
Plan de Salud y Seguridad Laboral

INTRODUCCIÓN.....	3
Marco normativo.....	3
Justificación.....	5
OBJETIVO GENERAL.....	6
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	6
LINEAMIENTOS GENERALES.....	7
Prevención y formación.....	7
Concientización y comunicación.....	7
Reubicación.....	8
Seguimiento.....	8
Normativa y reglamentación.....	8
PLAN DE ACCIÓN.....	8
PROGRAMA 1: Diseñar un programa de capacitación en Salud Laboral.....	8
Objetivo General.....	9
Objetivos Específicos.....	9
Actividades.....	9
PROGRAMA 2: Integración de las CYMAT y factores psicosociales.....	10
2.1: Mejora y promoción de condiciones y ambientes de trabajo.....	10
Objetivo General.....	10
Objetivos Específicos.....	10
Actividades.....	10
2.2: Salud Mental y factores psicosociales.....	11
Objetivo General.....	12
Objetivos Específicos.....	12
Actividades.....	12
INDICADORES DE GESTIÓN.....	13
CONSIDERACIONES FINALES.....	13
RESEÑA DE NORMATIVA RELACIONADA.....	14

INTRODUCCIÓN

Marco Normativo:

El Plan que se proyecta está basado en la normativa internacional y nacional existente sobre Trabajo y Salud.

La protección de los trabajadores contra las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo ha sido siempre parte fundamental de los instrumentos emanados de OIT, históricamente ya contenido en el Preámbulo de su Constitución del año 1919. Y esta finalidad se ha resumido actualmente, en el concepto de *trabajo decente*¹, a través de la promoción de oportunidades para que hombres y mujeres puedan tener un trabajo digno y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

Trabajo decente significa también *trabajo seguro*. Y el trabajo seguro es un factor positivo para la productividad y el desarrollo económico.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos adoptada por las Naciones Unidas en 1948, establece como derechos fundamentales el derecho a la vida, a la integridad física, a la salud, al trabajo y a las condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, lo cual determina que las acciones dirigidas a mejorar la salud y la seguridad en el Trabajo sean un objetivo institucional de primer orden.

Esta idea se reafirma en los distintos instrumentos internacionales tales como la Convención Americana sobre Derechos del Hombre (OEA), los Pactos Internacionales de Derechos Sociales, Económicos, Civiles, Culturales y Políticos de 1966, el Pacto de San José de Costa Rica de 1969, el Pacto de San Salvador de 1988, las Cartas Sociales Europeas de 1961, 1989, y 2000, y la Declaración Socio – Laboral del MERCOSUR de 1998.

De acuerdo a la estrategia de Promoción de la Salud en los Lugares de Trabajo de América Latina y el Caribe de la Organización Panamericana de la Salud (OPS) del año 2000 se establece que un ambiente de trabajo saludable es esencial, no sólo para lograr la salud de los trabajadores, sino también para hacer un aporte positivo a la productividad, la motivación laboral, el espíritu de trabajo, la satisfacción en el trabajo y la calidad de vida general.

La Organización Internacional del Trabajo define el término Salud y Seguridad en el Trabajo como la prevención de los accidentes del trabajo y de las enfermedades

¹ “Trabajo Decente – Director Gral. de O.I.T. Dr. Juan Somavía”

profesionales, así como también la protección de la salud de los mismos contra los factores de riesgo laboral y la promoción de la salud.

El reconocimiento de estos derechos humanos fundamentales es recogido en nuestra Constitución a través de los artículos N° 7, N° 44, N° 53 y N°54, declarando el derecho de todo habitante de la República al goce de la integridad física, poniendo bajo la protección especial de la ley el trabajo, y a quien se hallare bajo una relación de dependencia o servicio el derecho a la higiene física y moral. Declara asimismo el deber de todo habitante en el cuidado de su salud, y de asistirse en caso de enfermedad.

A partir del la Ley de Seguridad General N°. 5.032 del año 1914, distintos instrumentos legales han incorporado al ordenamiento jurídico interno Convenios Internacionales de Trabajo en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Así, la Ley N°. 15.965 de junio de 1988 ratificó los Convenios Internacionales de Trabajo N° 148, relativo al medio ambiente de trabajo, el N°. 155, relativo a la seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, y el N°. 161 relativo a los servicios de salud en el trabajo.

En agosto de 2007, el Poder Ejecutivo aprueba el decreto N° 291/007 reglamentando el Convenio Internacional del Trabajo N°. 155, estableciendo disposiciones mínimas obligatorias para la gestión de la prevención y protección contra los riesgos derivados o que pueden derivarse de cualquier actividad, sea cual fuera la naturaleza, tanto en el ámbito público o privado y de promover, a su vez, en cada empresa, la creación de una instancia de cooperación entre empleadores y trabajadores con la finalidad de prevenir los riesgos laborales.

En el ámbito del Instituto de Seguridad Social se prevé en el Plan Estratégico Institucional (2006 – 2010) como directriz estratégica “fortalecer la infraestructura organizacional del Organismo, su política de Personal, de Información y de Tecnologías de la Información”, y como uno de los puntos del lineamiento de planificación en cuanto a la proposición y desarrollo de nuevas y modernas políticas de personal, el instrumentar programas de salud e higiene laboral.

Por su parte, el Plan Estratégico del Area de Recursos Humanos (2007 – 2010) establece como Línea de Trabajo “Implementar un programa de Seguridad e Higiene del Trabajo y mejora en las condiciones laborales, con un componente de acciones preventivas”.

Justificación:

Según la OIT-OMS la Salud Ocupacional (Salud Laboral) dirige sus acciones a: la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, psíquico y social de los trabajadores de todas las profesiones; la prevención de la pérdida de la salud derivada de las condiciones y medio ambiente de trabajo; la protección de los trabajadores en su empleo contra los riesgos derivados de factores adversos para la salud; la colocación del trabajador en un ambiente de trabajo adaptado a sus capacidades fisiológicas y psicológicas.

El sujeto principal de la Salud y Seguridad Laboral es el trabajador, el propósito es evitar daños que puedan afectar su integridad, salud y seguridad en el desempeño de sus actividades.

El ser humano es principio y fin del trabajo y el desempeño laboral satisfactorio es producto de un ejercicio de racionalidad y emotividad. Un enfoque adecuado deberá considerar medidas de aplicación en los centros de trabajo y en el ámbito social donde se desarrollan los trabajadores.

Tal como se afirma que trabajo y riesgo no son sinónimos, ni hay determinismos absolutos, se puede aseverar que los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales no son fruto de la mala suerte o de la fatalidad, sino que resultan en muchos casos de la falta de políticas en materia de prevención de los riesgos laborales.

La prevención y la promoción de la salud son actividades que buscan el equilibrio, de forma individual y colectiva hacia un mayor bienestar físico, mental y social.

En tal sentido, es que el Organismo manifiesta la preocupación en atender la salud de sus funcionarios, instrumentando programas de Salud e Higiene Laboral.

El trabajo en nuestra Institución tomado en su conjunto es heterogéneo, lo cual implica una dimensión de complejidad que debe ser considerada en todas sus acepciones. La suma de actividades abarca desde la función administrativa, atención al público, informática, de mantenimiento, mensajería, locomoción, servicio de call center, atención de los beneficiarios de Salud y adultos mayores.

El avance que caracteriza a la innovación tecnológica ha provocado: nuevas formas de relacionamiento laboral, cambios en la organización y en las condiciones del trabajo; velocidad en el manejo de la documentación y menor trabajo físico en general, no significando necesariamente menor riesgo laboral. Así surgen nuevas y/o diferentes manifestaciones de afecciones a la salud, algunas propias de la función, otras relacionadas con el medio ambiente.

El programa de Salud Laboral es la planificación, organización, ejecución y evaluación en forma integral e interdisciplinaria de una serie de actividades tendientes a preservar y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones, que deben ser desarrolladas en sus lugares de trabajo.

El Plan se orienta según uno de los principios rectores del Sistema Nacional Integrado de Salud (recientemente aprobado por el Parlamento) el cual privilegia la atención integral que implica acciones de promoción de salud, prevención y protección contra riesgos específicos.

OBJETIVO GENERAL:

Lograr el bienestar físico, mental y social de los funcionarios, prevenir los daños a la salud causados por las condiciones y el ambiente de trabajo y ubicar a los mismos en puestos de trabajo adecuados a sus condiciones fisiológicas y psicológicas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Desarrollar Programas de Capacitación y de Condiciones Ambientales y Factores Psicosociales, en pro del bienestar de todos los funcionarios de la Organización, promoviendo una cultura de responsabilidad social.
- Implementar políticas de comunicación y divulgación oportunas y precisas tendientes a la concientización de todos los involucrados, de los beneficios que significa adoptar las medidas necesarias para garantizar el derecho a la salud integral del funcionario.
- Promover espacios de diálogo con la Asociación de Trabajadores de Seguridad Social (A.T.S.S.) en forma conjunta y coordinada con la Administración, a fin de elaborar estrategias de gestión participativa.
- Fomentar líneas de investigación, desarrollo e innovación orientadas hacia el análisis, la detección y la disminución de las causas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales. Para ello habrá que tener en cuenta los orígenes, lo que significará indagar en las relaciones sociales, laborales y organizacionales.

- Propender a modificar la visión tradicional que disocia la enfermedad entre sus componentes físicos y mentales, considerándolo como un concepto único que integre lo físico, psíquico, social y ambiental.

LINEAMIENTOS GENERALES:

- **Prevención y Formación:**

Se buscará orientar el análisis y descripción del puesto de trabajo desde las aptitudes y rasgos de la persona a fin de lograr conductas más seguras y adaptadas.

A tales efectos se debe identificar y evaluar los riesgos que pueden afectar la salud del funcionario en su lugar de trabajo teniendo en cuenta los aspectos materiales y las condiciones organizativas del trabajo y de los trabajadores.

Será necesaria la formación en prevención considerando el aspecto físico y psicológico, proporcionando asesoramiento con respecto a planificación, organización del trabajo, seguridad y ergonomía así como protección individual y colectiva cuando sea necesaria. Debe hacerse especial hincapié en los aspectos motivacionales ya que éstos influyen de manera directa e intangible en la salud individual y organizacional.

- **Concientización y comunicación:**

La acción en seguridad y salud en el trabajo debe incluir actividades de promoción, prevención, sensibilización y divulgación.

Se propenderá hacia la construcción de una cultura de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión adecuada de la prevención. Si bien existen instrumentos jurídicos, técnicos y metodológicos para prevenir accidentes y enfermedades profesionales, se considera necesario generar una mayor conciencia respecto a la importancia de la Salud y Seguridad Laboral para producir un impacto real.

Se fortalecerán en ámbitos de discusión bipartita actividades preventivas que se desarrollarán en el Organismo, promoviendo el compromiso del trabajador con las estrategias de prevención de riesgos laborales.

- Reubicación:

En aquellos casos que lo determinen los técnicos competentes se buscará reubicar al funcionario, procurando proporcionar la capacitación adecuada en caso de corresponder.

- Seguimiento

Se realizarán evaluaciones periódicas al funcionario por medio de las técnicas que se requieran en cada caso: entrevistas personales, estudio de los puestos de trabajo in situ y otras.

- Normativa y reglamentación:

Se requerirá de la recopilación de la información vigente y de la actualización constante en materia de iniciativas gubernamentales e internacionales al respecto. Se coordinará el cumplimiento de las responsabilidades legales sobre la materia.

PLAN DE ACCIÓN

PROGRAMAS:

- 1) Diseñar un Programa de Capacitación en Salud Laboral, promoviendo el desarrollo en la organización de una cultura preventiva y de promoción de la salud.**

El abordaje de la temática de Salud y Seguridad Laboral, orientada a mejorar las Condiciones y Medioambiente de Trabajo (CYMAT) con el fin de prevenir posibles daños que puedan afectar la salud de los trabajadores, está estrechamente relacionada con la capacitación.

Los conocimientos adquiridos serán la base para la promoción de cambios en las condiciones y organización del trabajo y en la salud tanto individual como colectiva, favoreciendo una postura proactiva de cada una de las partes.

Objetivo general:

Informar y sensibilizar a los funcionarios sobre aspectos básicos de la Salud y Seguridad en el Trabajo.

Objetivos específicos:

1. Introducir a los funcionarios en los conceptos básicos sobre salud y seguridad en el trabajo, los riesgos laborales, los principales daños a la salud y las estrategias para su prevención.
2. Conocer algunos instrumentos básicos para la identificación y evaluación de los riesgos laborales.
3. Favorecer la participación de los funcionarios en la mejora de las condiciones y ambiente de trabajo, como sujetos activos de la protección, la promoción y prevención de su salud.

Actividades:

La capacitación de los funcionarios abordará la temática de la Salud y Seguridad Laboral así como también la promoción y protección de la salud en general. Las actividades se desarrollarán fundamentalmente de forma presencial y en ciertos casos a distancia.

Se realizarán bajo la modalidad de exposiciones teórico-prácticas, trabajo en taller y recorridas de espacios físicos de trabajo para la aplicación de instrumentos de identificación de riesgos laborales.

Sobre una estructura modular básica los contenidos temáticos se adecuarán según al lugar de desempeño de las tareas de los participantes, como por ejemplo funcionarios de la Salud, de Administración, de Mantenimiento, de Prestaciones Sociales, etc.

Serán coordinadas por Formación y Desarrollo de la Gerencia de Recursos Humanos y participarán como docentes los técnicos de diferentes disciplinas del BPS que cuenten con experiencia en la temática a abordar.

En algunos casos podrá recurrirse a reconocidas instituciones y profesionales externos al Instituto aprovechando los convenios existentes, como por ejemplo con la Universidad de la República.

2) Instrumentar un Programa que integre los aspectos ambientales, condiciones de trabajo y factores psicosociales consistente en:

2.1) Mejora y promoción de Condiciones y Ambientes de Trabajo saludables.

El ambiente de trabajo incluye no solo la infraestructura física de los lugares de trabajo, sino también el entorno inmediato en el que se realiza una actividad; así como, los insumos y medios para la producción, es decir, los agentes y materiales utilizados, las herramientas y el equipo necesarios para un determinado proceso productivo, o un determinado servicio.

Las condiciones de trabajo refieren a las características de la forma en que se realiza el proceso de trabajo, como la división y organización del trabajo.

Objetivo general:

Mejorar las condiciones y el ambiente físico de trabajo de forma que el mismo sea lo más sano y seguro posible, previniendo eventuales daños a la salud de los funcionarios.

Objetivos específicos:

1. Identificar y evaluar los riesgos laborales derivados de las condiciones y de los ambientes físicos donde se realiza el proceso de trabajo.
2. Controlar y eliminar en la medida de lo posible los riesgos para la salud debido a los factores ambientales y condiciones inadecuadas.
3. Proteger a los funcionarios cuando las medidas de control y eliminación de los riesgos no hayan sido efectivas.
4. Adecuar los ambientes de trabajo adaptados a las capacidades fisiológicas del funcionario.

Actividades:

Participarán coordinadamente la Gerencia de Recursos Humanos, Unidad de Arquitectura, Gerencia de Medicina Laboral, Comisión Bipartita de Salud Laboral y los funcionarios responsables de los sectores correspondientes.

Las actividades comenzarán desarrollándose en los ambientes de trabajo cuyas características y condiciones de trabajo hayan sido planteadas formalmente a la Administración como inadecuadas, ya sea por los responsables del sector, los funcionarios que allí se desempeñan o por ATSS.

Comprenderán el reconocimiento de los ambientes físicos y condiciones de trabajo y la identificación y evaluación de los posibles riesgos para la salud derivados de los mismos.

Una vez identificados y evaluados los riesgos se abordarán prioritariamente los sectores donde la intervención en la situación planteada sea mas necesaria.

Se promoverá la adopción de mejoras para la eliminación y/o el control de los riesgos identificados, y cuando las mismas no hayan sido totalmente efectivas se implementarán medidas para la protección de los funcionarios.

2.2) Salud Mental y Factores Psicosociales

El concepto de *Salud Mental* refiere a un estado dinámico de la mente que se caracteriza por un grado razonable de armonía entre: las capacidades, las necesidades y las expectativas del trabajador, y las exigencias y oportunidades del medio ambiente laboral.

Dicho estado es indicativo de: estados de ánimo, afectos positivos (satisfacción, comodidad) o negativos (ansiedad, insatisfacción) y comportamientos asociados a características personales, como los estilos de afrontamiento (competencia, aspiraciones).

La búsqueda de independencia y autonomía, la competencia y las aspiraciones, se mencionan como características de una persona mentalmente sana, que se muestra interesada por su entorno, participa en actividades motivadoras y busca su propia proyección por medios personalmente significativos.

El concepto de *Factores Psicosociales* hace referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea y que tienen capacidad para afectar tanto a la salud del trabajador como al desarrollo del trabajo, positiva o negativamente.

Múltiples estudios han demostrado que los factores psicosociales pueden contribuir a causar y agravar una enfermedad e influir en los resultados de las medidas de curación y rehabilitación, pero que también pueden utilizarse como medio para promover en el trabajo, actividades favorables a la salud.

Se reconoce pues, la incidencia de dichos factores, tanto en relación con las *causas* y la *prevención* de las enfermedades, como respecto a la *promoción* de la salud.

Objetivo general:

Desarrollar acciones tendientes a mejorar las condiciones psicosociales presentes en la situación laboral, a efectos de contribuir positivamente al bienestar de los funcionarios, tratando de fortalecer sus aspectos favorables y de minimizar los desfavorables.

Objetivos específicos:

1. Determinar los factores psicosociales que inciden en las condiciones de trabajo y el medio ambiente laboral.
2. Investigar a nivel organizacional los factores identificados.
3. Definir las acciones preventivas a realizar: informar, sensibilizar y efectuar intervenciones en diferentes niveles.

Actividades:

Participará coordinadamente la Gerencia de Recursos Humanos, con Gerencia Medicina Laboral, Gerencia de Certificaciones Médicas, Comisión Bipartita de Salud Laboral, Grupos de Trabajo vinculados con Prevención y Tratamiento de Adicciones.

Cada uno de los objetivos planteados implicaría desarrollar múltiples actividades. Un equipo interdisciplinario integrado a tal fin, en coordinación con diferentes áreas del organismo cumpliría las mismas.

Se pueden visualizar diferentes formas de trabajo: voluntarias y a demanda, intelectuales y empíricas, de vehiculización mediática y de intervención directa, a nivel de unidades organizativas (micro) y de la organización (macro).

El equipo interdisciplinario trataría de: determinar los factores psicosociales que contribuyen a la salud, reconocer los que pueden dar lugar a un estrés excesivo, informar y sensibilizar acerca de los factores psicosociales identificados a todos los niveles de la organización, realizar difusión institucional acerca del tema, implementar encuestas a nivel general utilizando los medios de comunicación informáticos de que dispone el Instituto y trabajar a demanda con situaciones localizadas que se canalicen formalmente, planteadas por superiores jerárquicos de las unidades organizativas, detectadas por la Gerencia de Certificaciones Médicas a partir del ausentismo, o propuestas por ATSS.

INDICADORES DE GESTIÓN:

Se utilizarán fundamentalmente indicadores que provean información tanto cuantitativa como cualitativa, para cuya construcción podrán utilizarse fuentes de datos preexistentes y encuestas.

Aunque los esfuerzos se hacen normalmente para cuantificar; los impactos cualitativos como son las relaciones interpersonales, el ambiente de trabajo y la comunicación, entre otras, se hacen necesarios porque refieren a la percepción que los trabajadores tienen sobre sus condiciones de salud y seguridad laboral.

La generación de información a mediano plazo se volcará en comprensiones, conocimientos compartidos, e insumos para evaluar en forma periódica el cumplimiento o las desviaciones de los objetivos establecidos.

- Indicadores de Gestión del Plan de Salud y Seguridad Laboral que provean información sobre el grado de avance de los diferentes programas.
- Indicadores de Salud y Seguridad Laboral que provean información sobre determinados factores o condiciones de trabajo inadecuadas, medidas de prevención implementadas y sobre la situación de salud de los funcionarios.

CONSIDERACIONES FINALES:

En Salud y Seguridad Laboral hay un gran camino a recorrer para lo cual será necesaria la acción conjunta de todos los actores para promover un cambio de cultura organizacional y sumar esfuerzos en una sola dirección hacia la mejora continua de las condiciones de trabajo.

Impulsar una nueva cultura en salud y seguridad laboral es un proceso de transformación complejo que no se puede realizar mecánicamente, se deberá encontrar el equilibrio entre lo estratégico y lo pragmático.

Para la implementación de este Plan es necesario un equipo multidisciplinario, abocado exclusivamente a su desarrollo.

RESEÑA DE NORMATIVA RELACIONADA

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY

Artículos N°s. 7, 44, 53 y 54.

PREÁMBULO CONSTITUCIÓN OIT 1919.

Declaración Universal de los Derechos Humanos adoptada por las Naciones Unidas, 1948.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966.

Pacto San José de Costa Rica, 1969.

Protocolo Adicional de San Salvador por el cual se aprueba el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, 1988 ratificado por Ley N° 16.519

DECLARACIÓN SOCIO – LABORAL DEL MERCOSUR

CONVENIO OIT N° 120 ratificado por Ley N° 16.643

CONVENIO OIT N° 162 ratificado por Ley N°16.643 de 8.12.94

CONVENIO OIT N° 155 ratificado por Ley N° 15.965 de 28.6.88

CONVENIO OIT N° 142 ratificado por Ley N° 15.965 de 28.6.88

CONVENIO OIT N° 161 ratificado por Ley N° 15.965 de 28.6.88

LEY N° 5.032 de 21.7.1914

Ley N° 6.102 de 10.7.18

Ley N° 11.577 de 14.10.50

Decreto-Ley N° 15.084 de 28.11.80

Ley N° 16.074 de 10.10.89

Ley N° 16.134 de 24.9.90

Ley N° 16.466 de 19.1.94

Ley N° 16.736 de 12.1.96

Ley N° 17.215 de 24.9.99

Ley N° 17.242 de 20.6.00

Ley N° 17.283 de 28.11.00

Ley N° 18.156 de 9.7.07

Decreto N° 167/81 de 8.4.81

Decreto N° 519/84 de 21.11.84

Decreto N° 219/85 de 5.7.85

Decreto N° 406/88 reglamentario de Ley 5.032 de 21.7.14

Decreto N° 47/89 de 8.2.89

Decreto N° 651/90 de 18.12.90

Decreto N° 435/94

Decreto N° 103/996 de 20.3.96

Decreto N° 291/07 de agosto de 2007

Resolución MIEM 5 de 2.2.90

Resolución MSP de 1.10.79
