(n. 129\)](#).

El [Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 \(n. 161\)](#) y la [Recomendación](#) que lo acompaña (n. 171). El ámbito de aplicación de estas normas también es muy amplio y aborda la necesidad de una política nacional coherente en materia de servicios de salud laboral. Las funciones de estos servicios deben adecuarse a los riesgos asociados a empresas específicas e incluir cuestiones como la identificación y evaluación de riesgos, la vigilancia del ambiente de trabajo, el asesoramiento y cualquier otro tipo de promoción de la salud en el trabajo. La autoridad competente debería consultar a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores sobre las medidas necesarias para dar efecto a las disposiciones del convenio.

[Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 \(n. 187\)](#) y su correspondiente [recomendación \(n. 197\)](#). Estas normas también tienen un alcance muy amplio y se basan en los convenios y recomendaciones mencionados, entre otros. El convenio n. 187 se basa en los conceptos de que la SST debe gestionarse eficazmente a escala nacional y empresarial, y en la necesidad de una cultura nacional preventiva en materia de seguridad y salud. Este convenio y esta recomendación pretenden promover específicamente:

- ▶ políticas nacionales en materia de SST, ampliando las disposiciones del convenio n. 155 e instando a la formulación y revisión de dichas políticas;
- ▶ los sistemas nacionales de SST, que cuentan con una serie de componentes esenciales, como las autoridades nacionales de SST y los sistemas de inspección;
- ▶ programas nacionales de SST, que son estratégicos y tienen una duración determinada, y se centran en prioridades nacionales específicas en materia de SST. Estos programas deben implicar a un amplio abanico de partes interesadas, incluidas, por supuesto, las inspecciones de trabajo, que tienen un importante papel de apoyo que desempeñar.

El papel de la inspección dentro del sistema de SST en su conjunto puede representarse mediante un diagrama:



Para más información sobre el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (n. 155), su protocolo de 2002 y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (n. 187), véase el folleto de la OIT "[Construir una cultura preventiva de seguridad y salud](#)".

► 2. Promoción del cumplimiento de las normas en materia de SST

2.1 Principales deberes y derechos de las partes interesadas

El desarrollo de marcos normativos nacionales y la definición de los derechos y deberes de las principales partes interesadas han sido pasos fundamentales en el progreso de la SST. Las Normas internacionales del trabajo, tal como se han descrito anteriormente, establecen el marco de relaciones, responsabilidades y obligaciones, e imponen obligaciones a las principales partes interesadas para mejorar la SST.

Empleadores

Los empleadores son los principales responsables de aplicar la legislación en materia de SST. Su obligación primordial es el deber de cuidar de sus empleados, lo que significa que deben velar razonablemente por la seguridad y la salud de sus trabajadores. En algunas legislaciones sobre SST, el deber de diligencia del empleador se aplica no solo a los trabajadores, sino también a otras personas que puedan tener motivos fundados para estar presentes en el lugar de trabajo, como visitantes, contratistas o el público en general, garantizando una protección razonable frente a los peligros derivados de las actividades laborales a todas las personas que puedan verse afectadas por ellos.

En la legislación nacional sobre SST, los deberes de los empleadores suelen establecerse con cierto detalle, como en Australia,⁸, cuya legislación sobre SST se resume a continuación:

⁸ Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo (Empleo en la mancomunidad) de 1991 Sección 16.



► Legislación sobre SST en Australia

La legislación vigente obliga al empleador a adoptar todas las medidas razonablemente viables para:

- proporcionar unas instalaciones seguras;
- proporcionar sistemas de trabajo seguros;
- proporcionar instalaciones adecuadas para el bienestar de los empleados en el trabajo;
- garantizar que los lugares de trabajo de la mancomunidad sean seguros y sin riesgos para la salud;
- garantizar que las personas puedan entrar y salir de los lugares de trabajo de la mancomunidad de forma segura y sin riesgos para su salud;
- garantizar la seguridad de los empleados cuando utilicen, manipulen, almacenen o transporten instalaciones o sustancias;
- garantizar que los empleados reciban la información, instrucción, formación y supervisión necesarias, y en las lenguas apropiadas;
- consultarse con los sindicatos y otras personas a fin de desarrollar una política de salud y seguridad en el trabajo que permita una cooperación eficaz entre el empleador y los trabajadores a la hora de promover, desarrollar y revisar las medidas necesarias para garantizar la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores en el trabajo;
- llegar a un acuerdo con los sindicatos para establecer mecanismos adecuados de consulta continua y otras cuestiones de salud y seguridad en el trabajo;
- controlar la salud y la seguridad de los trabajadores en el trabajo, así como las condiciones de los lugares de trabajo bajo el control del empleador;
- mantener información y registros adecuados en relación con la salud y la seguridad de los empleados;
- proporcionar servicios médicos y de primeros auxilios adecuados a los empleados.

En gran medida, esta legislación refleja los requisitos del Convenio nº 155, y en la mayoría de los países se establecen requisitos similares, en los que los empleadores son considerados legalmente responsables de garantizar la seguridad y la salud de sus trabajadores.

Para cumplir la legislación pertinente, los empleadores tendrán que gestionar las cuestiones de seguridad y salud. Sea cual sea el sector, el tamaño o la naturaleza de la organización, las claves de una gestión eficaz de la SST son:

- liderazgo y administración (incluidos los procesos empresariales adecuados);
- una mano de obra formada y cualificada;
- un entorno en el que la gente confíe y se implique.

Estos elementos deben sustentarse en la comprensión de la tipología de riesgos que la organización crea o afronta. Lo cual se relaciona con una gestión de riesgos más amplia, que queda representada en el siguiente diagrama.



Gestión de la salud y la seguridad. Ejecutivo de Salud y Seguridad Reino Unido, 2013.

Trabajadores

"En el mundo sindical de hoy, no hay ningún tema ante el que los trabajadores [...] de todos los matices de opinión, y todas las variedades de ocupación, presenten mayor unanimidad y se muestren tan dispuestos a emprender acciones combinadas como la prevención de accidentes y la provisión de lugares de trabajo saludables ."⁹

Como indica esta cita, el tema de la prevención de accidentes (y, por tanto, la SST) ha sido una cuestión importante para los trabajadores durante más de 100 años, por razones obvias. Aunque otras consideraciones puedan ser igualmente importantes, la SST sigue siendo un tema crucial.

Sin embargo, garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores requiere la colaboración de estos y, por esta razón, muchos países han impuesto a los trabajadores la obligación legal de cooperar con sus empleadores en la protección de su propia seguridad y salud y la de los demás.

⁹ Sidney y Beatrice Webb, *La democracia industrial*, 1902.



► Obligaciones de los trabajadores en la Unión Europea¹⁰

1. Será responsabilidad de cada trabajador velar, en la medida de lo posible, por su propia seguridad y salud y por la de las demás personas afectadas por sus actos o Comisiones de trabajo, de acuerdo con su formación y las instrucciones dadas por su empleador.
2. A tal fin, los trabajadores deben, en particular, de acuerdo con su formación y las instrucciones dadas por su empleador:
 - (a) utilizar correctamente la maquinaria, los aparatos, las herramientas, las sustancias peligrosas, los equipos de transporte y otros medios de producción;
 - (b) utilizar correctamente los equipos de protección personal que se les entreguen y, después de su uso, devolverlos a su lugar adecuado;
 - (c) abstenerse de desconectar, modificar o retirar arbitrariamente los dispositivos de seguridad instalados, por ejemplo, en máquinas, aparatos, herramientas, instalaciones y edificios, y utilizar correctamente dichos dispositivos de seguridad;
 - (d) informar inmediatamente al empleador y/o a los trabajadores con responsabilidad específica en materia de seguridad y salud de los trabajadores de cualquier situación laboral que tengan motivos razonables para considerar que representa un peligro grave e inmediato para la seguridad y la salud, así como de cualquier deficiencia en las disposiciones de protección;
 - (e) cooperar, de conformidad con la práctica nacional, con el empleador y/o los trabajadores que tengan una responsabilidad específica en materia de seguridad y salud de los trabajadores, durante el tiempo que sea necesario para permitir que se lleven a cabo las tareas o los requisitos impuestos por la autoridad competente para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo;
 - (f) cooperar, de conformidad con la práctica nacional, con el empleador y/o los trabajadores con responsabilidad específica en materia de seguridad y salud de los trabajadores, durante el tiempo que sea necesario para que el empleador pueda garantizar que el entorno y las condiciones de trabajo son seguros y no plantean riesgos para la seguridad y la salud en su ámbito de actividad.

Los deberes de los trabajadores suelen ir acompañados de sus correspondientes derechos, por ejemplo el derecho a:

- recibir formación e información sobre los riesgos que entraña su trabajo y las medidas preventivas que deben adoptarse;

¹⁰ "Directiva marco" 89/391/CEE de la UE, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, artículo 13.

- ▶ abandonar su puesto de trabajo en caso de riesgo grave e inminente;
- ▶ someterse a controles de salud (cuando sea necesario) y ser informado de los resultados;
- ▶ estar representado en cuestiones de SST y poder participar en dicha representación.

También hay que hacer hincapié en la importancia de consultar a los trabajadores, ya que no se pueden lograr avances efectivos y sustanciales en materia de SST sin contar con la consulta y el compromiso de los trabajadores. Los trabajadores pueden contribuir a los programas de prevención, ya que conocen y experimentan de primera mano los sistemas de trabajo adoptados, lo que incluye posibles métodos simplificados o las prácticas dudosas. Lo mismo ocurre a escala nacional, donde la legislación, las políticas y las orientaciones técnicas y de otro tipo en materia de SST requieren la aportación de los trabajadores a través de sus sindicatos nacionales u otras organizaciones.

La gran mayoría de los Estados miembros de la OIT exigen que se establezcan estructuras de cooperación entre la dirección, los trabajadores y sus representantes (comités de SST y representantes de los trabajadores en materia de SST, designados por los sindicatos o de otro modo), y definen la naturaleza y la composición de dichas estructuras en función del tamaño (en términos de número de empleados) y de las funciones de la empresa.

En general, los empleadores facilitarán el tiempo y los recursos necesarios para que esta formación sea impartida por instituciones gubernamentales o privadas especializadas, incluidas las organizaciones de empleadores y trabajadores.

La aplicación de esta legislación y el asesoramiento a los comités y representantes de SST por parte de los inspectores de trabajo es una de las estrategias clave para promover la SST en el lugar de trabajo.

Fabricantes y proveedores

Uno de los principios de la SST es que los riesgos se abordan mejor en la fase de diseño o fabricación, reduciendo así los riesgos para los trabajadores al utilizar los equipos. De modo que la maquinaria del lugar de trabajo debería ser más segura y silenciosa, con menos vibraciones, etc., como resultado de un mejor diseño, y debería facilitarse información/instrucciones sobre el almacenamiento y uso seguros de sustancias para prevenir los riesgos para la salud de los trabajadores. En consecuencia, muchos países han aprobado leyes o directrices sobre SST relativos a las obligaciones de diseñadores, fabricantes y proveedores. Por ejemplo, en la actualidad, hay varias directivas europeas en vigor en prácticamente todos los países de la UE sobre seguridad de los productos, que han tenido un impacto importante en la reducción de accidentes y enfermedades laborales.

La legislación o las orientaciones de este tipo pueden referirse a productos como maquinaria, ascensores o recipientes a presión, para garantizar que se diseñan, fabrican, prueban y suministran con las salvaguardias adecuadas, en beneficio de los trabajadores que los utilizan. En alternativa, dicha legislación puede referirse al suministro de sustancias peligrosas, con el objetivo de garantizar que los proveedores proporcionen información adecuada¹¹ en materia de seguridad y salud, también en beneficio de los usuarios.

A algunas inspecciones de trabajo se les ha encomendado la responsabilidad de hacer cumplir dicha legislación, lo que supone un cambio relativamente nuevo para muchas de ellas. La denominada "vigilancia del mercado" exige que los inspectores evalúen los productos y sustancias para comprobar si cumplen la "legislación sobre

¹¹ Base de datos de las FISQ: Fichas internacionales de seguridad química (FISQ) (ilo.org).

suministro" pertinente, de forma muy parecida a como evaluarían la legislación normal sobre el lugar de trabajo. Por consiguiente, además de tratar con los empleadores y/o los trabajadores, los inspectores deberán tratar con los fabricantes o, si los productos proceden de otros países, con los proveedores o importadores.

Los inspectores tienen una clara ventaja a la hora de llevar a cabo esta vigilancia del mercado de productos en el lugar de trabajo: saben cómo es probable que se utilicen en la práctica. Sin embargo, pueden tener que recurrir al asesoramiento de especialistas para evaluar la conformidad con las normas internacionales o nacionales (por ejemplo, para maquinaria o recipientes a presión), lo que puede plantear problemas a los servicios de inspección que no dispongan con facilidad de esos conocimientos. Otro reto es que, dado que gran parte del comercio se realiza ahora a escala internacional, los organismos de inspección necesitan colaboración y buenas redes transfronterizas para hacer un seguimiento de las medidas correctoras necesarias. Estas redes son más fáciles de crear allí donde ya existen grupos regionales de alto nivel (por ejemplo, en el seno de la Unión Europea o de la Asociación de Naciones del Sudeste Asiático).

► **Obligaciones de fabricantes y proveedores: Convenio n. 155 (artículo 12)**

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

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

2.2 Cambios en la normativa sobre SST

Hasta la década de 1970, la legislación en materia de SST se centraba casi exclusivamente en lugares de trabajo específicos, como fábricas, canteras y minas, y cubría con cierto detalle determinados procesos y elementos de las instalaciones (por ejemplo, calderas o grúas) y los riesgos asociados a ellos. Sin embargo, en las últimas décadas se ha observado una marcada tendencia a que la legislación en materia de SST sea más transversal y se aplique a todos los sectores laborales y a todos los riesgos.

La legislación nacional en materia de SST tiende a adoptar un enfoque prescriptivo, imponiendo a los empleadores un gran número de obligaciones específicas, ya sea a través de la ley básica de SST o de reglamentos, decretos y ordenanzas de apoyo. El énfasis se ponía en lograr el cumplimiento de requisitos específicos, en lugar de adoptar un enfoque holístico orientado a la prevención. En muchos países, si las cosas iban mal o si había incumplimiento, era el desafortunado supervisor, capataz o trabajador quien era considerado responsable y a menudo sancionado, y los cargos siempre se referían a infracciones de requisitos muy específicos.

Con la difusión de obligaciones generalizadas y exhaustivas, ejemplificadas por el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (n. 155) y, en la Unión Europea, por las disposiciones de la Directiva marco sobre seguridad y salud en el trabajo, 1989,¹² el antiguo enfoque de la SST ya no era adecuado ni apropiado. El nuevo planteamiento deja inequívocamente claro que los empleadores y los altos directivos son responsables de garantizar el cumplimiento de la legislación y, en la medida en que sea razonablemente factible, de que los lugares de trabajo, la maquinaria, los equipos y los procesos bajo su control sean seguros y no entrañen riesgos para la salud. La única forma práctica de cumplir con éxito una obligación tan amplia es adoptar un enfoque de gestión de la SST.

La nueva normativa impone a los empleadores la obligación de garantizar que sus empresas cuentan con estructuras dedicadas a la prevención (incluidas formas de promover la consulta y la participación de los trabajadores) y prácticas de gestión que fomentan las actividades preventivas, de las que son las más comunes:

- ▶ ¹³evaluación de riesgos,
- ▶ control de las condiciones de trabajo,
- ▶ información, instrucción y formación de los trabajadores,
- ▶ vigilancia de la salud de los trabajadores,
- ▶ vigilancia del medio ambiente (ruido y otros contaminantes),
- ▶ planificación de emergencias,
- ▶ registro, documentación y notificación de la información sobre SST, e ▶ investigación de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

▶ Sistemas de control interno

Noruega, en 1992, y Suecia, en 1993, introdujeron sistemas de control interno (CI) o autorregulación, que incluían la responsabilidad básica del empleador de organizar un trabajo sistemático en materia de seguridad y salud. La Ley noruega del Entorno Laboral de 1990 obliga al empleador de cada lugar de trabajo a trabajar sistemáticamente para mejorar el entorno laboral de la empresa, exigiéndole que identifique objetivos y responsabilidades, y lleve a cabo actividades de seguridad y salud como evaluaciones de riesgos, planes de acción y supervisión del rendimiento, y que documente las medidas establecidas para proporcionar un entorno laboral seguro.

¹² Directiva 89/391/CEE del Consejo.

¹³ Proceso de evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud derivados de los peligros en el trabajo.

Tradicionalmente, la legislación sobre SST se centraba en los peligros para la seguridad, mientras que la legislación moderna sobre SST se centra en cuestiones de seguridad y salud. En los últimos años se han incluido en la normativa otros problemas de salud, como las cuestiones ergonómicas susceptibles de causar trastornos musculoesqueléticos y los factores que pueden provocar enfermedades psicosociales, como el estrés y el agotamiento. Los factores psicosociales también incluyen aspectos de la organización del trabajo (el clima o la cultura organizativa de la empresa, los roles laborales, las relaciones interpersonales, el diseño y el contenido de las tareas, etc.). De hecho, en 2019 la OIT adoptó sus últimas normas sobre factores de este tipo, a saber, el [Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 \(n. 190\)](#) y la [Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 \(n. 206\)](#) que lo acompaña.

2.3 Un nuevo enfoque de la inspección del trabajo y la SST

La introducción de este nuevo enfoque, ya sea a través de una nueva legislación nacional o de cambios en la metodología para llevar a cabo inspecciones en materia de SST, ha tenido un profundo impacto en el proceso de inspección. Los inspectores de trabajo han dejado atrás su función tradicional, que consistía simplemente en detectar irregularidades legales para luego asesorar o imponer sanciones, en función de la gravedad de la infracción. Ahora adoptan, en cambio, un enfoque más proactivo y se centran en la forma en que la SST se gestiona a nivel central, haciendo referencia a ejemplos individuales de cumplimiento o incumplimiento para indicar en qué medida la empresa en su conjunto está llevando a cabo o no una buena gestión de la SST.

Esto puede requerir una evaluación (o auditoría) exhaustiva y sistemática de los sistemas de SST de una empresa, pero lo más frecuente es que los inspectores emitan un juicio sobre la competencia de la dirección de la empresa a la hora de gestionar la SST en el día a día. Esto significa formarse una opinión sobre la eficacia con la que los empleadores/gestores evalúan los riesgos y adoptan medidas para controlarlos, y gestionan y mantienen las medidas necesarias de control/prevención de riesgos. Por lo tanto, los inspectores de trabajo tienen que considerar la política y la organización de SST de la empresa, si existen, la competencia y las responsabilidades de su personal en materia de SST, los niveles de formación y supervisión en SST, etc., utilizando ejemplos prácticos del lugar de trabajo para demostrar la gestión adecuada o inadecuada de la SST.

Este nuevo enfoque aún no ha sido adoptado por todas las inspecciones de trabajo, pero existe una clara tendencia en esta dirección, especialmente en los países más desarrollados. Los cambios quedan bien ilustrados por los ["Principios comunes para la inspección del trabajo en relación con la salud y la seguridad en el lugar de trabajo"](#), adoptados por el Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo de la Unión Europea (CARIT), que se elaboraron para reflejar los cambios en la legislación de la UE.

No obstante lo anterior, algunos cuerpos de inspección pueden optar por realizar inspecciones centradas en cuestiones específicas, por ejemplo, los trabajos en altura y las medidas adecuadas de control de riesgos. Aun así, durante estas inspecciones será necesario establecer cómo garantiza el empleador que los sistemas de trabajo sean seguros, es decir, cómo se gestiona la SST.

Véase [La seguridad y salud en el trabajo- Guía para inspectores de trabajo y otras partes interesadas](#). El objetivo de esta guía es proporcionar información a los inspectores y otras partes interesadas sobre la gestión de los problemas de seguridad y salud en el trabajo comunes a muchos sectores de la industria. También se ofrece información genérica, con el fin de capacitar e informar a los usuarios sobre los peligros y riesgos profesionales, y las medidas que deben adoptar empleadores y trabajadores para reducirlos.

Haga clic en estos enlaces para ver algunos vídeos del Ministerio de Trabajo de Ontario, Canadá, que muestran a inspectores de SST realizando evaluaciones de la gestión de diversos temas y sectores de SST:

[Reparación de carrocerías de automóviles](#), [cocinas comerciales](#) (resbalones, tropiezos, caídas y otros peligros), seguridad en [carretillas elevadoras](#), [estrés térmico](#), [seguridad en muelles de carga](#), [manipulación manual de materiales](#) en lugares de trabajo industriales.



► Principios comunes de la inspección del trabajo en materia de seguridad y salud en el trabajo (CARIT)

Una inspección del lugar de trabajo debe incluir un examen físico de las prácticas, normas y condiciones de trabajo, así como un debate con los representantes del empleador y con los representantes de los trabajadores. Al investigar accidentes laborales o casos de mala salud es importante que, siempre que sea necesario y posible, se entreviste a la persona afectada. Dentro de los principios básicos, el examen y el debate deben centrarse en garantizar el cumplimiento de la legislación nacional aplicable, incluida la resultante de la transposición de la legislación de la UE. (...). Las prioridades de inspección, según la estructura de la Directiva marco, son:

- (i) juzgar si la política de salud y seguridad del empleador está dirigida a garantizar la salud y la seguridad de sus empleados;
- (ii) juzgar si la organización y las disposiciones que el empleador ha introducido para garantizar la salud y la seguridad pueden conducir a la identificación, rectificación y prevención de deficiencias. Esto incluirá las disposiciones adoptadas por el empleador para identificar los peligros y evaluar los riesgos;
- (iii) en particular, evaluar las disposiciones adoptadas por el empleador para:
 - la planificación, organización, aplicación, control, seguimiento y revisión eficaces de las medidas de protección y prevención en el lugar de trabajo;
 - obtener asesoramiento y asistencia de expertos en cuestiones de salud y seguridad;
 - hacer frente a las emergencias; proporcionar a los trabajadores y/o a sus representantes información comprensible y pertinente;
 - formación de los empleados en materia de salud y seguridad;
 - garantizar la consulta con los trabajadores y/o sus representantes sobre cuestiones relacionadas con la salud y la seguridad;
 - garantizar que las disposiciones establecidas protegen eficazmente a los trabajadores contra los riesgos identificados. (...)"

2.4 Iniciativas de cumplimiento voluntario¹⁴

En los últimos 20 años, se han hecho más frecuentes las iniciativas voluntarias, es decir, los códigos de conducta u otras iniciativas empresariales no exigidas por la ley pero que abordan la actuación de las empresas en materia de salud laboral, seguridad, medio ambiente (HSE) y otras cuestiones. [Responsabilidad social de las empresas](#) (RSE), como se conoce, es un tipo de autorregulación internacional de las empresas privadas que pretende contribuir a objetivos sociales de carácter filantrópico, activista o caritativo mediante la participación o el apoyo a prácticas de voluntariado o de orientación ética. La época en la que era posible describir la RSE como una política organizativa interna o una estrategia de ética empresarial ha pasado, ya que se han desarrollado diversas leyes internacionales y varias organizaciones han utilizado su autoridad para impulsarla más allá de las iniciativas individuales o incluso sectoriales. Aunque antes se consideraba una forma de autorregulación empresarial, en la última década ha pasado de decisiones voluntarias tomadas por organizaciones individuales a sistemas obligatorios organizados a escala regional, nacional e internacional.

Algunas de las IV más conocidas son:

- ▶ [Cuidado responsable](#)
- ▶ [Eco-Sistema Comunitario de Gestión y Auditoría Medioambientales \(EMAS\)](#),
- ▶ [Normas de la Organización Internacional de Normalización \(ISO\)](#),¹⁵ y
- ▶ Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, ILO OSH 2001

Los programas voluntarios son solo un elemento dentro de una estrategia global de protección de HSE que incluye una serie de políticas y programas. Tienen grandes puntos fuertes, pero también presentan retos particulares, que deben ser reconocidos para poder garantizar que se utilicen con éxito. Los puntos fuertes que los convierten en poderosos instrumentos políticos son que:

- ▶ utilizan un enfoque basado en el mercado para fomentar un cambio de comportamiento que no dependa de la regulación;
- ▶ proporcionan valiosos beneficios a los participantes, como el acceso a información de bajo coste, la reducción de los costes operativos y el reconocimiento público de sus logros en materia de salud, seguridad y medio ambiente;
- ▶ tienden a crear asociaciones entre potenciales adversarios (gobierno e industria, competidores corporativos dentro de una industria, industria y sindicatos), lo que conduce a mejorar el diálogo y la cooperación que puede beneficiar a todas las partes;
- ▶ pueden tener efectos de gran alcance a la hora de influir en el comportamiento, por ejemplo, cambiando la actitud del público hacia la industria química, y propiciando así mejoras en muchos frentes.

¹⁴ Informe para debate en la Reunión tripartita sobre iniciativas voluntarias que afectan a la formación y la educación en materia de seguridad, salud y medio ambiente en las industrias químicas, OIT Ginebra, 22-26 de febrero de 1999.

¹⁵ Por ejemplo, las series de normas ISO 9000 y 14000 sobre calidad y medio ambiente, respectivamente, y la ISO 45001, que abarca la SST.

Las limitaciones de los programas voluntarios, debidas a su dependencia de las fuerzas del mercado, son las siguientes:

- ▶ tienen éxito únicamente cuando se consigue persuadir a los participantes para que cambien voluntariamente sus acciones. Por lo tanto, antes de adoptar un enfoque voluntario conviene analizar detenidamente las oportunidades y la motivación de los participantes;
- ▶ Los programas voluntarios pueden no ser lo suficientemente convincentes como para incitar a los participantes a cambiar su comportamiento, ya que la perspectiva de sanciones por incumplimiento tiende a estar ausente o ser débil;
- ▶ Los programas voluntarios suelen carecer de transparencia y pueden no proteger los derechos de terceros; a fin de establecer la credibilidad ante las partes interesadas más importantes es necesario contar con componentes creíbles de seguimiento, evaluación e información;
- ▶ Según la Comisión Europea, los programas voluntarios pueden infringir las normas de competencia de diversas maneras; por ejemplo, las empresas no signatarias pueden quedar excluidas de un mercado, o los precios al consumo pueden inflarse.

Un marco normativo y político gubernamental sólido, así como la participación del público, podrían contrarrestar las limitaciones de estos códigos voluntarios.

2.5 Directrices de la OIT relativas a los sistemas de gestión de la SST

Impulsada por el enfoque de gestión de la SST y el éxito del "enfoque sistémico" de las normas internacionales (como las elaboradas por la ISO), la OIT adoptó en 2001 sus *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo*. Estas directrices, conocidas como ILO-OSH 2001, proporcionan un modelo internacional único, compatible con otras normas y guías de sistemas de gestión. También reflejan los valores de la OIT, como el tripartismo, y las normas internacionales pertinentes, como el Convenio n. 155 y 161. A diferencia de otras normas internacionales, la ILO-OSH 2001 no es jurídicamente vinculante y su aplicación no requiere certificación, pero los países pueden reconocerla formalmente como buena práctica y utilizarla en la elaboración de sus propias pautas al respecto. En la actualidad se ha traducido a más de 20 lenguas y las administraciones nacionales se remiten a ella con frecuencia.

ILO-OSH 2001 aboga por la integración de los elementos del sistema de gestión de la SST en la política general y en las disposiciones de gestión, aunque también permite cierta flexibilidad, en función del tamaño y el tipo de empresa de que se trate. ILO-OSH 2001 también hace hincapié en que la SST debe ser una responsabilidad de la dirección, y no considerarse una tarea exclusiva de los departamentos o especialistas en SST. Las Directrices comprenden un conjunto de cinco elementos integrados en un ciclo continuo de política, organización, planificación, aplicación, evaluación y acción para la mejora.

► **Figura 1. Principales elementos del sistema de gestión de la SST**



Estas medidas siguen el ciclo internacionalmente aceptado de Deming de Planificar-Hacer-Verificar-Actuar, que constituye la base del "enfoque sistémico" de la gestión de la SST.



► Los cinco elementos de la ILO-OSH 2001

- **La sección "Política "** es la base del sistema de gestión de la SST. Establece la dirección que debe seguir la organización e incluye la participación de los trabajadores.
- **"Organización"** abarca los elementos de responsabilidad y rendición de cuentas, competencia y formación, documentación y comunicación. Garantiza que se ha establecido la estructura de gestión y que se han asignado las responsabilidades necesarias para aplicar la política de SST.
- **"Planificación" y "aplicación "** comprenden los elementos de revisión inicial, planificación, desarrollo y aplicación del sistema, objetivos de SST y prevención de riesgos. Mediante la revisión inicial, se muestra en qué punto se encuentra la organización en materia de SST, y se utiliza como punto de partida para aplicar la política de SST.
- La **"evaluación"** se refiere al seguimiento y la medición del rendimiento, la investigación de lesiones, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo, la inspección, las auditorías y la revisión de la gestión. Estos pasos revelan en qué medida funciona el sistema de gestión de la SST e identifican cualquier punto débil que deba remediarse. Incluye el importantísimo elemento de la auditoría, que debe realizarse en cada etapa. Las auditorías deben ser realizadas por personas independientes de la actividad auditada, lo cual no significa, sin embargo, que se requieran necesariamente auditorías de terceros.
- La **"acción de mejora"** abarca la acción preventiva y correctiva y la mejora continua. Aplica las medidas preventivas y correctoras necesarias identificadas por la evaluación y las auditorías. También hace hincapié en la necesidad de mejorar continuamente los resultados en materia de SST mediante el desarrollo constante de políticas, sistemas y técnicas que prevengan y controlen las lesiones, la mala salud, las enfermedades y los incidentes relacionados con el trabajo.

En el contexto de la inspección del trabajo, quizá sea importante decir que estas directrices hacen referencia a la necesidad de una "inspección sistemática" realizada por los empleadores y los trabajadores como parte de su evaluación y supervisión de los resultados. De hecho, los empleadores siempre han sido responsables de garantizar que sus equipos de trabajo, locales y prácticas laborales resulten seguros, y la inspección ha representado un medio para que así sea.

ILO-OSH 2001 promueve el establecimiento de un marco nacional para los sistemas de gestión (SG) de la seguridad y la salud en el trabajo (SST), lo que incluye la designación de:

- una institución (o instituciones) competente(s) en materia de SST-SG;
- la formulación de una política nacional coherente y el establecimiento de un marco para la aplicación nacional efectiva de la ILO-OSH 2001.

Existen otras iniciativas interesantes para promover el enfoque SST-SG por parte de las autoridades públicas que incluyen instrumentos jurídicamente no vinculantes, como [los Programas voluntarios de protección](#) en los Estados Unidos de América.



► Programas voluntarios de protección (VPP) en EE.UU.

La iniciativa VPP fue lanzada en 1982 por la Administración de Seguridad y Salud en el Trabajo (OSHA) de Estados Unidos. Básicamente, los centros VPP se comprometen a proteger eficazmente a los empleados más allá de los requisitos de las normas de la OSHA. En un VPP, la dirección, los trabajadores y la OSHA establecen relaciones de cooperación en los centros de trabajo que han implantado un sistema integral de gestión de la SST para identificar, evaluar, prevenir y controlar eficazmente los riesgos laborales y evitar así las lesiones y enfermedades de los empleados.

La aprobación del VPP es el reconocimiento oficial de la OSHA a los esfuerzos sobresalientes de empleadores y empleados que han logrado una SST ejemplar. El programa VPP establece criterios basados en el rendimiento para un sistema gestionado de SST, invita a los centros a presentar solicitudes y, a continuación, evalúa a los solicitantes en función de esos criterios. El proceso de verificación de la OSHA incluye una revisión de la solicitud y una rigurosa evaluación in situ por parte de uno de sus equipos de expertos en seguridad y salud.

Las pruebas estadísticas del éxito de la VPP son impresionantes. Como resultado, el centro de trabajo medio de la VPP tiene una tasa de incidencia de días perdidos al menos un 50% inferior a la media de su sector. La OSHA retira a las empresas participantes de las listas de inspección programadas.

En México y EE.UU., las empresas que consiguen cumplir los requisitos del Programa Voluntario de Protección pueden quedar exentas de la inspección preventiva. Sin embargo, en otros países se han puesto a prueba programas similares y no han funcionado bien: en algunos casos, las condiciones de trabajo en las empresas que han seguido planes de cumplimiento voluntario (y estaban exentas de inspección) han empeorado por lo que se han reanudado las inspecciones periódicas. No obstante, el uso voluntario de sistemas de gestión es útil para promover el cumplimiento, ya que proporciona un marco organizativo sólido en el que las obligaciones y responsabilidades legales pueden identificarse y cumplirse más fácilmente.

2.6 Cultura preventiva de seguridad y salud¹⁶

Las expresiones "cultura de la seguridad", "cultura de la prevención", "cultura preventiva de la seguridad y la salud" así como otras variantes utilizadas en muchos países tienen significados similares. Los expertos suelen definirlos como los valores y prácticas que comparten la dirección y el personal para garantizar que se minimizan los riesgos. En resumen, esto significa que la seguridad y la salud y la prevención son siempre la prioridad principal

es la clave. Con una verdadera cultura de la seguridad, cada empleado o miembro del personal -ya sea trabajador o directivo- piensa en la seguridad y la salud y en nuevas formas de hacerlas realidad.

¹⁶ OIT, [Lugares de trabajo seguros y saludables. Hacer realidad el trabajo decente](#), Informe para el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, Ginebra, 2007.

Hay una conciencia generalizada de que no existe una fórmula prescriptiva para desarrollar y mejorar la cultura de la seguridad, sin embargo, está surgiendo la creencia de que hay algunas características y prácticas comunes que las organizaciones pueden adoptar para progresar en este sentido.



► Cultura preventiva de seguridad y salud: características y prácticas comunes

- Un liderazgo fuerte y un compromiso visible y real (en la teoría y en la práctica) por parte de la dirección.
- Comunicación y consulta con la mano de obra y participación activa de los trabajadores en cuestiones de SST.
- Cuando la dirección y el personal comparten una misma concienciación, un conocimiento y una comprensión idénticos sobre la SST se incorpora la convicción de que todos los accidentes son evitables y de que los peligros pueden eliminarse y, cuando esto no es posible, en todo caso, los riesgos pueden reducirse.
- La SST es responsabilidad de todos. La responsabilidad de la SST no se limita a un único departamento o persona. La empresa debe establecer normas exhaustivas relativas a las funciones, los derechos y las obligaciones. Sin embargo, una verdadera cultura de la seguridad es también una cultura abierta y tolerante con los errores (en la que existe una atmósfera de cooperación y franqueza en la que los empleados se sienten cómodos hablando de errores y cuasi accidentes para mejorar el aprendizaje).
- Presencia constante de la SST, no solo en términos de actitudes y comportamientos conscientes de la SST por parte del personal, sino también mediante la inclusión de consideraciones de SST en las prácticas/reuniones de gestión pertinentes.
- Una empresa está dispuesta a mejorar sus resultados en materia de SST aprendiendo de la experiencia y estableciendo objetivos de mejora continua.

Así, todos los directivos y trabajadores adoptan valores, actitudes, prácticas y comportamientos positivos, que favorecen el mantenimiento de un entorno laboral que no solo cumple la ley, sino que también es un buen lugar en el que trabajar. Este planteamiento motiva a los trabajadores y aumenta su compromiso con la empresa, fomentando la innovación y la dedicación, con evidentes ventajas para la productividad empresarial y para el bienestar de los trabajadores en general.

Construir y mantener una "cultura nacional de seguridad y salud preventivas" significa aumentar la concienciación general y la comprensión de los peligros y riesgos mediante la realización de campañas nacionales y a través de la formación y la educación, empezando por la educación básica y continuando a lo largo de toda la vida laboral.

► 3. Garantizar lugares de trabajo seguros - Evaluación de riesgos

¿Qué es una evaluación de riesgos??

Una evaluación de riesgos para la seguridad y la salud en el lugar de trabajo consiste esencialmente en un examen cuidadoso de lo que podría causar lesiones o mala salud a las personas en un lugar de trabajo concreto. Cuando se realiza correctamente, permite a los empleadores sopesar si han aplicado medidas adecuadas de control de riesgos o si deben hacer más para evitar daños a las personas en situación de riesgo, incluidos los trabajadores y los miembros del público. El objetivo es asegurarse de que nadie resulte herido o enferme.

Una evaluación de riesgos consiste en identificar los peligros presentes en una empresa (ya se deriven de las actividades laborales o de otros factores, por ejemplo la disposición de los locales) y, a continuación, sopesar la magnitud de los riesgos existentes, teniendo en cuenta las medidas de control ya aplicadas para reducirlos y decidir si hay que hacer algo más para garantizar que nadie resulte perjudicado.

Los resultados de una evaluación de riesgos deben ayudar a los empleadores a decidir qué controles de riesgos son necesarios y más adecuados.

Una evaluación de riesgos implica abordar los niveles de riesgo en las condiciones existentes en el momento en que se realiza la evaluación de riesgos. Es importante identificar quién puede estar en riesgo y las consecuencias para la seguridad y la salud de CADA peligro por separado, ya que para cada peligro se requerirán diferentes medidas de control del riesgo para prevenir o reducir la probabilidad y la gravedad del daño.

La clave de la evaluación de riesgos es no complicar en exceso el proceso. Al realizar una evaluación de riesgos, es importante centrarse y decidir las medidas de control de riesgos que deben aplicarse, siguiendo una jerarquía de controles para hacer que las condiciones de trabajo sean seguras y saludables.

3.1 Peligros y riesgos

El término "peligro" se confunde a menudo con el término "riesgo". Estos dos conceptos son muy relevantes para muchos procesos y actividades de SST y requieren una definición y diferenciación claras.

Un peligro es un agente, condición o actividad con potencial para causar daño que, si no se controla, puede afectar negativamente al bienestar o la salud de quienes están expuestos a él. En cualquier lugar de trabajo pueden encontrarse un número casi ilimitado de peligros, entre ellos:

- peligros químicos, derivados de la presencia de líquidos, sólidos, polvos, humos, vapores y gases;
- peligros físicos, como ruido, vibraciones, iluminación insuficiente, radiaciones y temperaturas extremas;
- peligros biológicos, como bacterias, virus, residuos infecciosos e infestaciones;
- peligros contra la seguridad asociados a la gravedad (caídas de personas y objetos), manipulación manual, herramientas manuales, partes móviles de instalaciones/maquinaria y/o sus cargas, vehículos, electricidad, equipos a presión;

3. Lugares de trabajo seguros

- ▶ peligros psicológicos relacionados con el contenido y el contexto del trabajo que ocasionan estrés y tensión;
- ▶ peligros asociados a un mal diseño ergonómico de los lugares y métodos de trabajo, por ejemplo, un mal asiento para los conductores de vehículos tales como carretillas elevadoras, o bien un diseño inadecuado de los puestos de trabajo, oficinas y fábricas.

El **riesgo** es una combinación de la probabilidad de que se produzca un suceso peligroso y la gravedad de las lesiones o daños para la salud de las personas causados por este suceso.

Un riesgo será mayor cuando las consecuencias sean graves y cuando la probabilidad de que ocurra sea más alta. Los dos factores son independientes: las consecuencias del contacto con un peligro pueden ser graves y la probabilidad escasa, por lo que el riesgo es bajo, como muestra la tabla siguiente. La probabilidad de que se produzca está relacionada con la frecuencia con la que el peligro puede materializar sus efectos potencialmente dañinos (los peligros presentes de forma continua tienen mayor probabilidad de ocasionar daños que los que están presentes durante periodos cortos).

Mientras que los peligros son intrínsecos a un proceso determinado, los riesgos no lo son tanto y variarán en función de los niveles de prevención y protección ofrecidos, es decir, de las medidas de control de riesgos aplicadas. Por ejemplo, los plaguicidas son intrínsecamente peligrosos y su pulverización puede suponer graves riesgos para los agricultores, pero si se aplican medidas de control adecuadas, los riesgos pueden reducirse a niveles aceptables.

▶ **Tabla 1. Mostrar el riesgo residual en función de la probabilidad de estar expuesto a un peligro y las consecuencias resultantes.**

Probabilidad	Consecuencias				
	Insignificante	Menor	Moderado	Importante	Grave
Casi seguro	3 = Medio (M)	Alto	Extremo	Extremo	Extremo
Probable	3 = Medio (M)	3 = Medio (M)	Alto	Extremo	Extremo
Posible	Bajo	3 = Medio (M)	Alto	Alto	Extremo
Improbable	Bajo	3 = Medio (M)	3 = Medio (M)	Alto	Extremo
Raro	Bajo	Bajo	3 = Medio (M)	3 = Medio (M)	Alto

Evaluación de riesgos - un proceso de cinco pasos

La forma más sencilla y directa de llevar a cabo una evaluación de riesgos es que el empleador o el representante o representantes designados, con la participación activa de toda la plantilla, sigan estos cinco pasos:

Paso 1: Identificar los peligros.

Paso 2: Identificar a quién puede perjudicar y cómo.

Paso 3: Evaluar el riesgo: identificar y decidir las medidas de control de los riesgos para la seguridad y la salud, lo que implica, a su vez, dar dos sub-pasos más:

Paso 3a: Identificar lo que ya se está haciendo en términos de medidas de control de riesgos existentes.

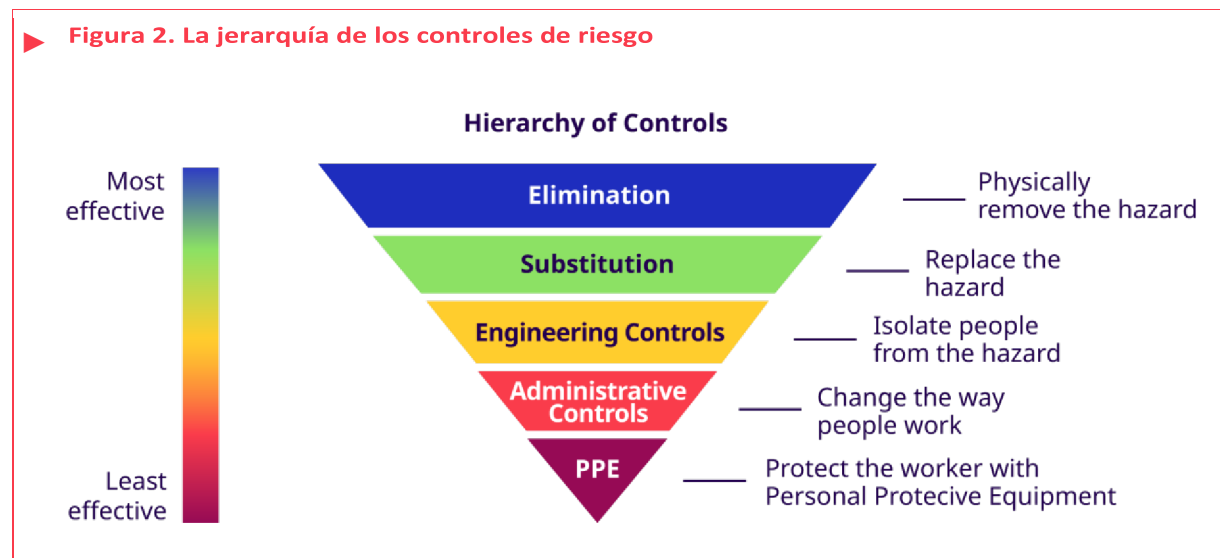
Paso 3b: Determinar qué otras medidas de control de riesgos son necesarias.

Para los sub-pasos 3a y 3b, las medidas de control de riesgos deben considerarse y decidirse utilizando la jerarquía de medidas de control de riesgos (ilustrada a continuación) en el siguiente orden:

- ▶ Medida de control de riesgos 1: Eliminación o sustitución de peligros;
- ▶ Medida de control de riesgos 2: Herramientas, equipos, tecnología y controles de ingeniería;
- ▶ Medida de control de riesgos 3: Métodos de trabajo seguros, prácticas, organización, información y formación;
- ▶ Medida de control de riesgos 4: Equipos de protección personal

Paso 4: Registrar quién es responsable de aplicar qué medidas de control y el calendario. Aplicar las medidas de control de riesgos para la seguridad y la salud (decidir quién es responsable de hacer qué y cuándo).

Paso 5: Supervisar y revisar su evaluación de riesgos, y actualizarla cuando sea necesario.





► Una jerarquía para el control de riesgos

- **1. Eliminación de peligros.** El primer enfoque debe ser, si es posible, eliminar completamente los peligros en su origen. Por ejemplo, ¿puede realizarse un trabajo a ras de suelo, en lugar de trabajar en altura (por ejemplo, lavar ventanas utilizando una pértiga larga para evitar tener que trabajar desde escaleras)?
- **2. Sustitución de peligros.** Por ejemplo, se puede cambiar un proceso en que se utiliza una sustancia peligrosa por otro en el que no se utiliza, como el uso de pintura al agua en lugar de un producto químico peligroso. Otro tipo de sustitución consistiría en utilizar el mismo producto químico pero de forma diferente, por ejemplo, un gránulo en lugar de polvo, ya que las partículas de menor tamaño son más fáciles de inhalar.
- **3. Controles técnicos.** Cuando persistan riesgos inaceptables, los empleadores deben considerar la posibilidad de aplicar controles técnicos para reducirlos. Algunos procesos peligrosos pueden quedar completamente aislados y/o cerrados, como en el caso de los equipos de rayos X: normalmente se mantiene a los trabajadores alejados del equipo y se controla de modo estricto el acceso al recinto. Las máquinas ruidosas también pueden equiparse con recintos insonorizados, que reducen las emisiones de ruido, disminuyendo así la exposición. En este apartado se pueden tener en consideración la protección de la maquinaria y la ventilación local por aspiración.
- **4. Controles administrativos.** Los controles administrativos u organizativos consisten en desarrollar y aplicar sistemas de trabajo seguros para reducir la exposición a los peligros, y a menudo pueden utilizarse junto con controles técnicos. Tomando el ejemplo anterior del recinto de rayos X, esto significaría disponer de normas de trabajo eficaces para garantizar que solo los trabajadores autorizados entren en el recinto y que, cuando lo hagan, existan dispositivos de protección para reducir la exposición. En las oficinas, los programas de trabajo deben organizarse de forma que los operadores informáticos dispongan de pausas suficientes. Entran en esta categoría también las señales de advertencia, que deben estar respaldadas por un sistema de gestión de la SST que garantice que se respeten.
- **5. Equipos de protección personal** Los equipos de protección personal (EPP) representan el método menos eficaz para reducir los riesgos de los trabajadores porque solo protegen a un trabajador; no ofrecen protección colectiva. También pueden resultar ineficaces si no se utilizan correctamente o si su mantenimiento es inadecuado. Por tanto, los EPP deben considerarse el último recurso para la mayoría de los trabajos, aunque para algunos represente la única opción posible, como en el caso de los bomberos. Los EPP también pueden tener valor durante los trabajos de mantenimiento o reparación, o como medida de protección adicional. Cuando sean necesarios, es el empleador quien debe proporcionar siempre y gratuitamente unos EPP adecuados, como también debe asegurarse de que responden a las necesidades de los trabajadores implicados (que, por supuesto, deben ser consultados y formados para su uso). El empleador también debe asegurarse de que se lleve a cabo un mantenimiento adecuado de los EPP mediante la realización de comprobaciones e inspecciones periódicas.

3.2 Paso: 1 Identificación del peligro

La identificación de peligros en cualquier actividad laboral es el proceso de búsqueda e individuación de los agentes peligrosos (situaciones y productos que pueden contribuir a provocar un accidente de trabajo y/o una enfermedad profesional), así como de los grupos de trabajadores potencialmente expuestos a dichos peligros. La identificación de peligros es uno de los elementos del proceso más amplio de gestión de la SST. Las fuentes de información que nos permiten identificar los peligros presentes en el lugar de trabajo son, entre otras:

- ▶ Legislación sobre SST, códigos de prácticas, documentos de orientación facilitados por instituciones y organizaciones nacionales e internacionales;
- ▶ información derivada de las estadísticas nacionales, sectoriales o de empresa en relación con los accidentes de trabajo y/o las enfermedades profesionales prevalentes, así como los peligros que entrañan;
- ▶ la información o las fichas de datos de seguridad facilitadas por los fabricantes y proveedores de maquinaria, equipos, herramientas, productos y sustancias;
- ▶ información de los trabajadores, los representantes de los trabajadores y los comités paritarios de SST resultante de consultas, observaciones, quejas, reuniones ad hoc, etc. Los trabajadores suelen ser más conscientes que la dirección de los peligros y de las posibles formas de controlarlos;
- ▶ inspecciones y análisis del lugar y del puesto de trabajo basados en la observación de las tareas realizadas, conversaciones con el personal operativo implicado y análisis de la situación, las circunstancias, las instalaciones/los productos/sustancias, etc., o una combinación de todas estas aportaciones;
- ▶ revisión del historial de accidentes (incluidos los "cuasi accidentes") y enfermedades profesionales, investigaciones de accidentes/enfermedades y datos de los controles de salud de los trabajadores, realizados en la empresa o en otras empresas;
- ▶ asesoramiento, opiniones y juicios de profesionales competentes en materia de SST, tanto internos como externos. También se puede acudir a las inspecciones de trabajo para obtener asesoramiento útil.

Siempre que sea posible, los peligros deben identificarse durante la **planificación o el diseño de nuevas instalaciones o procesos**, de modo que los cambios puedan realizarse en una fase temprana y los peligros puedan anticiparse y eliminarse. Recuerde: un peligro que no se ha identificado no se puede controlar.

3.3 Paso 2: Determinar quién puede resultar perjudicado y cómo

Para cada peligro identificado -y puede haber muchos-, los evaluadores deben tener claro quién podría resultar perjudicado y cómo; esto ayudará a determinar la mejor manera de gestionar el riesgo. Esto no significa enumerar a todo el mundo por su nombre, sino identificar grupos de personas relevantes (por ejemplo, "personas que trabajan en el almacén" o "transeúntes").

En cada caso, se trata de identificar cómo podrían verse perjudicados, es decir, qué tipo de lesión o enfermedad podría producirse. Por ejemplo, "los apiladores de estanterías pueden sufrir lesiones de espalda por el levantamiento repetido de cajas".

Recuerde:

- ▶ Algunos trabajadores tienen requisitos particulares, por ejemplo, los trabajadores nuevos y jóvenes, las madres recientes o embarazadas y las personas con discapacidad pueden correr un riesgo especial. Algunos peligros requieren una reflexión ulterior.
- ▶ Los limpiadores, visitantes, contratistas, trabajadores de mantenimiento, etc., pueden no encontrarse en el lugar de trabajo todo el tiempo.
- ▶ Los ciudadanos pueden resultar perjudicados por las actividades laborales.
- ▶ Si el lugar de trabajo es compartido, piense en cómo pueden afectar las actividades laborales al resto de los presentes, así como en la forma en que su trabajo afecta a los demás; hable con ellos y pregunte a los trabajadores si se les ocurre alguien que falte entre las personas que se deben tener en consideración.

3.4 Paso 3: Evaluar el riesgo - Determinar y decidir las medidas adecuadas de control de los riesgos para la seguridad y la salud

Una vez identificados los peligros y quién está en peligro, el siguiente paso es determinar el nivel de riesgo. Los evaluadores tendrán que determinar la probabilidad de que alguien resulte herido y las consecuencias de esa lesión. Para ello, utilice la tabla 1.

Una vez identificado el nivel de riesgo residual, los evaluadores deben examinar los controles ya establecidos y la forma en que está organizado el trabajo y, comparando estos factores con las buenas prácticas, decidir si la situación actual es aceptable o si debe reducirse aún más el nivel de riesgo.

Si el nivel de riesgo residual no es aceptable, habrá que identificar otros controles siguiendo la jerarquía de controles de riesgo descrita anteriormente.

Por ejemplo, los evaluadores deben tener en cuenta:

- ▶ si el peligro en cuestión puede eliminarse por completo, por ejemplo, suprimiendo la necesidad de trabajar en altura;
- ▶ en caso contrario, cómo puede controlarse el riesgo para que el daño sea improbable.

A la hora de controlar los riesgos, los evaluadores deben seguir la jerarquía de controles, a ser posible en el siguiente orden:

- ▶ Probar una opción menos arriesgada (por ejemplo, pasar a utilizar un producto químico menos peligroso); sustitución del peligro.
- ▶ Impedir el acceso al peligro (por ejemplo, mediante una protección).
- ▶ Organizar el trabajo para reducir la exposición al peligro (por ejemplo, poner barreras entre los peatones y el tráfico), métodos de trabajo seguros.
- ▶ Proporcionar instalaciones de bienestar (por ejemplo, primeros auxilios y lavabos para eliminar la contaminación).
- ▶ Entregar equipos de protección personal (por ejemplo, ropa, calzado, gafas, etc.) sin coste alguno para el trabajador.

3.5 Paso 4: Registrar quién es responsable de la aplicación de cada medida de control y el calendario correspondiente.

Si los evaluadores han decidido adoptar medidas de control adicionales, hay que actuar para garantizar su aplicación. Es una buena práctica asignar la responsabilidad a personas concretas, así como fijar un calendario para su aplicación. También debe registrarse la fecha de aplicación.

Completar la evaluación de riesgos es un paso importante, pero es la actuación en función de los resultados de la evaluación de riesgos lo que marcará la diferencia a la hora de eliminar o minimizar los peligros y riesgos relacionados con el trabajo.

Es probable que los evaluadores hayan detectado la necesidad de tomar una serie de nuevas medidas de control y que las empresas no dispongan de los recursos necesarios para aplicarlas todas a la vez. Algunas de las medidas pueden aplicarse de inmediato con recursos limitados, por ejemplo, garantizar mejoras en la limpieza o retirar o desviar los cables de arrastre. Otras tendrán que ordenarse por prioridad, basándose en el grado de riesgo correspondiente. Elabore un plan de acción para ocuparse primero de las cosas más importantes.

Un buen plan de acción suele incluir una mezcla de elementos diferentes, como:

- ▶ unas cuantas mejoras fáciles o de bajo coste que puedan aplicarse rápidamente, quizá como solución temporal hasta que se implanten controles más fiables;
- ▶ soluciones a largo plazo para los riesgos más susceptibles de provocar accidentes o enfermedades;
- ▶ soluciones a largo plazo para los riesgos con peores consecuencias potenciales;
- ▶ disposiciones para la formación de los trabajadores sobre los principales riesgos que subsisten y la forma de controlarlos;
- ▶ comprobaciones periódicas para asegurarse de que las medidas de control se mantienen.

3.6 Paso 5: Registrar las conclusiones, supervisar y revisar la evaluación de riesgos, y actualizarla cuando sea necesario.

Registrar y exponer las conclusiones, anotando lo que los evaluadores han identificado y decidido en los pasos 1 - 4. Este registro debe ponerse a disposición de los trabajadores, los supervisores y los inspectores de trabajo.

No existe un formato fijo para registrar los resultados. No obstante, encontrará ejemplos de plantillas cumplimentadas en el "Paquete de formación sobre evaluación y gestión de riesgos laborales para pequeñas y medianas empresas", disponible [aquí](#).

Los ejemplos están diseñados para mostrar los pasos lógicos de una evaluación de riesgos y las plantillas son prácticas para registrar los resultados en un formato sencillo y de fácil acceso.

Será necesario establecer disposiciones adecuadas con vistas a supervisar la eficacia de las medidas de control. Una forma de hacerlo es mediante inspecciones en el lugar de trabajo. De hecho, los evaluadores pueden identificar en el paso 3 la necesidad de realizar inspecciones diarias, semanales o mensuales del lugar de trabajo como una de las medidas de control requeridas.

Pocos lugares de trabajo permanecen siempre igual. Tarde o temprano, se introducen nuevos equipos, sustancias y procedimientos, lo que puede dar lugar a nuevos peligros. Por lo tanto, es importante revisar de forma continua

lo que se está haciendo. Cada año aproximadamente, conviene revisar formalmente si su evaluación sigue siendo válida; esto garantizará que las normas de seguridad y salud en el trabajo mejoran o, al menos, no empeoren.

Vuelva a mirar la evaluación de riesgos. ¿Ha habido cambios? ¿Sigue siendo necesario hacer mejoras? ¿Han identificado otros problemas los trabajadores? ¿Las investigaciones sobre accidentes o cuasi accidentes han detectado deficiencias en la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo? Asegúrese de que la evaluación de riesgos se mantiene actualizada.

Si durante el año se produce un cambio significativo, no se demore. Compruebe la evaluación de riesgos y, si es necesario, modifíquela. Lo mejor es tener en cuenta la evaluación de riesgos en el momento de planificar los cambios; así se garantizará que no se introduzcan nuevos peligros y que las medidas de control aplicadas sean adecuadas.

► Resumen

La seguridad y salud en el trabajo (SST) es un tema que abarca muchas disciplinas y enfoques diferentes. Aunque ahora hay más elementos comunes que en el pasado, sigue habiendo diferencias a la hora de entender los objetivos y el significado de los conceptos de la SST, así como los principios que deben guiar su aplicación. Esta falta de entendimiento común dificulta el establecimiento de una base compartida para un trabajo fructífero en materia de SST. Este módulo, además de ser una herramienta de aprendizaje, también pretende servir como referencia útil.

Los principios y conceptos fundamentales de la SST se recogen en diversos convenios y recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo, así como en documentos elaborados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como repertorios de recomendaciones prácticas, resoluciones, orientaciones y, sobre todo, la Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo de la OIT. El contenido de este módulo deriva principalmente de la documentación de la OIT antes mencionada, así como de los trabajos de otros organismos nacionales e internacionales de reconocida competencia en la materia.

El capítulo 2 se centra en la identificación de los derechos y deberes de las principales partes interesadas, así como en los enfoques modernos de la regulación de la SST, la gestión de la SST en las empresas y el papel que deben desempeñar los inspectores en estos nuevos enfoques.

El Capítulo 3 explica los objetivos y el contenido de las técnicas de identificación de peligros y evaluación de riesgos. Aunque la responsabilidad de aplicar estas técnicas recae en las empresas afectadas, los inspectores deben estar familiarizados con ellas para comprobar si una empresa las aplica correctamente y, en muchos casos, para proporcionar el asesoramiento adecuado.

En este módulo no es posible abarcar todas las áreas temáticas del vasto campo de la SST. Por lo tanto, se centra en los conceptos y principios clave, resumiéndolos de forma que resulten útiles para los inspectores de trabajo. El objetivo es ofrecer una visión general de la importancia de prevenir los accidentes laborales y la mala salud, la mejor manera de prevenirlos y cómo promover la SST. Se puede encontrar más información en los documentos de referencia citados al final de este módulo, como la mencionada Enciclopedia de la OIT y su glosario de términos técnicos, y consultando los sitios web internacionales y nacionales enumerados.



Exercise 1

TITLE	<i>Risk assessment exercise</i>
AIM	To develop the participants' skills in undertaking a risk assessment.
TASK	The group of participants should be divided into several groups. Each group should elect a spokesperson to report back on the group's views. On the basis of the attached scenario, and using the risk assessment table collectively: ✓ Identify as many hazards as you can and record them on the form. ✓ Identify who might be harmed and how. ✓ Evaluate and prioritize the risks. ✓ Identify what preventive actions are necessary.
TIME	The groups have 45 minutes for their deliberations. After that, each spokesperson will have 5 minutes to report back on the conclusions of their group.
RESOURCES	Use the picture and the form attached for this exercise.

¿Ha detectado algún peligro? ¿Cuáles son los riesgos? ¿Qué haría al respecto?



¿Cuáles son los peligros?	¿Quién puede verse perjudicado?	¿Cuáles son las medidas de control actuales?	¿Cuál es el riesgo residual?	¿Debe hacer algo para controlar este riesgo?	¿Acción por quién?	¿Acción cuándo?	Hecho

► Bibliografía y lecturas complementarias

UE, 1989. [Directiva marco 89/391/CEE](#) del 12 de junio de 1989.

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo [Healthy Workplaces Campaigns - Risk assessment](#).

HSE, 1997. [Successful health and safety management](#), United Kingdom.

ILO, 1998. [Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo](#), 4ª edición, Ginebra.

OIT, 2001. [Directrices relativas a los sistemas de gestión de la SST](#) Ginebra.

OIT, 2001. [Principios fundamentales de salud y seguridad](#) Ginebra.

OIT, 2002. [Informe introductorio "Trabajo decente - trabajo seguro"](#), XVI Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.

OIT, 2006. [Seguridad y salud en el trabajo: Sinergias entre seguridad y productividad](#), documento del Consejo de Administración de la OIT.

ILO, 2008. [Introductory Report, Beyond deaths and injuries: the ILO's role in promoting safe and healthy jobs](#), XVIII World Congress on Safety and Health at Work.

ILO, 2009. [Informe III B, Estudio general relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 \(n. 155\), a la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 \(n. 164\) y al Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981](#), presentado a la Conferencia Internacional del Trabajo.

OIT, 2013. [Material de formación sobre evaluación y gestión de riesgos en el lugar de trabajo para pequeñas y medianas empresas](#)

OIT, 2013. [Una guía de 5 pasos para empleadores, trabajadores y sus representantes sobre la realización de evaluaciones de riesgos en el lugar de trabajo](#).

OIT, 2019. [Occupational Safety and Health - A Guide for Labour Inspectors and Other Stakeholders \(Labour Administration and Inspection\)](#)

WHO [The World Health Organization Constitution](#).

[Convenios y recomendaciones de la OIT sobre SST](#)

[Repertorios de recomendaciones prácticas de la OIT](#)

