

MANUAL PRÁCTICO

Seguridad y Salud Ocupacional

Sector: Comercio y Servicios

2019

«La presente publicación ha sido elaborada con la asistencia de la Unión Europea. El contenido de la misma es responsabilidad exclusiva de la Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay en ningún caso debe considerarse que refleja los puntos de vista de la Unión Europea».

NOTAS BIOGRÁFICAS



Dr. Juan María Mailhos Gutiérrez: Director de CIE, Gerente Jurídico de Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay, Miembro del Consejo de Administración de la OIT, Delegado del sector empresarial en INEFOP, Miembro del Consejo Superior Tripartito, Docente en UM, Master en Derecho de la Integración.



Dr. Diego Yarza Calatrella: Asesor jurídico del CIE, Abogado de Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay, Master of Laws Northumbria University (Inglaterra). Negotiation Project - Harvard University (Cambridge, Boston, MA)



Ec. Ana Laura Fernández: Asesora Económica del CIE, Economista de Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay, cursó la Maestría en Economía por Investigación en la Universidad ORT.



Sra. Alicia Pola: Secretaria Ejecutiva del CIE, Gerencia Jurídica de Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay y Centro de Conciliación y Arbitraje de Bolsa

CÁMARA DE COMERCIO Y SERVICIOS DEL URUGUAY

Manual Práctico de Seguridad y Salud Ocupacional

de Comercio S.A., Curso Programa ILGO

(OIT-Costa Rica).



EQUIPO DE TÉCNICOS

Téc. Prev. Marcelo Scavone: Profesor Técnico, Técnico Prevencionista en Seguridad e Higiene en el Trabajo, Diplomado en Ergonomía, Diplomado en Recursos Humanos, Auditor de Sistemas de Gestión, Master en Seguridad e Higiene Industrial, Gerencia Seguridad Contra Incendio.

Dr. Marcelo Chopitea: Profesor Adjunto por convenio, Catedra de Salud Ocupacional - Facultad de Medicina (UDELAR), Doctor en Medicina egresado de UDELAR, Integrante Consejo Ejecutivo de AUDERGO (Asociación Uruguaya de Ergonomía), Gestor en Servicios de Seguridad y Salud Ocupacional, Asesor en Salud Ocupacional en múltiples empresas nacionales e internacionales establecidas en Uruguay.



INDICE

INDICE	7
PROLOGO	9
I. INTRODUCCIÓN	11
Importancia Económica del Sector Comercio y Servicios 2018	11
Importancia de la Prevención	15
Enfoque sistémico de la Prevención	18
II. ANTECEDENTES	23
Siniestralidad laboral en Uruguay	23
III. MARCO JURÍDICO	34
IV. SERVICIOS DE PREVENCIÓN	46
Alcohol y drogas en los ámbitos de trabajo	53
V. COMISION BIPARTITA	58
VI. EMERGENCIAS	62
VII. ANEXOS	69
Anexo 16: Reglamento de la Comisión Bipartita SYSO	69
Anexo 17: Efectos del alcohol y drogas	71
VIII. BIBLIOGRAFÍA Y LINKOGRAFÍA	75



PROLOGO

La presente **“Versión Actualizada del Manual Práctico de Salud y Seguridad Ocupacional”**, se realiza en el marco de los estudios de la consultoría del Centro de Investigación Empresarial (CIE) de la Bolsa de Comercio S.A, con financiación del INEFOP, de acuerdo a lo dispuestos por el literal Ñ) del art 2 de la Ley N° 18.406, con las modificaciones introducidas por la Ley N° 18.996.

El principal objetivo de esta actualización, es proporcionar una herramienta útil a los empresarios para que sean capaces de integrar la prevención de riesgos laborales dentro del proyecto de la empresa, analizando sus propias necesidades, corregir problemas, ver los riesgos a los que están expuestos y eliminarlos.

Hay que adelantarse a los problemas y no esperar a que se produzcan, por ello con la presente publicación se intenta abordar la importancia del Sector Comercio y Servicios dentro de nuestra economía, tener conocimiento de la normativa vigente en ésta temática, servicios de prevención, y situaciones de emergencia que puedan suscitarse en la operativa diaria.

Por todo lo antes expuesto, es que los autores exponen su vasta experiencia en materia de Seguridad y Salud Ocupacional de un modo simple, práctico y didáctico, con conceptos que muestran una elaboración intelectual de alta calidad en provecho de los empleadores y todos los actores sociales del mercado de trabajo.

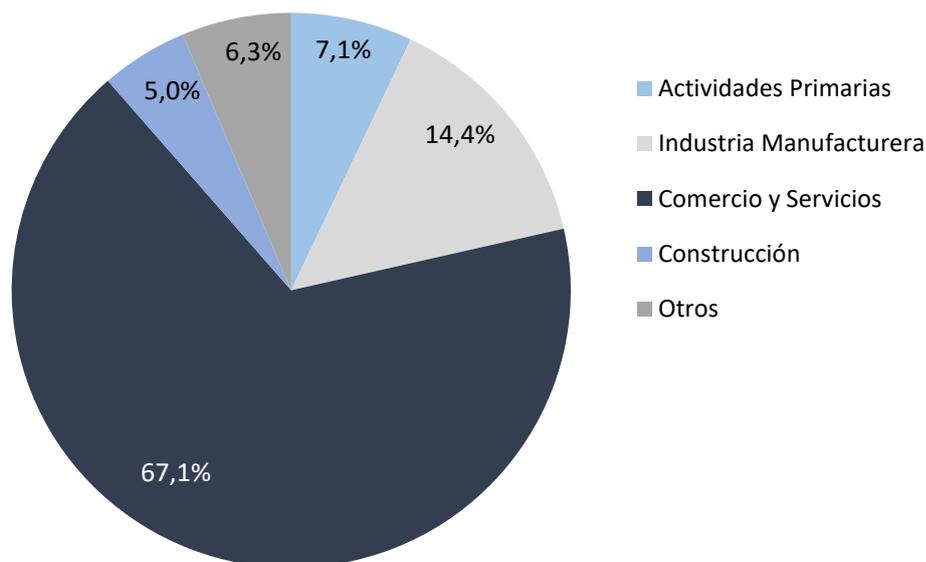


I. INTRODUCCIÓN

Importancia Económica del Sector Comercio y Servicios 2018

1. En el año 2018 el Sector Comercio y Servicios (SCyS) representó el 67,2% del PIB global de la economía uruguaya, lo que implica un aumento de más de 9 puntos porcentuales respecto a la participación del año 2005 (58,1%).
2. Analizando la participación de los restantes sectores de actividad de la economía, queda en evidencia la importancia relativa del SCyS: en el año 2018 la Industria Manufacturera tuvo una participación en el PIB global de 14,4%, mientras que las Actividades Primarias representaron el 7,0%, seguido de la Construcción con una participación del 5,0%.

Participación Sectores de Actividad en el VAB 2018



Fuente: BCU

3. En términos del comportamiento a lo largo de los años, los datos reflejan que el SCyS casi que duplicó su valor agregado en los últimos trece años, alcanzó una tasa de crecimiento de 90,0% en términos constantes, lo que se traduce en un crecimiento promedio anual de 5,1%. A modo de referencia, entre 2005 y 2018 la economía uruguaya en su conjunto creció 67,2% en términos constantes, siendo la tasa de crecimiento promedio anual de 4,0%.

4. El SCyS agrupa en su interior a diversos sub sectores, siendo heterogéneo el aporte de cada uno al PIB Global. De acuerdo con datos

del BCU, el sector Comunicaciones es el de mayor participación (18,9%), seguido por el de Comercio y Reparaciones (12,5%).

Sub Sectores Comercio y Servicios	Participación % VAB Año 2018
Comercio y Reparaciones	12,5
Restaurantes y Hoteles	2,3
Transporte y Almacenamiento	4,4
Comunicaciones	18,9
Intermediación Financiera	6,9
Actividades Inmobiliarias, empresariales y de alquiler	11,3
Enseñanza	3,0
Salud	4,5
Servicios personales y hogares con servicio doméstico	3,4
Comercio y Servicios	67,2

Fuente: BCU

5. Desde el punto de vista de la generación de puestos de trabajo, también queda demostrada la importancia del SCyS. Durante 2018 el sector empleó aproximadamente 1.080.221 personas, lo que representa al 66,2% de la población ocupada total del país. Si se analiza únicamente la actividad del sector privado, este guarismo asciende al 80,7% de la población ocupada. En lo que refiere a los sub sectores se destaca

Comercio y Reparaciones concentrando el 32,1% de la población ocupada del sector privado, mientras que Hoteles y Restaurantes representan un 5,8% de los ocupados. Por su parte, cobran relevancia sectores como la Salud, Actividades Inmobiliarias, empresariales y de alquiler, y Transporte, concentrando al 17,1%, 13,4% y 11,8% del total de la población ocupada en el sector privado respectivamente.

Sectores de Actividad	Personal Ocupado en Actividad Privada	Participación % Año 2018
Actividades Primarias	14.403	1,6%
Industria Manufacturera	128.465	13,8%
Construcción	22.415	2,4%
Comercio y Servicios	748.711	80,7%
Comercio y Reparaciones	240.700	32,1%
Restaurantes y Hoteles	43.682	5,8%
Transporte y Almacenamiento	88.251	11,8%
Comunicaciones	26.412	3,5%

CÁMARA DE COMERCIO Y SERVICIOS DEL URUGUAY

Manual Práctico de Seguridad y Salud Ocupacional

Intermediación Financiera y Seguros	13.059	1,7%
Actividades Inmobiliarias, empresariales y de alquiler	127.732	17,1%
Enseñanza	51.188	6,8%
Salud	99.987	13,4%
Entretenimiento y otros servicios	57.700	7,7%
Administración Pública	1.993	0,2%
Suministro de electricidad, gas y agua	9.790	1,1%
Servicio Doméstico	1.853	0,2%
Actividades extraterritoriales	543	0,1%
TOTAL	928.173	100,0%

Cantidad de empresas por tamaño – Año 2018

	Micro	Pequeña	Mediana	Grande	Total
Actividades Primarias	1.708	241	45	11	2.005
Industria Manufacturera	12.431	3.301	721	175	16.628
Construcción	7.776	691	92	15	8.574
Comercio y Servicios	132.634	20.758	3.984	629	158.005
Comercio y Reparaciones	52.193	8.014	1.383	136	61.726
Restaurantes y Hoteles	5.634	2.139	321	18	8.112
Transporte y Almacenamiento	19.269	2.719	401	66	22.455
Comunicaciones	4.886	572	157	32	5.647
Intermediación Financiera y Seguros	1.919	329	61	13	2.322
Actividades Inmobiliarias, emp. y de alquiler	25.010	3.591	631	140	29.372
Enseñanza	3.371	917	434	88	4.810
Salud	4.622	1.109	316	80	6.127
Entretenimiento y otros servicios	15.730	1.368	280	56	17.434
Administración Pública	51	17	4	3	75
Suministro de electricidad, gas y agua	491	128	50	20	689
Servicio Doméstico	591	46	8	2	647
Actividades extraterritoriales	508	5	-	-	513
TOTAL	156.190	25.187	4.904	855	187.136
PARTICIPACIÓN	83,5%	13,5%	2,6%	0,5%	100,0%



6. En cuanto a la cantidad de empresas, se puede observar que del total de empresas del país, el 83,5% son micro empresas, el 13,5% son pequeñas, y tan solo el 3,1% son medianas o grandes. En cuanto al Comercio y los Servicios, una vez más queda en evidencia la importancia relativa de este sector

en la actividad económica empresarial. Como se observa en el cuadro siguiente, del total de micro empresas registradas en el país, el 84,9% pertenecen al SCyS y del total de pequeñas empresas constituye el 82,4%. Asimismo también representa el 81,2% del total de empresas medianas, y el 73% de las grandes.

Participación del sector Comercio y Servicios				
	Micro	Pequeña	Mediana	Grande
Comercio y Servicios	84,9%	82,4%	81,2%	73,6%

Fuente: INE



Importancia de la Prevención

Las cifras presentadas por la OIT (Organización Internacional del Trabajo) respecto a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales son escalofriantes.

- Cada año, más de 313 millones de trabajadores sufren accidentes del trabajo y enfermedades profesionales no mortales, lo que equivale a 860.000 víctimas al día.
- Cada día, 6.400 personas fallecen debido a un accidente del trabajo o a una enfermedad profesional, y las muertes por esta causa ascienden a 2,3 millones anuales.

Sin duda, los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales son una de las principales cargas para los sistemas de salud en el mundo.

Los efectos devastadores en los trabajadores y en sus familias no pueden ser calculados plenamente, sin embargo, la OIT ha estimado la importante carga económica de la falta de inversión en seguridad y salud ocupacional para prevenir accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Los costos totales ascienden a casi el 4% del PIB por año, una cifra enorme que es 20 veces mayor a la ayuda oficial al desarrollo. Además de las restricciones económicas, los costos humanos son inaceptables, una

sociedad mundial tiene la obligación moral de reducir los costos humanos y económicos.

A nivel de las Empresas el costo más importante está constituido por la pérdida de capacidades que ocurre cuando los trabajadores son apartados de su función por causa de los accidentes de trabajo, bien sea temporal o definitivamente.

Los conocimientos y experiencia de un trabajador, no son fácilmente sustituibles, porque están ligados a las propias características, conocimientos y potencialidades de la persona.

Un aspecto muy significativo lo constituyen los procesos judiciales (civiles y penales) a que pueden ser sometidas aquellas personas a las que la justicia imputa responsabilidades ante la ocurrencia de un accidente.

Es una situación humanamente muy desagradable la de quien pueda verse procesado por las lesiones de un compañero o subordinado, unido a la presión psicológica que ello supone, la incertidumbre o la condena derivadas de tal proceso judicial.

¿Pero los compañeros de trabajo, cómo responden en su comportamiento cotidiano en un entorno en el que la siniestralidad se acepta como algo normal y el interés de la empresa por evitarlos o reducirlos no se



manifiesta debidamente? Las actitudes de las personas vienen en gran medida condicionadas por el entorno en el que se encuentran y por ello, si éste no transmite una cultura preventiva, los costes intangibles que se deriven de la siniestralidad, determinante del comportamiento humano, pueden ser muy importantes.

El coste económico que a la empresa le suponen los accidentes de trabajo es muy importante por su incidencia negativa en lo que constituye el objeto principal de las empresas, esto es, el beneficio económico. El cálculo de tales costes ha sido una materia que ha interesado, lamentablemente, más a los técnicos prevencionistas que a los propios empresarios. Existen varios métodos para realizarlo, la mayoría de ellos tienen en común el diferenciar los costes que se pueden cuantificar con facilidad, como los costes directos o asegurados (cubiertos por la Ley 16074: gastos médicos y compensación económica del accidentado), de aquellos otros indirectos o no asegurados, también llamados ocultos y que son cuantiosos en la mayoría de los casos.

En este mismo capítulo del Manual (Versión 2015) se presenta la Teoría del Iceberg de los costos producidos por los accidentes, que clasifica a los costos en dos grandes categorías:

- los costos directos o asegurados: comprenden gastos médicos y compensación económica

(cubiertos en Uruguay a través de la Ley 16074).

- los costos indirectos o no asegurados: la Teoría del Iceberg expresa, que por cada 1 dólar de costos directos o asegurados, pueden existir asociados hasta 50 dólares de costos indirectos o no asegurados, dependiendo de la magnitud del accidente. Ejemplo de ellos son: Daños materiales (Infraestructura, Máquinas, Herramientas, Materias primas, Productos, etc.), Paradas y demoras en la producción/prestación del servicio, Gastos legales, Gastos en equipamiento de emergencias, Gastos en alquiler de equipos, Contratación de especialistas, Tiempos de investigación, Salarios pagos de tiempos improductivos, Costos de contratar y capacitar personal sustituto, Pago de horas extra, Tiempo extra de supervisión, Tiempos administrativos de elaboración y presentación de Denuncia de Accidente, Menor producción/prestación de servicio, Pérdidas de negocios.

Además podemos considerar otras metodologías disponibles para relevar costos indirectos de un accidente de trabajo, propuestas por:

- OSALAN (Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea, cuya traducción es Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales)
- NTP 273 “Costos no asegurados de un accidente - Método simplificado de cálculo” y NTP 540 “Costos de los accidentes de trabajo – Metodología de evaluación”, ambas pertenecientes al Instituto de Seguridad e Higiene del Trabajo (INSHT) de España.

OSALAM con su metodología, realizó una experiencia durante el 2005 que arrojó como resultado los siguientes valores relacionados a los accidentes estudiados:

- Costo medio en una empresa por **accidente leve: 1.530,76 euros.**
- Costo medio en una empresa por **accidente grave o muy grave: 11.156,91 euros.**
- Costo medio en una empresa por **accidente mortal: 18.661,53 euros.** En este costo no están reflejados los costes de responsabilidad civil, indemnizaciones, defensa jurídica, etc. ya que se dilatan a lo largo del tiempo.

Pero además se debe tener en cuenta que a partir de la aprobación de la Ley N° 19.196 se modificó el artículo 7 de la Ley N° 16.074 y donde antes decía:

“el BSE tenía la FACULTAD de iniciar recuperos y aplicar multas en caso de dolo o culpa grave”, ahora dice:

“el BSE tiene el DEBER de recuperar todos los gastos de asistencia médica e indemnizaciones otorgadas excluyendo al siniestro de la cobertura de la póliza”.

Esto significa, que el empleador debe asumir los costos de prevención de riesgos, abonar el seguro obligatorio, y acaecido el riesgo deberá hacer frente a reclamos civiles, penales y el BSE podrá reclamarle el recupero de los gastos generados.

Evidentemente, resulta absolutamente más rentable prevenir, el análisis de la relación costo beneficio se convierte en el argumento de persuasión más importante para todo empresario.

En conclusión, descubrir los múltiples beneficios de la prevención permite hallar las herramientas de persuasión y generar las condiciones de motivación necesarias para la construcción de una cultura de seguridad en una organización. Asimismo, las variables de interés ponen de manifiesto un concepto ampliado de la rentabilidad, que abarca aspectos tanto simbólicos-emocionales como económico-materiales. Revelan la falsa dicotomía existente entre producción y seguridad y permiten reconciliarlas en una dupla inquebrantable, como dos caras de una misma moneda.

Enfoque sistémico de la Prevención

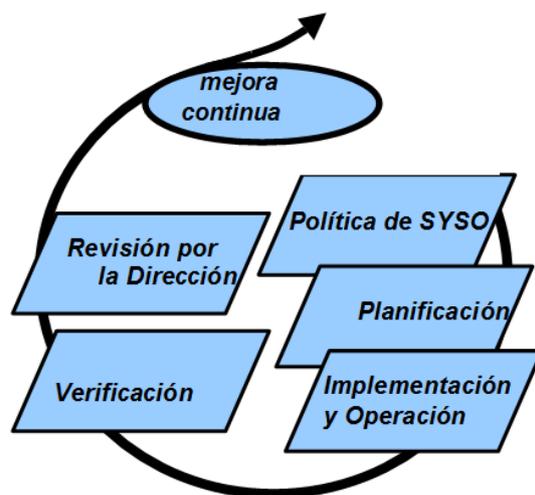
Resulta fundamental en la actualidad desarrollar un enfoque sistémico de las medidas preventivas y para ello vale la pena tener en cuenta que para empresas que se encuentran certificadas bajo las normas ISO 9000 o ISO 14000, es sumamente recomendable implementar los requisitos de Seguridad y la Salud Ocupacional.

Además, ello les permitiría acceder a una certificación internacional OHSAS 18001 para su Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional. Esto se puede lograr:

- aprovechando y desarrollando el “know-how” de la propia organización,
- capacitando el personal para crear una “Cultura de la Seguridad”

- Integrando la Seguridad y la Salud Ocupacional a la gestión empresarial

El estándar OHSAS 18001 especifica los requisitos para un SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD OCUPACIONAL que permita a una organización desarrollar e implementar una política y unos objetivos que tengan en cuenta los requisitos legales y la información sobre los riesgos para la seguridad y la salud ocupacional. OHSAS 18001 se ha impuesto a nivel mundial como referencia en la gestión de la seguridad y la salud ocupacional.



Principales elementos del Sistema de Gestión SYSO – OHSAS18.001

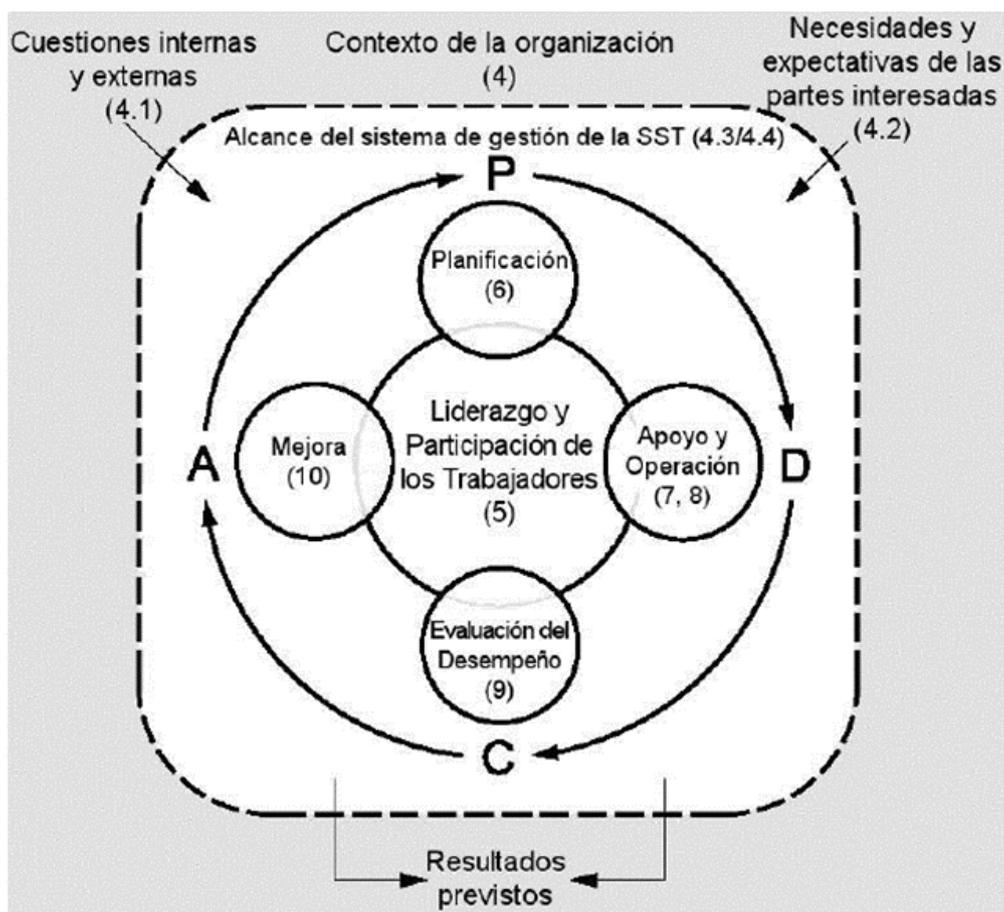
Las nuevas versiones de las normas internacionales para Sistemas de Gestión, entre ellas el borrador recientemente aprobado de la norma ISO/DIS 45001.2:2017, incorporan un nuevo capítulo

de requisitos referidos al “Entendiendo la organización y su Contexto”. En el mismo se requiere a la organización determinar los asuntos externos e internos que sean relevantes para su propósito, su dirección

estrategia y que afecten su capacidad para alcanzar los resultados buscados. La organización debe monitorear y revisar la información sobre estos asuntos externos e internos.

Resulta relevante la incorporación del análisis de contexto, pues como expresa el sociólogo uruguayo Dr. Francisco Pucci en su publicación "Sociedades de riesgo y mundo del trabajo en el Uruguay contemporáneo", los cambios en el mundo del trabajo forman parte de un proceso de transformación profunda de las relaciones sociales, que van más allá del campo laboral. La incertidumbre y el riesgo no

constituyen componentes coyunturales ligados a determinadas políticas económicas; son la expresión, en el plano productivo, de las transformaciones globales en las relaciones sociales; eso hace que estos componentes expresen tendencias profundas, inscriptas en modificaciones radicales en las relaciones sociales de la modernidad. Las transformaciones en el mundo del trabajo expresan tendencias irreversibles de la modernidad avanzada, que deberán enfrentar las organizaciones en nuestro país."



En el cuadro anterior se presenta la nueva estructura, alineada con el Anexo SL de ISO, de la nueva norma de Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional ISO 45001:2018.

ISO (Organización Internacional de Normalización) define el sistema de gestión como un conjunto de procedimientos que una organización necesita seguir para lograr sus objetivos. Una norma de sistemas de gestión proporciona un modelo a seguir para crear y operar un sistema de gestión. Algunos de los beneficios de alto nivel de una exitosa norma de sistemas de gestión son:

- Optimización del uso de los recursos
- Mejora de la gestión de riesgos
- Aumento de la satisfacción de las partes interesadas

Para facilitar a las organizaciones con más de una norma de sistemas de gestión implantada (por ejemplo: Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud Ocupacional) ISO desarrolló el Anexo SL que ofrece el marco para un sistema de gestión genérico y la estructura para todas las normas de sistemas de gestión nuevas y revisadas de ahora en adelante. Con el Anexo SL se pueden esperar menos conflictos, duplicidades, confusión y malentendidos.

Además de una nueva estructura la nueva norma ISO 45001:2018-Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional incluye nuevos requisitos entre los cuales se destacan:

- **Comprensión de la organización y de su contexto:** La empresa deberá determinar todas las cuestiones externas e internas que son pertinentes para su propósito y que afectan a su capacidad para conseguir los resultados previstos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.
- **Liderazgo:** Se refuerza el papel de la alta dirección en el liderazgo del Sistema de Gestión. El establecer una política y objetivos siempre ha sido responsabilidad de la alta dirección, sin embargo, estarán presentes en el elemento “liderazgo” otros componentes como los colaboradores y el personal dentro del Sistema de Gestión.
- **Compromiso con la participación y consulta:** de los trabajadores, y cuando existan, de los representantes de los trabajadores. Es un factor clave de éxito para un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional. El proceso de consulta implica una comunicación bidireccional de diálogo e intercambio.

Finalmente presentamos a continuación cuatro beneficios considerados de los más relevantes que supone contar con un

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional (SGSYSO):

1. Sirve de apoyo para cumplir con los requerimientos legales

Implantar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional certificado es una garantía para saber que estamos cumpliendo con la reglamentación establecida en materia de seguridad laboral. El cumplimiento de los requisitos del SGSYSO, no sólo ayudará a prevenir incidentes, sino que también evita que la organización tenga que hacer frente a multas derivadas del incumplimiento en material legal sobre seguridad y salud en el trabajo.

2. Mejora la imagen de la empresa al verse fortalecida su credibilidad

El hecho de que la organización en cuestión cuente con un SGSYSO certificado muestra la preocupación de la empresa por mantener una buena seguridad laboral. Esto refuerza su credibilidad ante clientes, que ven de esta forma, que la organización sufrirá menos incidentes por lesiones de los trabajadores que puedan frenar los tiempos de entregas o incluso llegar a paralizar la propia producción.

3. Ayuda a la reducción en la rotación del personal

Las organizaciones con Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional dan confianza entre sus trabajadores al mostrarse como entornos que se preocupan por sus condiciones de trabajo. Esto, genera que los empleados estén a gusto y no quieran marcharse, reduciéndose así la rotación del personal. Por lo que tendremos empleados de larga duración y por tanto que cuentan con la suficiente experiencia dentro de la organización. Esto es un gran activo, pues permite reducir costes en formación de nuevo personal. Como bien es conocido, resulta menos costoso siempre mantener a los empleados actuales que contratar y entrenar a nuevos.

4. Mejora de los procesos

Entre los principios de los Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional está incluido la mejora continua, la cual permitirá la mejora de los procesos de la organización gracias a la participación de sus empleados, logrando ahorros importantes en materia de seguridad y salud ocupacional, además de reducción en los tiempos de realización del trabajo y los recursos empleados en los mismos. En definitiva, resaltar que con los Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional no solo ayudamos a mejorar la



II. ANTECEDENTES

Siniestralidad laboral en Uruguay

Para analizar la siniestralidad en el Uruguay debemos recurrir a los datos publicados por el Bancos de Seguros del Estado (BSE), asegurador monopólico estatal de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Se debe tener en cuenta que el BSE estuvo sin publicar estadísticas de accidente ente 2001 y 2015, y que al retomar la publicación de las mismas en 2015 se cambió la metodología utilizada. Por ello se presenta a continuación un análisis comparativo entre la última publicación con metodología OIT de Análisis de Siniestros N° 15 correspondiente al bienio 2000-2001 y la actual publicación con otra metodología del Monitor de accidentes laborales.

Análisis de Siniestros N° 15 (Bienio 2000-2001)

La metodología utilizada por el BSE en el Análisis de Siniestros N° 15 (Bienio 2000-2001) seguía las recomendaciones emergentes de los capítulos referentes a Estadísticas del Trabajo de la O. I. T. y normas respectivas, con los ajustes pertinentes para adecuar la información a nuestra realidad laboral y la información se presentaba estructurada de acuerdo a la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de las Naciones Unidas (CIIU):

RAMA DE ACTIVIDAD PRINCIPAL

1. Agricultura, caza, silvicultura y pesca.
2. Explotación de minas y canteras.
3. Industrias manufactureras.
4. Electricidad, gas y agua.
5. Construcción.
6. Comercios, restaurantes y hoteles.
7. Transporte, almacenamiento y comunicaciones.
8. Establecimientos financieros, de seguros, bienes inmuebles y servicios de asesoramiento a empresas.
9. Servicios comunales, sociales y personales.
10. Actividades no bien especificadas.

En la publicación del BSE correspondiente al bienio 2000-2001 se presentaban los siguientes datos:

- Se estudiaron 53.650 accidentes denunciados y registrados en BSE. Esto permite calcular que en dicha época ocurrían un **promedio de 26.825 accidentes anuales**.
- Se estudiaron 472 incapacidades permanentes, lo cual se indica que representaba el 87% del total. Por lo cual en dicha época ocurrían en **promedio 271 incapacidades permanentes anuales**.



- Se estudiaron 90 accidentes fatales. Lo cual permite calcular que en dicha época ocurrían en **promedio 45 accidentes fatales anuales.**
- **No existían estadísticas de ENFERMEDADES PROFESIONALES.**

A continuación se presenta cuadro con Accidentes según distribución territorial considerados por rama de actividad:



Departamento de Administración de Riesgos
Bienio 2000/2001
Total de siniestros estudiados: 53.650



Accidentes según distribución territorial considerados por rama de actividad

RAMAS DE ACTIVIDAD		MONTEVIDEO	ARTIGAS	SALTO	PAYSANDÚ	RÍO NEGRO	SORIANO	COLONIA	SAN JOSÉ	CANELONES	MALDONADO	ROCHA	CERRO LARGO	T. Y TRES	RIVERA	TACUAREMBO	DURAZNO	FLORES	FLORIDA	LAVALLEJA	TOTALES
		TOTAL	%																		
1	CANT.	1021	389	816	1677	651	1036	458	362	400	84	212	595	327	393	745	308	109	385	300	10268
	%	3,66	72,98	48,75	52,52	58,39	47,63	23,43	32,97	8,21	5,80	38,97	53,32	46,25	42,21	44,53	43,20	47,60	43,02	33,86	19,14
2	CANT.	27	3	10	2	0	3	5	7	15	23	0	0	0	16	26	0	1	0	26	164
	%	0,10	0,56	0,60	0,06	0,00	0,14	0,26	0,64	0,31	1,59	0,00	0,00	0,00	1,72	1,55	0,00	0,44	0,00	2,93	0,31
3	CANT.	6950	72	130	431	87	295	571	378	1843	114	44	216	164	114	273	163	35	199	162	12241
	%	24,92	13,51	7,77	13,50	7,80	13,56	29,21	34,43	37,84	7,87	8,09	19,35	23,20	12,24	16,32	22,86	15,28	22,23	18,28	22,82
4	CANT.	801	8	19	51	9	45	29	29	193	33	6	19	18	27	56	11	5	24	49	1432
	%	2,87	1,50	1,14	1,60	0,81	2,07	1,48	2,64	3,96	2,28	1,10	1,70	2,55	2,90	3,35	1,54	2,18	2,68	5,53	2,67
5	CANT.	3999	27	222	267	65	190	278	109	641	380	101	64	38	138	105	62	23	96	90	6897
	%	14,34	5,07	13,26	8,36	5,83	8,74	14,22	9,93	13,16	26,22	18,57	5,73	5,37	14,82	6,28	8,70	10,04	10,95	10,16	12,86
6	CANT.	5045	10	189	209	73	224	203	65	778	262	42	54	30	39	107	52	15	64	68	7529
	%	18,09	1,88	11,29	6,55	6,55	10,30	10,38	5,92	15,98	18,08	7,72	4,84	4,24	4,19	6,40	7,29	6,55	7,15	7,67	14,03
7	CANT.	2897	10	47	162	62	72	130	50	333	295	14	49	30	52	131	24	6	60	64	4488
	%	10,39	1,88	2,81	5,07	5,56	3,31	6,65	4,55	6,84	20,36	2,57	4,39	4,24	5,59	7,83	3,37	2,62	6,70	7,22	8,37
8	CANT.	583	1	9	11	4	11	29	23	68	18	2	3	7	5	18	3	2	8	17	822
	%	2,09	0,19	0,54	0,34	0,36	0,51	1,48	2,09	1,40	1,24	0,37	0,27	0,99	0,54	1,08	0,42	0,87	0,89	1,92	1,53
9	CANT.	6497	13	227	378	161	294	246	75	576	237	116	112	93	146	200	86	32	56	108	9653
	%	23,29	2,44	13,56	11,84	14,44	13,52	12,58	6,83	11,83	16,36	21,32	10,04	13,15	15,68	11,95	12,06	13,97	6,26	12,19	17,99
0	CANT.	74	0	5	5	3	5	6	0	23	3	7	4	0	1	12	4	1	1	2	156
	%	0,27	0,00	0,30	0,16	0,27	0,23	0,31	0,00	0,47	0,21	1,29	0,36	0,00	0,11	0,72	0,56	0,44	0,11	0,23	0,29

El análisis de este cuadro permite elaborar el siguiente ranking de las 5 ramas de actividad donde ocurrían la mayor cantidad de accidentes:

- 24,92% grupo 3: industria manufacturera
- 23,29% grupo 9: servicios comunales, sociales y personales
- 18,09% grupo 6: comercios, restaurantes y hoteles
- 14,34% grupo 5: construcción
- 10,39% grupo 7: transporte, almacenamiento y comunicaciones

A continuación se presenta cuadro con Incapacidades permanentes por grandes ramas de actividad:



Departamento de Administración de Riesgos

Bienio 2000/2001

Total de incapacidades: 540

Total de incapacidades estudiadas: 472



Incapacidades permanentes por grandes ramas de actividades

(se estudió el 87% del total de incapacidades)

Porcentaje de Incapacidad	RAMA ACTIVIDAD										TOTAL	%
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0		
0 A 10%	17	0	45	1	28	8	9	0	18	7	133	28,18
11 A 20%	26	0	52	4	31	12	22	2	17	13	179	37,92
21 A 30%	11	0	31	2	6	6	6	0	7	4	73	15,47
31 A 50%	15	0	13	1	10	4	7	0	4	10	64	13,56
51 A 80%	5	0	5	1	1	1	2	0	2	1	18	3,81
81 A 100%	0	0	1	0	3	0	0	0	0	0	4	0,85
115%	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0,21
TOTAL	74	0	147	9	79	31	47	2	48	35	472	
%	15,68	0	31,14	1,91	16,74	6,57	9,96	0,42	10,17	7,42	100	

El análisis de este cuadro permite elaborar el siguiente ranking de las 5 ramas de actividad en que ocurrían la mayor cantidad de incapacidades permanentes:

- 15,68% Grupo 1: AGRICULTURA, CAZA, SILVICULTURA Y PESCA
- 10,17% Grupo 9: SERVICIOS COMUNALES, SOCIALES Y PERSONALES
- 9,96% Grupo 7: TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES
- 31,14% Grupo 3: INDUSTRIA MANUFACTURERA
- 16,74% Grupo 5: CONSTRUCCIÓN

A continuación se presenta cuadro con Muertos por grandes ramas según Departamento:



Departamento de Administración de Riesgos

Bienio 2000/2001

Total de muertos estudiados: 90



Muertos por grandes ramas según Departamento

DEPARTAMENTO	RAMAS DE ACTIVIDAD										TOTAL	%
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0		
ARTIGAS	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,11
SALTO	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	4	4,44
PAYSANDÚ	5	0	0	0	0	1	1	0	0	0	7	7,78
RÍO NEGRO	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	3	3,33
SORIANO	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0	5	5,56
COLONIA	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	3	3,33
SAN JOSÉ	0	0	1	0	1	0	0	0	0	2	4	4,44
MONTEVIDEO	0	0	7	0	7	3	9	3	5	0	34	37,78
CANELONES	2	0	0	0	1	0	2	0	2	0	7	7,78
MALDONADO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
ROCHA	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2	2,22
TREINTA Y TRES	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,11
CERRO LARGO	5	0	1	0	0	0	0	0	0	0	6	6,67
RIVERA	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2,22
TACUAREMBO	2	0	1	0	0	0	0	0	1	1	5	5,56
DURAZNO	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	3	3,33
FLORES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
FLORIDA	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	2	2,22
LAVALLEJA	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,11
TOTAL	28	0	13	1	11	5	14	5	10	3	90	100,00
%	31,11	0,00	14,44	1,11	12,22	5,56	15,56	5,56	11,11	3,33	100,00	



El análisis de este cuadro permite elaborar el siguiente ranking de las 5 ramas de actividad donde ocurrían la mayor cantidad de accidentes fatales:

- 31,11% grupo 1: agricultura, caza, silvicultura y pesca
- 15,56% grupo 7: transporte, almacenamiento y comunicaciones
- 14,44% grupo 3: industria manufacturera
- 12,22% grupo 5: construcción
- 11,11% grupo 9: servicios comunales, sociales y personales.

Monitor de accidentes laborales (Año 2016)

Para este análisis además de las publicaciones del Monitor de accidentes laborales del BSE, utilizamos la publicación de Accidentes laborales – Informe 2016 de la Unidad de Estadística del Trabajo y de la Seguridad Social del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En la metodología actualmente utilizada por el BSE del total de accidentes denunciados

se segrega un porcentaje importante de accidentes NO amparados. También se presentan casos denunciados como “Sospecha de enfermedad profesional”, pero no se presenta análisis de las mismas. A continuación se presenta cuadro con Tipo de denuncia de acuerdo a resolución adoptada por el BSE:

Tipo denuncia*	No amparado	Amparado	Total
Accidente de trabajo	9.455	32.617	42.072
No se considera accidente de trabajo	647	578	1.225
Sospecha de enfermedad profesional	197	500	697
Total	10.299	33.695	43.994

A continuación se presenta cuadro con datos de accidentes por Departamento:

Departamento	Frecuencia	Porcentaje
s/d	41	0,1
Artigas	590	1,8
Canelones	3.824	11,4
Cerro Largo	631	1,9
Colonia	1.504	4,5
Durazno	765	2,3
Flores	185	0,6
Florida	631	1,9
Lavalleja	543	1,6
Maldonado	1.405	4,2
Montevideo	16.265	48,3
Paysandú	1.480	4,4
Rio Negro	725	2,2
Rivera	461	1,4
Rocha	525	1,6
Salto	941	2,8
San José	1.110	3,3
Soriano	845	2,5
Tacuarembó	782	2,3
Treinta Y Tres	442	1,3
Total	33.695	100

El análisis de este cuadro permite elaborar el siguiente ranking de los 5 departamentos en que ocurren la mayor cantidad de accidentes:

- 48,3% en Montevideo
- 11,4% en Canelones
- 4,5% en Colonia
- 4,4% en Paysandú
- 4,2% en Maldonado

La metodología utilizada actualmente por el BSE cambió la segregación por grupo

de actividad utilizada anteriormente basada en la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de las Naciones Unidas a la clasificación por Grupo de Trabajo MTSS. Es importante tener presente la dificultad que genera la forma de clasificación actual ya que no coincide con los criterios del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) y por lo tanto dificulta la generación de indicadores comparables a nivel nacional e internacional.



A continuación se presenta cuadro de accidentes por Grupo MTSS:

Grupo MTSS	Frecuencia	Porcentaje
Sin dato	1.146	3,4
Procesamiento y Conservación de Alimentos	1.912	5,7
Industria frigorífica	2.449	7,3
Pesca	328	1,0
Industria Textil	155	0,5
Industria del Cuero, Vestimenta y Calzado	442	1,3
Industria de la Madera, Celulosa y Papel	501	1,5
Industria Química, del Medicamento, Farmacéutica de combustibles y anexos	408	1,2
Industria de Productos Metálicos, Maquinarias y equipos	1.501	4,5
Industria de la Construcción y Afines	3.714	11,0
Comercio en General	4.542	13,5
Comercio Minorista de la Alimentación	595	1,8
Hoteles, Restaurantes y Bares	1.088	3,2
Transporte y Almacenamiento	2.195	6,5
Intermediación Financiera, Seguros y Pensiones	120	0,4
Servicios de Salud y Anexos	2.301	6,8
Servicios de Enseñanza	370	1,1
Industria Gráfica	137	0,4
Servicios Culturales, de Esparcimiento y comunicaciones	218	0,7
Servicios profesionales, técnicos, especializados y aquellos no incluidos en otros grupos	3.120	9,3
Entidades Gremiales, Sociales y Deportivas	390	1,2
Servicio Doméstico	315	0,9
Ganadería, Agricultura y Actividades Conexas	2.964	8,8
Viñedos, fruticultura, horticultura, floricultura, criaderos de aves, suinos, apicultura y otras actividades no inc. en el grpo.22	588	1,8
Forestación (incluido bosques, montes y turberas)	287	0,9
Empresas públicas	712	2,1
Administración central/P. Judicial / P.Legislativo	28	0,1
Intendencias	1.169	3,5
Total	33.695	100

El análisis de este cuadro permite elaborar el siguiente ranking de las 5 Grupos MTSS donde ocurren la mayor cantidad de accidentes:

- 13,5% COMERCIO EN GENERAL
- 11% INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN
- 9,3% SERVICIOS PROFESIONALES, TÉCNICOS,

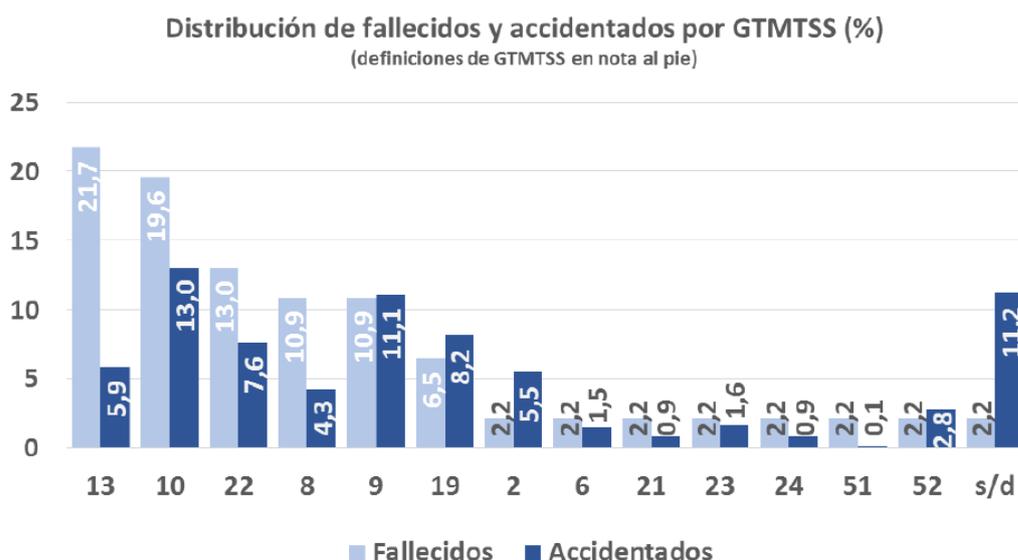
ESPECIALIZADOS Y AQUELLOS NO INCLUIDOS EN OTROS GRUPOS

- 8,8% GANADERÍA, AGRICULTURA Y ACTIVIDADES CONEXAS
- 7,3% INDUSTRIA FRIGORÍFICA

Los datos publicados por BSE de accidentes con fallecidos corresponden al año 2015,

año en el cual ocurrieron 46 accidentes fatales.

A continuación se presentan en el siguiente cuadro con Distribución de fallecidos y accidentados por Grupo de Trabajo MTSS:



El análisis de este cuadro permite elaborar el siguiente ranking de las 5 ramas de actividad donde ocurren la mayor cantidad de accidentes fatales:

- 21,7% Grupo 13: TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO
- 19,6% Grupo 10: COMERCIO EN GENERAL
- 13% Grupo 22: GANADERÍA, AGRICULTURA Y ACTIVIDADES CONEXAS

- 10,9% Grupo 8: INDUSTRIA DE PRODUCTOS METÁLICOS, MAQUINARIA Y EQUIPOS
- 10,9% Grupo 9: INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN

ACTUALMENTE NO SE PUBLICAN ESTADÍSTICAS DE INCAPACIDADES PERMANENTES NI DE ENFERMEDADES PROFESIONALES.



Análisis comparativo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha adoptado desde 1998 en la Decimosexta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo las directrices para las estadísticas internacionales actuales sobre lesiones profesionales figuran en la “Resolución sobre estadísticas de lesiones profesionales ocasionadas por accidentes del trabajo”.

La OIT expresa al respecto que:

“Los indicadores de seguridad y salud en el trabajo constituyen el marco para evaluar hasta qué punto se protege a los trabajadores de los peligros y riesgos relacionados con el trabajo. Estos indicadores son utilizados por empresas, gobiernos y otras partes interesadas para formular políticas y programas destinados a prevenir lesiones, enfermedades y muertes profesionales, así como para supervisar la aplicación de estos programas y para indicar áreas particulares de mayor riesgo, tales como ocupaciones, industrias o lugares específicos.”

“A efectos de facilitar comparaciones significativas de las estadísticas (por ejemplo, entre distintos períodos, actividades económicas, regiones o países), han de tenerse en cuenta las diferencias

entre los volúmenes correspondientes de empleo, así como la variación del número de trabajadores del grupo de referencia y las horas trabajadas por éstos.”

“Los países deberían tratar de utilizar clasificaciones que sean comparables o que estén relacionadas con las versiones más recientes de las clasificaciones internacionales pertinentes, en caso de que existan... A fines de la prevención de accidentes, sería sin embargo conveniente que los países utilizaran clasificaciones con mayor nivel o grado de detalle:

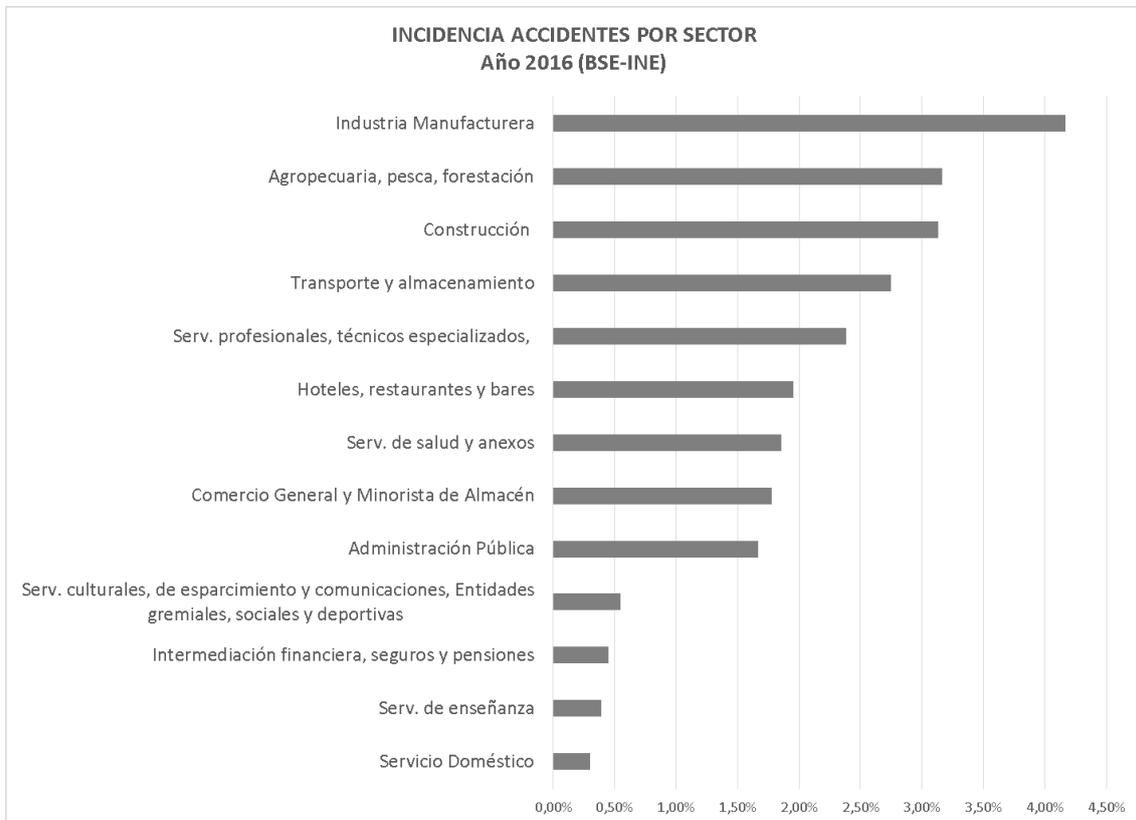
- Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas (CIIU), tercera revisión (1990)”

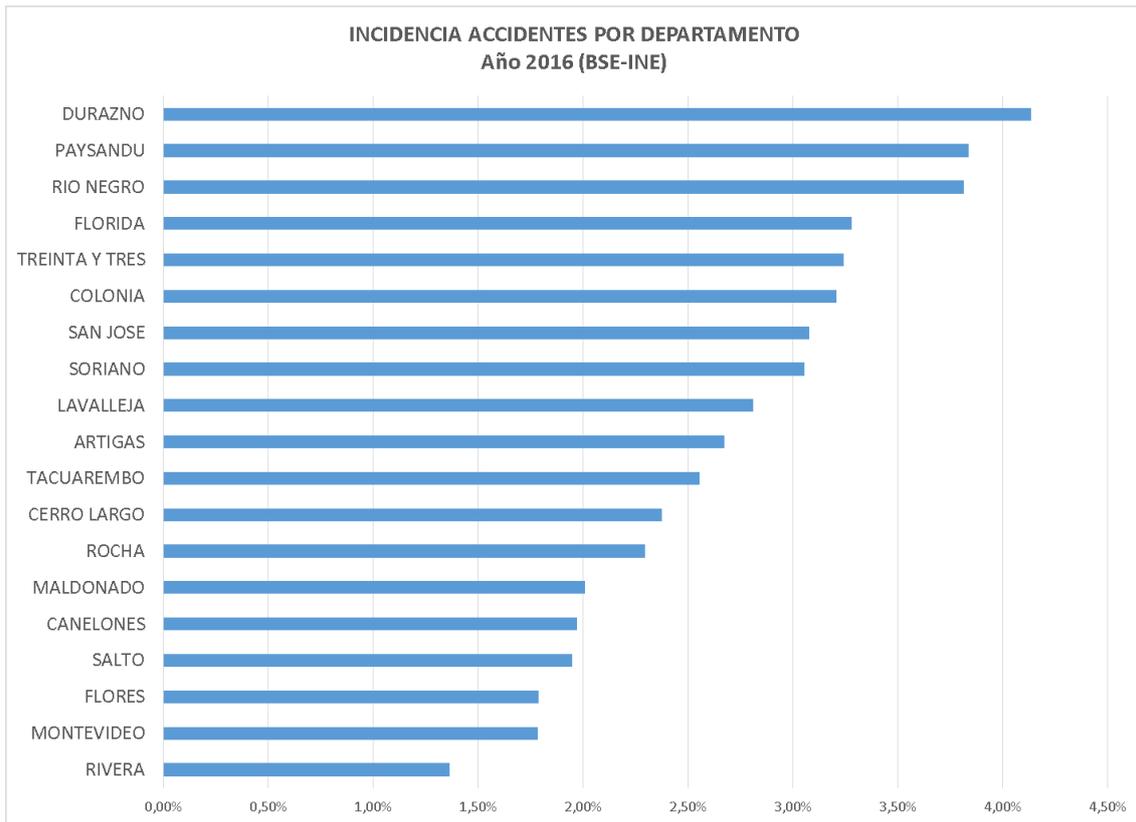
Como vemos sería recomendable volver a presentar los datos estadísticos de accidentes laborales como se hacía en el Análisis de siniestros N° 15 presentado anteriormente.

Desde el Centro de Estudios Empresariales de la Cámara Nacional de Comercio y Servicios se ha realizado el esfuerzo para desagregar los datos del BSE de forma tal de poder calcular indicadores de incidencia tomando como referencia el Total de ocupados del INE.



A continuación se presentan los gráficos comparativos resultantes que permiten apreciar la incidencia de la accidentabilidad en el país:





Como se evidencia en los cuadros anteriores, calculando los indicadores de incidencia tomando como referencia el Total

de ocupados del INE, el sector Comercio queda en Octavo lugar y el departamento de Montevideo queda en Decimotercero lugar.

III. MARCO JURÍDICO

En el **Anexo 1** de este manual se incluye un listado de la reglamentación vigente en materia de seguridad y salud ocupacional.

Actualmente a nivel del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CONASSAT) se viene trabajando en:

- elaboración de una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo
- la revisión para actualizar la Ley 16.074

En esta Separata de marco normativo en materia de Salud y Seguridad laboral, por su relevancia se describen a continuación algunas normas aprobadas desde la primer edición del Manual al mes de julio de 2017.

LEY 19.196: Responsabilidad Penal Empresarial

La Ley 19.196 que fuera aprobada el día 25 de marzo 2014, persigue el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud en el trabajo responsabilizando penalmente al empleador o personas que ejerzan el poder de dirección en su nombre, con la creación de un delito de peligro.

La ley pena con entre tres y 24 meses de prisión al "empleador, o en su caso, quien ejerciendo efectivamente en su nombre el poder de dirección en la empresa, no adoptare los medios de resguardo y seguridad laboral previstos en la ley y su reglamentación, de forma que pongan en

peligro grave y concreto la vida, la salud o la integridad física del trabajador".

En la actualidad existen pronunciamientos de la Suprema Corte de Justicia (SCJ) a favor de la constitucionalidad de esta ley de responsabilidad penal del empleador. El máximo órgano del Poder Judicial ha emitido resoluciones rechazando recursos contra la ley. La SCJ entendió que "más allá de lo cuestionable que pueda entenderse la norma impugnada por la generalidad de las conductas que tipifica como delitos, no puede imputársele que contravengan disposiciones de orden superior". En el mismo sentido, agrega que la ley de responsabilidad penal del empleador "resulta adecuada a los preceptos contenidos en nuestra Carta Magna, en tanto no obstante su generalidad, reúne los elementos esenciales que le son exigibles a todo tipo penal, a saber: sujeto activo, bien jurídico protegido, conducta típica y la pena".

En fallos se explica que es admisible el concepto de "ley penal en blanco", que refiere a una figura que no describe la totalidad de la conducta que pena sino que se complementa con otras disposiciones para hacerlo. Eso pasa en este caso porque la ley remite a las normas y protocolos de seguridad laborales aplicables en cada caso según la rama de actividad. Para la SCJ, resulta "por demás razonable que sea el empleador o aquella persona que ejerza el poder de dirección en la empresa quien



deba, necesariamente, conocer la normativa legal y reglamentaria que le impone salvaguardar la vida y la integridad física de los trabajadores que tiene a su cargo".

"No se exige que el empleador evite toda lesión o muerte, sino que controle, en la medida exigida normativamente, las eventuales fuentes de riesgo que están en su ámbito de dominio", dice el fallo. Por eso, la sentencia afirma que "no resulta cierto" que "los sujetos activos del delito no se encuentren claramente especificados".

Corresponde destacar también que los fallos anteriores no fueron unánimes, la **posición discordante** planteo que el artículo 1º de la ley de responsabilidad penal empresarial genera "un problema gravísimo de incertidumbre" y por tanto, a su juicio, viola el principio constitucional de legalidad. También critica que la ley "no especifica de modo concreto, a qué medios de resguardo se refiere, no se sabe qué es lo que se debe o no se debe hacer".

En conclusión vale recordar algunos contenidos de la versión 2015 del Manual Práctico de Seguridad y Salud Ocupacional:

- La responsabilidad penal siempre existió y existirá más allá de la Ley 19.196. Por tanto, nunca hubo un vacío legal en nuestra legislación.
- Los Supuestos de Responsabilidad para tipificar el delito exigen tres condiciones que deben darse en conjunto:

1. Ser empleador, o persona que ejerza efectivamente en su nombre el poder de dirección en la empresa.
2. Que no adopte los medios de resguardo y seguridad laboral previstos en la ley y su reglamentación.
3. Que con dicha conducta omisa se ponga en peligro grave y concreto la vida, salud o la integridad física del trabajador.

- Sujetos Responsables penalmente:
 - EMPLEADOR (todo empleador, dueño con personal dependiente o subordinado, amas de casa). Personas Jurídicas (Representantes, Administradores, Directores)
 - EL QUE EJERCE EN SU NOMBRE EL PODER DE DIRECCION DE LA EMPRESA, se amplía la responsabilidad. Penal a mandos medios (Gerentes, Supervisores, Capataces, Encargados)
- Modifico artículo 7 Ley N° 16.074
 - Antes el BSE tenía la FACULTAD de iniciar recuperos y aplicar multas en caso de dolo o culpa grave.

- Con la modificación introducida en esta ley, ahora en caso de dolo o culpa del empleador, el BSE tiene el DEBER de recuperar todos los gastos de asistencia médica e indemnizaciones otorgadas excluyendo al siniestro de la cobertura de la póliza
- Esto significa, que el empleador debe asumir los costos de prevención de riesgos, abonar el seguro obligatorio, y acaecido el riesgo deberá hacer frente a reclamos civiles, penales y el BSE podrá reclamarle el recupero de los gastos generados.
- Modificación artículo 83 del Código Procedimiento Penal (CPP).
 - Se crea la figura del DENUNCIANTE, quien podrá realizar denuncias penales. El denunciante es toda persona que noticie hechos, que a su juicio constituya delito (ej: trabajador de la empresa, un tercero, el sindicato, un vecino).
 - Otro sujeto que también está facultado para realizar denuncias penales, es el

Inspector Nacional de Trabajo.

**LEY 19313 – 13 de febrero 2015:
Apruébense normas para la actividad del
trabajo nocturno**

En materia de salud ocupacional, la normativa intenta desalentar el trabajo nocturno siguiendo las directrices de la Organización Mundial Para la Salud (OMS), estableciendo en su artículo primero que el trabajo nocturno supone un factor negativo para los trabajadores por lo tanto debe estar especialmente tutelado por las normas de seguridad y salud en el trabajo.

La referida ley, establece la aplicación de una sobretasa mínima o compensación de 20% por nocturnidad, o su equivalente en reducción horaria, cuando el trabajador desarrolle efectivamente las tareas en horario nocturno por más de 5 horas consecutivas de labor entre las 22pm y 6am.

La fijación de una sobretasa mínima de 20% por trabajo nocturno, afectó a la autonomía colectiva, dado que existe una clara injerencia del Estado en la negociación colectiva, que no permite que las partes convengan en un porcentaje menor al 20% por prima de nocturnidad.

Se desconoce lo establecido por los Convenios nro 98 y 154 de la OIT, ya que la negociación colectiva deja de ser libre y voluntaria. El Estado obliga al sector Patronal (comercial e industrial) a pagar por nocturnidad un porcentaje mayor al estipulado, por autonomía de las partes, en



los Convenios de los Consejos de Salarios. En algunos casos, se llegó a recargar entre un 10% y 15% más los salarios nocturnos, recargando las finanzas de las empresas con un costo que no había sido previsto a corto plazo.

Vale aclarar que cada Grupo y cada sector de actividad tiene sus propias particularidades, y no se puede aparejar a todas por igual como se hizo a través de la ley 19.313.

Fijación de la nocturnidad dentro del grupo 10 y Grupo 19 de los Consejos de Salarios:

I) Dentro del Grupo 10: SubGrupo 1 Tiendas (20% - convenio 19/11/2008), SubGrupo 7 Librerías y Papelerías (20% - convenio 13/12/2013), SubGrupo 18 Supermercados (20% - convenio 30/10/2006), y SubGrupo 21 Envasado de Supergás (20% - convenio 19/11/2008).

II) Dentro del Grupo 19: SubGrupo 5.1 Recolección de Residuos Hospitalarios (aumentó de 20% a un 25%- convenio 31/08/2011), SubGrupo 7 Empresas de limpieza (20% - convenio 29/10/2008), SubGrupo 9 Mensajerías y Correos privados (20% - convenio 12/11/2008), SubGrupo 10 Estaciones de Servicio, Gomerías y Estacionamientos (20% - convenio 4/11/2008) SubGrupo 15 Peluquerías Unisex (20% - convenio 4/09/2006), SubGrupo 18 Sanitarias (20% - convenio 20/09/2006), SubGrupo 19.1 Callcenters (del 20% aumentó a un 30% por Convenio 24/10/2013) y SubGrupo 19.2 Servicios 0900 (20% - convenio 13/11/2008),

SubGrupo 21.1 Administración de Centros Comerciales, Industriales y de Servicios (del 15% aumentó a un 25% por Convenio del 19/05/2016), SubGrupo 21.2 Empresas Explotadoras y/o Administradoras de Zonas Francas (20% - convenio 19/11/2008), SubGrupo 27 Balanzas y Puestos de Pesajes Móviles (20% - convenio 20/12/2013)

Ley 19.582 - 28/12/2017

Se ratificó el Convenio Internacional del Trabajo N° 171 de la OIT sobre Trabajo Nocturno

DECRETO 234/015 – 31 de agosto 2015: Regláméntense las disposiciones de la ley no. 19.313, por la que se aprueban normas para la actividad del trabajo nocturno.

El art 1 de la reglamentación consagra un aspecto no contemplado en la Ley 19.313, definiendo lo que se entiende por “Trabajo Nocturno”, como aquél que se desempeña por indicación del empleador durante un periodo de más de 5 horas consecutivas entre las 22 y las 6hs

También en su art. 8 se establece la base de cálculo de la sobretasa mínima de 20%, la cual será aplicada sobre el salario básico que perciba el trabajador, y para el caso de remuneraciones variables (comisiones y destajo) el salario básico será determinado por el promedio de lo percibido en cada jornada.

En cuanto a la opción de poder reducir la carga horaria, en lugar de otorgar un 20% de prima por nocturnidad, el decreto permite su realización por decisión unilateral del empleador.

Asimismo, el decreto reglamentario invoca la cooperación bipartita en materia de salud y seguridad creada por el decreto 291/007 y se manda evaluar los efectos que genera la nocturnidad sobre los trabajadores en cuestión.

En relación a las evaluaciones médicas realizadas sobre los trabajadores, la norma aclara que no pueden ser de cargo de los mismos. Y siguiendo la línea que marca que el empleador es el responsable principal por la seguridad y salud en el trabajo, el decreto establece obligaciones a su cargo, indicando que deberá:

- otorgar la misma protección que para los trabajos diurnos;
- poner a disposición medios adecuados para la atención de primeros auxilios y establecer disposiciones prácticas que los trabajadores puedan ser trasladados rápidamente a un lugar que les brinde el tratamiento necesario adecuado; y
- asignar en la medida que sea factible, un puesto similar en horario diurno al trabajador que realice trabajo nocturno y que por razones de salud no pueda seguirlo desempeñando (arts. 4 a 6).

LEY 19530 – 24 de agosto 2017: Sala de lactancia

El 24.8.17 se aprobó la Ley 19.530 sobre Sala de Lactancia en empresas, instituciones públicas y centros educativos. Tiene como objetivo garantizar el derecho de la mujer a amamantar en el área de trabajo y/o de estudio y el derecho de los niños a tener un desarrollo adecuado. Busca promover el amamantamiento como forma de mejorar la calidad de vida de los niños recién nacidos, garantizando y mejorando las condiciones de extracción, almacenamiento y conservación de la leche materna.

Se define a la “Sala de Lactancia” como el área destinada a las mujeres, exclusiva y acondicionada a tales efectos. El propósito de la Sala es el amamantamiento de los hijos, la extracción, almacenamiento y conservación de la leche. Deben garantizar la privacidad, seguridad, disponibilidad de uso, comodidad, higiene y fácil acceso de quienes la utilicen para asegurar un adecuado amamantamiento, extracción y conservación de la leche.

Deben instalarse en los locales de los obligados en los que trabajen o estudien al menos 20 mujeres o trabajen 50 o más empleados.

Se prevé un plazo no mayor a nueve meses contados a partir de la entrada en vigencia de la Ley, por lo que la obligación deberá cumplirse antes de mayo de 2018. La implementación de una sala de lactancia en

los términos referidos, deberá ser comunicada al Ministerio de Salud Pública (MSP) y al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).

Se prevé que aquellas empresas u organismos públicos que no cuenten con el número de empleados o estudiantes referidos en el numeral 3, pero en los que al menos trabaje o estudie una mujer en período de lactancia, deberán asegurar mecanismos que garanticen el uso de un espacio destinado a amamantar, extraer o almacenar y conservar leche materna.

El MSP y el MTSS serán los organismos encargados de asistir a los obligados a los efectos de promover el uso de la sala de lactancia. Estos últimos deberán realizar campañas de sensibilización y formación relativas a la importancia del tema.

El incumplimiento de las obligaciones que dicta la Ley será pasible de sanciones económicas de acuerdo a la reglamentación que se dicte a tales efectos.

DECRETO 244/016 – 1 de agosto 2016: Modificase el decreto no. 291/007, reglamentario del convenio internacional del trabajo convenio OIT no. 155, por el que se establecen normas mínimas obligatorias para la gestión de prevención y protección contra riesgos derivados de cualquier actividad, tanto pública como privada.

El contenido de este Decreto se desarrolla en el Capítulo VIII. COMISIONES BIPARTITAS.

DECRETO N° 128/016: Alcohol, cannabis y otras drogas en el lugar de trabajo

El Decreto 128/2016 regula el consumo y la tenencia de alcohol y drogas en el ámbito laboral o en ocasión del trabajo y derogó el Artículo 42 del Decreto 120/2014 que había sido objeto de múltiples críticas por limitar la potestad sancionatoria del empleador.

Desde el punto de vista objetivo se regulan procedimientos y **se prohíbe el consumo y la tenencia** de alcohol y cualquier otro tipo de drogas durante la jornada de trabajo, sea en los lugares de trabajo o en ocasión del mismo.

El **ámbito de aplicación** alcanza a todas las relaciones de trabajo, tanto públicas como privadas. Las excepciones son:

- para quienes se desempeñan como choferes, que se seguirían rigiendo por las normas anteriores
- para las empresas que hayan acordado con el sindicato un programa integral de prevención, asistencia e inserción

El principio es la implementación negociada en el ámbito de rama (Tripartita) o en la Comisión Bipartita de seguridad y salud de la empresa (Decretos 291/007 y 244/016) de procedimientos para detectar el consumo o tenencia de alcohol o drogas, destinados a la prevención del consumo y a la detección precoz a nivel de la empresa.

A modo de excepción, cuando no se logre acuerdo para el Protocolo o no se haya constituido el ámbito bipartito del Decreto

291/2007, el procedimiento de actuación lo establecerá la empresa y la Inspección General del Trabajo fiscalizará que el procedimiento aplicado se ajuste a los criterios que establece el Decreto.-

Las pautas o criterios son:

1. la prueba de detección de drogas se ajustará a los métodos analíticos validados por la autoridad competente.
2. el método NO tendrá carácter invasivo.-
3. los controles se harán al ingreso o durante la jornada de trabajo, cuando la persona presente evidencias de no estar en condiciones de desempeñar su trabajo y presente conductas que pudieran corresponderse con el consumo de drogas. El caso de los exámenes aleatorios, no están previstos en las normas actuales, pero se aconseja incluirlo en el Protocolo de actuación que se negocie a nivel bipartito, como modo de prevenir y desestimular el consumo.
4. los controles deberán ser realizados por personal del Servicio de Salud o personal de salud contratado. Se entiende que personal de salud contratado puede ser un médico u otro personal idóneo, como por ejemplo un enfermero o similares formados para la realización de esos exámenes.

5. se deberá informar previamente al delegado de salud o representante de los trabajadores, quien podrá estar presente
6. el Protocolo deberá prever acciones de sensibilización, prevención y capacitación para todos los trabajadores.

Respecto a las condiciones de aplicación y resultados:

1. Si un trabajador al ingreso o durante la jornada laboral presenta una conducta que haga presumir que está bajo los efectos de drogas o alcohol: será separado de la tarea y el empleador puede realizar pruebas para detectar el consumo.
2. Si el trabajador se niega a realizarse las pruebas, no podrá reintegrarse hasta tanto no certifique estar en condiciones.- Ese certificado lo debería expedir su Mutualista o un Centro de Salud.
3. Si se hace la prueba y da positivo:
 - a. se suspende su jornada laboral;
 - b. el personal de salud hace un informe firmado (con datos, procedimiento, resultado y recomendación);
 - c. El original se entrega al trabajador y una copia se remite a la Comisión bipartita de Seguridad.-
4. Si da positivo, el trabajador tiene derecho a solicitar una prueba



confirmatoria que será en sangre para alcohol y en saliva para cannabis y cocaína.- La primera debe hacerse dentro de las dos horas y las segundas en el mismo acto de su detección. Si se confirma el costo lo asume el trabajador y en caso de dar negativo lo asume el empleador.

- 5.** Ante un segundo resultado positivo (dos detecciones de consumo) la Comisión Bipartita debe derivar al trabajador a los servicios de salud para su diagnóstico y eventual tratamiento de rehabilitación.-
- 6.** Si la prueba da negativa el trabajador debe ser reintegrado a sus tareas.



Sobre la potestad sancionatoria:

1. Cuando se niega a realizarse la prueba de detección o cuando ésta da positiva, es claro que el trabajador pierde el jornal de ese día o los jornales de los días en que no acredite estar en condiciones adecuadas para trabajar.
2. Aun cuando la prueba de detección dé resultado negativo, el trabajador podría ser sancionado por un comportamiento inadecuado.- Por ejemplo: si se presumió el consumo porque tuvo conductas violentas, agraviantes o agresivas verbal o físicamente, en ese caso aunque no haya consumido alcohol o drogas igualmente puede ser pasible de sanciones disciplinarias.
3. El actual Decreto establece expresamente que las acciones preventivas y/o de rehabilitación son “sin perjuicio de las sanciones que pudieran corresponder”. Resulta indudable que si se constata (sea la primera vez o las sucesivas) la tenencia o el consumo de alcohol o drogas en el ámbito o en ocasión del trabajo, la potestad sancionatoria del empleador no se encuentra limitada y puede imponer sanciones, dado que esa conducta está prohibida expresamente por el artículo 2º del Decreto 128/2016. La reincidencia habilita una sanción mayor pero no limita la potestad sancionatoria,

porque esa además parece ser la intención del Decreto, que justamente derogó el artículo 42 anterior, que imponía restricciones.

DECRETO 109/017 – 24 de abril 2017: Extiéndase la aplicación del decreto no. 128/014, a la totalidad de las empresas comprendidas en el grupo n° 7 "industria química, del medicamento, farmacéutica, de combustibles y anexos".

El contenido de este Decreto se desarrolla en el Capítulo V. SERVICIOS DE PREVENCIÓN.

DECRETO N° 119/017: Establece la obligación a los trabajadores que cumplan tareas utilizando motocicleta o vehículo bi-rodado con motor la aprobación de un curso de capacitación y el certificado de formación profesional expedido por la autoridad competente

Este Decreto obliga a repartidores de productos gastronómicos y farmacéuticos en motocicleta a estar capacitados para su función desde enero de 2018.

Los contenidos de los cursos, convenidos por trabajadores, empresarios y gobierno, abarcan salud en el trabajo, seguridad vial y derechos laborales.

Este decreto sobre los repartidores a domicilio de productos gastronómicos y farmacéuticos ha surgido como respuesta al elevado nivel de siniestralidad e informalidad. Datos proporcionados por la



IGTSS muestran que 4 de cada 10 accidentes de tránsito en ocasión del trabajo son protagonizados por motociclistas, hay un promedio de 48 días y medio de faltas de trabajadores de este sector debido a tratamientos, y, además, tienen en promedio 11 veces más días de internación en centros de tratamiento intensivo (CTI) que quienes se desempeña en otras actividades.

Los cursos, de doce horas en total, serán implementados por el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) sin costo para el empleador. El único gasto para la Empresa será el salario del trabajador durante la realización del curso.

DECRETO 143/017 – 1 de junio 2017: Modificase el Decreto no. 147/012, relativo a disposiciones obligatorias sobre la protección de la seguridad y salud de los trabajadores que prestan servicios a través de un centro de atención telefónica.

En Artículo 1 se modifica el Artículo 2° del Decreto N° 147/012 de fecha 3 de Mayo de 2012, el que quedará redactado de la siguiente forma: "Quedan incluidos en el ámbito de aplicación de la presente norma los órganos públicos que, para dar cumplimiento a sus cometidos y actividad, cuentan con un Centro de Atención Telefónica".

DECRETO 256/017 – 12 de setiembre 2017: Reglamentación de ley de acoso sexual

El 11.9.17 el Poder Ejecutivo reglamentó la Ley 18.561 de Acoso Sexual, la que tiene como finalidad prevenir y sancionarlo y proteger a las víctimas del mismo.

La Ley obliga al empleador a adoptar medidas que prevengan, desalienten y sancionen las conductas de acoso sexual, pero sin definir las. A esos efectos, el Decreto considera como medida preventiva:

- a. elaboración de protocolos que contemplen la prevención del acoso;
- b. impartir cursos de capacitación al personal y toda otra medida que tienda a difundir la Ley; y
- c. adoptar medidas periódicas de observación y evaluación del ambiente laboral.

El Decreto detalla minuciosamente el contenido que deberá tener el Protocolo. A modo de ejemplo, deberá incluir pautas que permitan identificar situaciones de acoso, establecer acciones para formar al personal, consignar la forma en que se realizará la investigación, etc.

El Protocolo deberá ser notificado a todos los trabajadores, y también se prevé como una de las obligaciones a cargo del empleador comunicar y difundir la existencia de una política institucional contra el acoso sexual.



Luego de finalizada una investigación, se deberán adoptar medidas de observación y evaluación. Estas medidas podrán adoptarse dentro del marco de los Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo (Decreto 127/014) y/o en la Comisión Bipartita de Seguridad y Salud (reglamentada por el Decreto 291/007).

Se procura minimizar los efectos nocivos de una denuncia en el denunciante y de quienes participen de la investigación. Se admiten medidas cautelares que pueden extenderse en principio hasta que finalice la investigación: ajustes en horario de trabajo para permitir asistir a consultas con psicólogos, evitar tareas que impliquen contacto entre denunciante y denunciado, traslado del denunciado, etc. Las medidas deben ser tomadas considerando la situación de las personas afectadas y las características de la empresa, previa consulta con todos los involucrados. Se deben evitar aquellas medidas que puedan generar daño.

El empleador principal tendrá el deber de colaboración con el tercerizado en lo que respecta a sus obligaciones de previsión y difusión de la política contra el acoso así como en la adopción de medidas destinadas a la protección integral del afectado.

DECRETO 7/018 – 16 de enero 2018: Modifica numeral 4) del art. 19 del Capítulo VIII del Título II del Decreto 406/88

Refiere a que el uso de escaleras de mano simples no debe salvar más de cinco metros, a menos que estén reforzadas en su centro, quedando prohibido su uso para alturas superiores a siete metros.

Siempre que un operario, utilizando una escalera manual, supere o pueda superar los **2 metros** de altura sobre el suelo, independizando la medida de la longitud de la escalera, deberá utilizar cinturón de seguridad. La sujeción del cinturón de seguridad deberá ser en puntos ajenos a la escalera.



IV. SERVICIOS DE PREVENCIÓN

El pasado 19 de mayo de 2014 se aprobó y publicó en el Diario Oficial el Decreto N° 127/2014 que reglamenta la obligatoriedad para todas las empresas del país, de contar con Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo; obedeciendo esto a la reglamentación del Convenio Internacional de Trabajo Convenio OIT N° 161, ratificado por la Ley 15.965 del 28 de junio de 1988. Este decreto entrará en vigencia progresivamente año a año hasta un plazo máximo de 5 años, donde todas las empresas del país deberán contar con dichos servicios.

La expresión Servicios de Salud en el Trabajo, utilizada por OIT, designa unos servicios investidos de funciones esencialmente preventivas y encargados de asesorar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca de:

- Los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo.
- La adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental.

Para actividades de construcción estos Servicios se encuentran reglamentados en Uruguay desde Febrero 1995 por el Decreto 89/95, el cual fue sustituido el año pasado por el Decreto 125/014.

Cada año el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CONASSAT), propondrá al Poder Ejecutivo las actividades que se irán incorporando al sistema que establece el Decreto. Aún no se tiene fecha de implementación obligatoria para el sector Comercio, pero de acuerdo a este decreto, dichos Servicios serán implementados como máximo antes del 20 de mayo de 2019; fecha límite en la cual todos los sectores de actividad deberán estar incorporados.

El Decreto 127/014 reglamenta la obligatoriedad para todas las empresas del país sean públicas o privadas de contar con servicios de prevención y salud en el trabajo.

Se requiere realizar un Plan de Prevención de Riesgos Laborales propio de cada empresa y de cada proceso de trabajo dirigido antes que nada a evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales cuidando la salud de los trabajadores y que siguiendo la tendencia mundial trae aparejado la disminución de costos , aumento de la productividad , evitar



problemas legales , sindicales ,operativos etc.

Este decreto establece que los Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo deberán asegurar entre otras funciones:

1. La evaluación de los riesgos que puedan afectar la salud en el lugar de trabajo;
2. Vigilancia de los factores del medio ambiente de trabajo y de las prácticas de trabajo que puedan afectar la salud de los trabajadores, incluidas las instalaciones sanitarias, comedores y alojamientos;
3. Asesoramiento sobre la planificación y la organización del trabajo, que puedan afectar la salud y seguridad de los trabajadores, como el diseño de los lugares de trabajo, la selección, el mantenimiento y el estado de los equipos y la maquinaria para el trabajo así como de los equipos de protección individual y colectiva y las substancias utilizadas en el trabajo;
4. Participación en el desarrollo de programas para el mejoramiento de las condiciones y prácticas de trabajo así como en las pruebas y la evaluación de nuevos equipos, en relación con la salud;
5. Vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con el

trabajo; fomento de la adaptación del trabajo a los trabajadores; asistencia en pro de la adopción de medidas de rehabilitación profesional;

6. Colaboración con la difusión de informaciones, en la formación y educación en materia de salud e higiene en el trabajo y ergonomía; organización de los primeros auxilios y de la atención de urgencia; (vii) participación en el análisis de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, debiendo llevar un registro estadístico de los mismos;
7. Elaborar planes y programas de emergencia y contingencia para el caso de siniestros dentro de la empresa.
8. Esta reglamentación establece además la obligatoriedad de contar con un Plan de Prevención de Riesgos Laborales elaborado por el Servicio de Prevención y Salud en el Trabajo. La evaluación de riesgos requerida es un proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para estar en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas, y sobre qué medidas son las más urgentes.

Dicho de otra manera todas las empresas deberán mediante la contratación de



profesionales independientes o de empresas dedicadas a la Prevención y Salud en el Trabajo comenzar en forma gradual y progresiva a tratar todos los riesgos presentes en los ámbitos laborales, tener protocolos de trabajo seguro, procedimientos documentados, dirigidos a tener una política de Seguridad y Salud Ocupacional que contemple la normativa vigente.

Revisión inicial

La evaluación inicial de riesgos debe hacerse en todos y cada uno de los puestos de trabajo de la empresa, teniendo en cuenta:

- Las condiciones de trabajo existentes o previstas.
- La posibilidad de que el trabajador que ocupe dicho puesto sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido (edad, enfermedades, embarazo, minusvalía, etc.).

Actualización

La evaluación de riesgos debe actualizarse periódicamente para considerar aquellos puestos que pudieran verse afectados por:

- La introducción de nuevos equipos de trabajo, tecnologías o sustancias químicas.
- La modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo.

- El cambio en las condiciones de trabajo.
- La incorporación de trabajadores cuyas características personales conocidas lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto.
- Cuando se hayan producido accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

Documentación

La evaluación de riesgos se recomienda que sea documentada reflejando para cada puesto de trabajo los siguientes datos:

- Identificación del puesto de trabajo.
- Nomina completa de los trabajadores de la empresa
- Identificación de riesgos existentes utilizando alguna herramienta de evaluación de riesgos validada.
- En base a los riesgos identificados marcar prioridades y recomendaciones técnicas destinadas a eliminar o minimizar dichos riesgos
- Re-evaluación del proceso de trabajo luego de implementadas las acciones correctivas

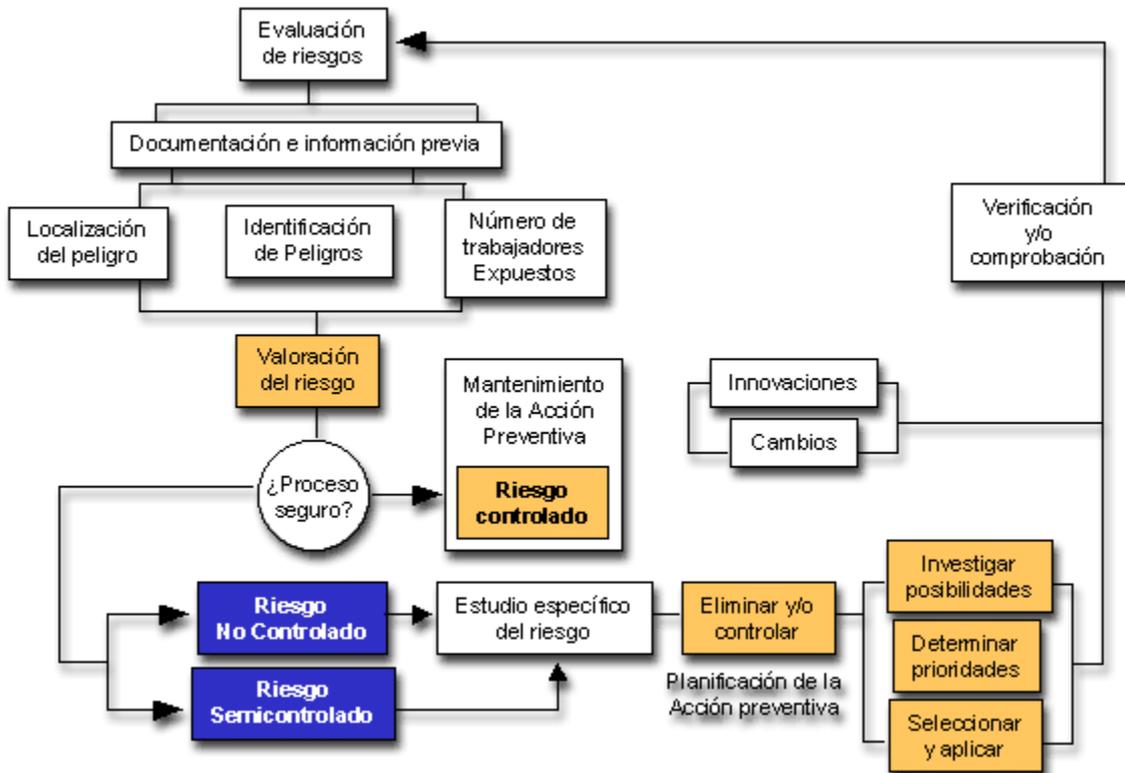
Si de la evaluación de riesgos se deduce que el riesgo no es tolerable, se deben tomar las medidas inmediatas necesarias para eliminarlo o minimizarlo, mediante medidas preventivas de diseño, organizativas, de protección colectiva, de



protección individual, o de capacitación e información de los trabajadores.

El conjunto de dichas medidas se deben documentar en un Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

A continuación se presenta como ejemplo el cuadro con Método de evaluación de riesgos del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España:



El Decreto 127/014 prevé que los Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo, deberán ser equipos multidisciplinares, y enumera un régimen especial atendiendo al número de trabajadores de cada empresa:

- a. **Empresas con más de 300 trabajadores:** deberán contar con un servicio integrado al menos por un Médico y un Técnico

Prevencionista o Tecnólogo en Salud Ocupacional, pudiendo ser complementado por Psicólogo y personal de Enfermería.

- b. **Empresas que cuenten entre 50 y 300 trabajadores:** deberán contar con un servicio que podrá ser externo, integrado por al menos un Médico y un Técnico Prevencionista

o Tecnólogo en Salud Ocupacional, el que intervendrá en forma trimestral como mínimo.

- c. **Empresas entre 5 y 50 trabajadores:** deberán contar con un servicio externo, en las mismas condiciones que las empresas y que deberá actuar como mínimo semestralmente

Desde el año 2014 se aprobaron los siguientes decretos que establecieron la obligatoriedad de los Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo:

- a. Decreto 125/014: Toda empresa que ejecute obras de construcción o realice etapas de las mismas y ocupe 5 o más trabajadores, o que ejecute obras o trabajos a más de 5 metros de altura y/o excavaciones con una profundidad mayor a 1,50 metros, deberá contar con Servicios de Seguridad en el Trabajo.
- b. Decreto 128/014: dispuso la obligatoriedad de la implementación de los Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo en la rama de actividad de la Industria Química, Grupo 7, Sub Grupo 02, “productos químicos; sustancias químicas básicas”, de acuerdo con la clasificación realizada en el marco de lo dispuesto por la Ley 18566 del 11 de setiembre de 2009.
- c. Decreto 197/014: dispuso la obligatoriedad de la implementación de los Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo en las

Instituciones de Asistencia Médica Colectiva, Mutualistas y Cooperativas Médicas pertenecientes al Grupo 15.

- d. Decreto 109/017: obliga a contar con un Servicio de Prevención y Salud en el Trabajo que se ocupe de promover y mejorar la seguridad y salud de los trabajadores en el ambiente laboral a todas las empresas del Grupo 7 de los Consejos de Salario que abarca a toda la Industria Química está conformada por los siguientes subgrupos:

- Medicamentos de uso humano
- Productos Químicos
- Perfumerías
- Pinturas
- Derivados del Petróleo y el Carbón, Asfalto, Combustibles, Lubricantes y Productos Bituminosos
- Procesamiento del Caucho, Neumáticos, Artículos de Goma
- Artículos varios de caucho
- Recauchutaje
- Latex
- Medicamentos y Farmacéutica de uso Animal
- Generación de Energía Eléctrica



Servicio de Salud

La misión de los servicios de salud en el trabajo debe tener como meta el completo bienestar de todos los trabajadores, y siendo una rama de la medicina comunitaria, debe actuar sobre el colectivo de los trabajadores en primer lugar.

También actúa en forma individual aplicando el concepto de APTITUD LABORAL para cada tarea actuando en prevención y promoción de salud evitando antes que nada accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

Debe brindar a los trabajadores las herramientas necesarias, así como los recursos y conocimientos para mantener y mejorar en forma continua las condiciones y medio ambiente de trabajo con el aporte de los propios involucrados así como de ser necesario solicitara los análisis biológicos o ambientales de acuerdo a las exposiciones detectadas

Camino recomendado

Para aquellas empresas que NO cuentan con un Servicio de Prevención y Salud en el Trabajo se recomienda iniciar el camino hacia la incorporación del mismo mediante la realización de una Auditoría Diagnóstica con especialistas en Seguridad y Salud en el Trabajo.

La norma OHSAS 18001:2007, define la auditoría de seguridad y salud ocupacional

como "proceso sistemático, independiente y documentado para obtener evidencias de la auditoría (registros, declaraciones de hechos o cualquier otra información) y evaluarlas de manera objetiva con el fin de determinar la extensión en que se cumplen los criterios de auditoría (conjunto de políticas, procedimientos o requisitos utilizados como referencia)".

En definitiva se trata de una técnica de comprobación del nivel de cumplimiento en una empresa de los requisitos establecidos por la reglamentación vigente en materia de seguridad y salud ocupacional.

A través de la auditoría diagnóstica se obtiene un informe donde se identifican debilidades (apartamiento importante y sistemático a los requisitos requeridos por la normativa legal aplicable), observaciones (apartamientos menores a los requisitos de la normativa legal aplicable) u oportunidades de mejora (aspectos que no representan desviaciones y que implican sugerencias de mejoras que deben ser analizadas y evaluadas en su pertinencia). A partir de este informe se pueden implementar acciones que permitan mejorar la gestión preventiva en la empresa y reducir la vulnerabilidad.

En el caso de empresas que SI cuentan con un Servicio de Prevención y Salud en el Trabajo se recomienda realizar Auditorías con especialistas en Seguridad y Salud en el Trabajo independientes que permitan analizar la toma de decisiones de la Dirección, proporcionar un punto de vista



“fresco” y ayudarla a descubrir los puntos ciegos. Dentro de la misión de los Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo deberían estar: controlar la resiliencia de la organización; generar de un modo activo información sobre el modo que la organización está operando y los vectores de cambio que influyen en el modo que va a operar, actuar como monitor fundamental de la brecha existente entre el “trabajo imaginado” documentado y el “trabajo real”; y proponer tácticas para reducir dicha brecha.

Finalmente, todo Servicio de Prevención y Salud en el Trabajo debe buscar que la empresa deje de ver la seguridad como un conjunto de metas que hay que cumplir y la pase a considerar como un VALOR CULTURAL ESENCIAL.

La seguridad debe ser un VALOR en una empresa y no un producto que hay que considerar o una prioridad puesta entre muchos objetivos.

Prorroga dispuesta por el DECRETO 126/019: Dado el insuficiente número de Médicos especialistas en Medicina Ocupacional, y la baja implementación en ámbitos bipartitos y tripartitos en materia de seguridad y salud laboral, el Poder Ejecutivo dispuso:

1) Para las empresas con **más de 300 trabajadores**, la obligación estipulada en el Decreto 127/014 (contar con servicios de seguridad y salud laboral) nace en forma inmediata, pero se otorga un plazo de 180

días, a contar desde el 13 de mayo de 2019, para su implementación.

2) Las empresas que tengan **entre 50 y 300 trabajadores**, serán progresivamente incorporadas a propuesta del CONASSAT según la rama y sector de actividad. Una vez incorporada, se cuenta con un plazo de 180 días para su implementación.

3) Las empresas que tengan **entre 5 y 50 trabajadores**, cualquiera sea su rama de actividad, nacerá la obligación de contar con servicios de seguridad y salud laboral, cumplido los 18 meses de la entrada en vigencia del Decreto 126/019. A partir de esa fecha (13 de noviembre 2020) contarán con 180 días de plazo para su implementación.

4) El art. 2º del Decreto 126/019 amplía los sujetos que pueden prestar servicios de Prevención y salud, añadiendo a: Tecnólogo en Salud Ocupacional, Tecnólogo Prevencionista, Licenciado en Seguridad y Salud Laboral, e Ingeniero Tecnólogo Prevencionista.

5) Asimismo, el Decreto 126/019 aclara que los servicios de salud para empresas con más de 300 trabajadores, deben ser prestados de forma permanente y podrán ser externos (no requieren tener la calidad de dependientes ni estar bajo régimen de subordinación).

Ramas que ya están obligadas a contar con un servicio obligatorio de Prevención y Salud Laboral:

- **Salud Privada** (Decreto 197/014)

- **Industria Química** (Dec 128/014 y Dec. 109/017)
- **Industria Láctea y de la Bebida** – Grupo 1 SG 9 – Dec. 242/018.
- **Industria Metalúrgica** – Grupo 8 SG 1 y 2 de Autopartes (Dec. 127/019).
- **Actividad Portuaria** (Dec. 394/018).

Hay otros sectores de actividades cuya incorporación se encuentra a estudio del

CONASSAT, los cuales son: Rurales, Construcción, GLP (gas), y Telecentros.

Desde el año 2014 la Cámara Nacional de Comercio y Servicios cuenta con un staff de especialistas en Seguridad y Salud Ocupacional, por lo cual ha puesto a disposición de las empresas interesadas servicios de auditorías. Los mismos pueden ser contratados a través del teléfono 29161277 internos 115, 196 o 201, o al correo electrónico: gerenciajuridica@cncs.com.uy.

Alcohol y drogas en los ámbitos de trabajo

El consumo de drogas, ya sean legales o ilegales (alcohol, cannabis, cocaína, etc.) puede suponer un peligro para la persona que los consume, sus compañeros de trabajo su familia o terceras personas. Ver información sobre efectos de alcohol y drogas en Anexo 17.

En el ámbito laboral el mero consumo resulta peligroso, y especialmente en puestos críticos para la seguridad, o tareas que impliquen atención psicomotriz como conducir, manejar maquinaria, o, en el caso del tabaco, la presencia de productos inflamables o explosivos.

El 2 de mayo del 2016 el poder ejecutivo aprobó Decreto n° 128/016 reglamentario de la ley 19.172 del 20 de diciembre del 2013 con el cual todas las empresas sean públicas o privadas deberán comenzar a controlar en sus trabajadores el consumo de alcohol cannabis y cualquier otro tipo de

sustancia sicoactiva ya sea en su lugar de trabajo o en ocasión del mismo.

Para comenzar el análisis nos remitimos antes que nada al artículo 2 que dice a texto expreso: prohíbese el consumo y tenencia de alcohol y cualquier otro tipo de droga durante la jornada de trabajo sean en los lugares o en ocasión del mismo

El mencionado Decreto dispone que en las Comisiones Bipartitas de Salud y Seguridad creadas de acuerdo a lo establecido en el Decreto N° 291/007 o ámbitos tripartitos de relaciones laborales por rama de actividad, se establecerán las acciones que se llevarán a cabo con el fin de prevenir y detectar anticipadamente el consumo de dichas sustancias, facilitando así intervenciones tempranas.

El espíritu de la ley apunta sobre todo a la prevención en salud y a la promoción de los hábitos saludables antes que nada y no



apela de primera mano a criterios sancionatorios y o discriminatorios como herramienta de cambio.

Para la detección del consumo de estas sustancias, se deberá actuar según el protocolo que se hubiera establecido en forma bipartita, en los ámbitos de seguridad y salud. Sin embargo, para aquellos casos en los cuales no haya sido posible llegar a un acuerdo para la elaboración del protocolo de actuación, o cuando no se haya constituido el ámbito bipartito, la Inspección General de Trabajo fiscalizará que el procedimiento aplicado por la empresa se ajuste a las disposiciones establecidas en el propio Decreto.

1. De acuerdo al Artículo N° 6 del mencionado Decreto, el protocolo deberá contener un procedimiento para:
2. La aplicación de pruebas de detección de alcohol y drogas, métodos de detección no invasivos (pruebas de despistaje) para medir si los trabajadores se encuentran o no bajo efectos de algún tipo de sustancia
3. Un procedimiento para realizar controles a trabajadores que al ingreso o durante la jornada de trabajo presentan evidencias de no estar en condiciones de desempeñar su labor;
4. Los controles a realizar por el personal del Servicio de Salud en el Trabajo o el personal de salud

contratado en caso de inexistencia del primero;

5. Acciones de sensibilización, prevención y capacitación para el personal, comprendiendo a todos los trabajadores.

Se establece que los trabajadores que presenten "indicadores conductuales" que evidencien no encontrarse en condiciones de desempeñar su labor y que "pudieran corresponderse al efecto del consumo", serán separados de su tarea, cualquiera sea su categoría como primera medida.

La norma expresa que además de promover la debida información, educación y prevención sobre las consecuencias y efectos perjudiciales derivados del consumo de drogas, también fomenta el tratamiento, rehabilitación y reinserción de los usuarios problemáticos de drogas, así como "proteger a los habitantes del país de los riesgos que implica el vínculo con el comercio ilegal y el narcotráfico" (artículo 4). Todo trabajador que tenga un resultado positivo en las pruebas de despistaje, tendrá derecho a solicitar una prueba confirmatoria en sangre para alcohol y en saliva para cannabis y cocaína dentro de ciertos tiempos determinados. Si este examen solicitado por el trabajador resulta positivo, éste deberá hacerse cargo del costo del mismo, y en caso de que resultare negativo el costo será responsabilidad del empleador.

Si un trabajador obtiene un segundo resultado positivo, deberá ser orientado a los servicios de salud (SNIS: Sistema Nacional Integrado de Salud) para que le



realicen un diagnóstico y sugieran un eventual tratamiento de rehabilitación, sin perjuicio de las sanciones que pudieran corresponder. Si existiera un acuerdo entre la empresa y el sindicato que indicara un programa de prevención, asistencia e inserción, registrará dicho acuerdo.

Dejando atrás lo estrictamente establecido por el nuevo Decreto y pasando a realizar un análisis de la aplicación práctica del mismo, podemos mencionar algunas dudas que han persistido a la hora de trabajar este tema en la empresa y que hoy en día hemos traído a ustedes como ayuda a la hora de empezar su aplicación

A modo de ejemplo: el CUANDO, el COMO, el QUIEN y el DONDE.

CUANDO: la empresa puede y debe hacer controles a los trabajadores en cualquier momento que considere necesario; siempre teniendo como principio básico y ético la salud y seguridad de los trabajadores, no con criterios sancionatorios y tomando a las adicciones como una enfermedad, en algunas ocasiones como método de screening preventivos, previo al ingreso laboral, frente a sospecha fundada o durante la jornada laboral en forma aleatoria o dirigida.

COMO: existen en plaza hoy en día diversos dispositivos de despistaje no invasivos, algunos para saliva y otros en orina para todo tipo de drogas pero recomendamos controlar que estén debidamente autorizados y acreditados a las normas técnicas exigidas por la autoridad reguladora en la materia.

QUIEN: la norma cita a texto expreso “deberán ser realizados por personal del Servicio de Salud en el Trabajo o personal de salud contratado donde aquel no existiere, en conocimiento del delegado de salud o representante sindical, quien podrá estar presente.” Se podrían realizar con personal acreditado y capacitado en el manejo de los dispositivos, siempre que este previamente acordado en el procedimiento protocolizado en la Comisión Bipartitas según Decreto 291/07 que brinda garantías previas a todos los involucrados

DONDE: Es muy importante guardar la confidencialidad del estudio realizado y se recomienda que a la hora de realizar el estudio sea a un colectivo de trabajadores y no a alguien en particular, en algún lugar tranquilo, aislado del resto de los trabajadores, en forma individual y nunca en público. Es de destacar que podría tratarse de un consumo único y ocasional y no de una adicción y en nuestra normativa hoy en día hay drogas legales de uso social y recreativo e ilegales que generan un estigma en los afectados. También se recomienda realizarlo alternadamente a todo tipo de categorías o de clases del organigrama de la empresa por ejemplo peones, encargados, supervisores, capataces etc. dado que la problemática de las drogas no respeta jerarquías, razas, credos, religiones etc..

Lo anteriormente escrito debe quedar claro que siempre se ha logrado previo acuerdo en ámbitos bipartitos entre trabajadores y empresarios con técnicos asesores y



pretende ser una guía a modo de ejemplo de como en algunos rubros de actividad se viene desarrollando el trabajo preventivo en esta problemática que hoy en día afecta a toda nuestra sociedad.

Asimismo, el Decreto no establece claramente cuál es la responsabilidad de la empresa en caso de no contar con el protocolo de actuación ni las sanciones a aplicar. Tampoco deja claro cómo se deberá actuar luego de detectado el problema pero si deja abierta la puerta de la negociación en los ámbitos bipartitos entre trabajadores y empresarios para conseguir en cada empresa y en cada paso en particular acuerdos de protocolos de actuación consensuados.

A modo de ejemplo en algunos lugares se les solicita a los trabajadores afectados que previo a su nuevo reintegro laboral realicen una consulta en su prestador de salud en policlínica de adicciones que todos los prestadores de salud tanto público como

privado deben tener dirigido a la población en general. También existen muchas otras alternativas u opciones que cada colectivo de trabajadores y su empresa pueden evaluar, como ser convenios con clínicas especializadas, profesionales independientes, técnicas de rehabilitación adecuadas, etc. Es de destacar también que el régimen sancionatorio debe ser de mutuo acuerdo y puede y debe ser una herramienta usada a la hora de buscar un resultado efectivo en el cambio de conducta de los trabajadores afectados.

Por último, estamos en el Uruguay en un momento histórico en materia de regulación de cannabis de venta al público en general de uso recreativo y social, esperamos haber colaborado en aportar soluciones a este nuevo aprendizaje que la sociedad toda en su conjunto está realizando al comenzar a aplicar la nueva normativa vigente, así como a los pasos que se han ido dando en materia de seguridad y salud en el trabajo.



V. COMISION BIPARTITA

Desde Agosto de 2007 que se dictó el Decreto 291/07 es obligatorio en las empresas la formación de Comisiones bipartitas de seguridad y salud ocupacional.

La norma establece las disposiciones mínimas obligatorias para la gestión de la prevención y protección contra los riesgos de las actividades de todo tipo de empresas, públicas o privadas, de carácter comercial, industrial, rural o de servicios, tengan o no fin de lucro.

El decreto establece, los principios, derechos y obligaciones generales en materia de seguridad laboral. En tal sentido se menciona como responsabilidad de los empleadores, garantizar la salud y seguridad de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo. También establece que el costo de las medidas que se tomen no deben recaer sobre los trabajadores. Por otra parte el trabajador deberá cuidar de los medios de protección personal que se le entreguen, en caso de uso indebido o extravío, el empleador podrá exigir la reposición de dichos elementos.

Los trabajadores y sus representantes tendrán derecho a consultar y efectuar las recomendaciones que consideren oportunas sobre temas de seguridad y salud en el trabajo.

Estas recomendaciones las podrán realizar directamente al empleador o a las

comisiones de participación que la norma creo.

La normativa estableció que en toda empresa deberá existir “una instancia de cooperación entre empleadores y trabajadores”. Esta “instancia” puede implementarse a través de una Comisión de Seguridad o de un Delegado Obrero de Seguridad.

Estas instancias de cooperación, cualquiera sea la modalidad que se elija, no sustituyen a los sistemas que ya puedan funcionar en las empresas al momento de creada la norma ni a las Comisiones Bipartitas que puedan haberse creado en cumplimiento de convenios colectivos de empresa o rama de actividad.

Cometidos

Los cometidos de las comisiones bipartitas en instancias de cooperación son las siguientes:

- Planificar la prevención y combate de los riesgos laborales.
- Tender al establecimiento de sistemas de trabajo ergonómicos
- Evaluación de nuevos riesgos surgidos de la innovación tecnológica.
- Promover y colaborar en la planificación de la capacitación para la prevención de riesgos laborales.



- Llevar un registro de todos los incidentes, fallas y accidentes y enfermedades de origen profesional.
- Estudiar y analizar las estadísticas de siniestralidad laboral.
- Promover y mantener la cooperación en salud, seguridad y ambiente laboral asegurando que las acciones acordadas se implementen en tiempo y forma así como suministrar la información que los trabajadores requieran acerca de los trabajos que realizan y las materias que usan.

Funcionamiento

El método, frecuencias de reuniones se determinara de común acuerdo en función de las características de cada empresa.

Si bien la reglamentación no lo requiere, es recomendable integrar en dichas instancias un Especialista en Seguridad y Salud Ocupacional que brinde un asesoramiento técnico objetivo. Sin duda que contar con un buen asesoramiento técnico en la materia proporcionado por un Especialista resulta un apoyo fundamental, otorgando tranquilidad y seguridad al trabajador y al propio empleador.

También se recomienda contar con un Reglamento de Funcionamiento de la Comisión Bipartita aprobado y firmado por ambas partes. En el **Anexo 16** se adjunta a modo de ejemplo el posible contenido para un Reglamento de Comisión Bipartita de Seguridad y Salud Ocupacional.

La forma de cooperación y funcionamiento acordada por las partes deberá ser comunicada a la Comisión Tripartita Sectorial. Este decreto también crea una Comisión Tripartita Sectorial integrada por MTSS quien la presidirá y un representante por cada rama o sector de actividad del sector empleador y trabajador respectivamente cuyo cometido será la formulación, puesta en práctica y evaluación de una política nacional en materia de salud, seguridad y medio ambiente laboral.

Finalmente, la norma prevé en su Art. 18 que las infracciones a la misma se sancionarán de acuerdo a lo dispuesto por el Art. 289 de la Ley 15.903 de 10 de noviembre de 1987 en redacción dada por el Art.412 de la Ley N° 16.736 de 5 de enero de 1996.

Actas de reunión

Las actividades de la Comisión Bipartita de Seguridad y Salud Ocupacional deben quedar plasmadas en actas en donde conste básicamente: Fecha, Nombre de los participantes, Hora de inicio y fin de las reuniones, Temas tratados, Acciones tomadas y Firmas de los asistentes. En Anexo 6 de la Versión 2015 del Manual se adjunta ejemplo de Formulario de Acta de Comisión Bipartita de Seguridad y Salud Ocupacional.

Resulta fundamental contar con Actas firmadas por los participantes, ya que las mismas constituyen la evidencia de cumplimiento de la referida reglamentación.

Modificaciones incorporadas en año 2016

En el año 2016 se aprobó el Decreto 244/016 que modificó la reglamentación existente de las Comisiones Bipartitas de Seguridad y Salud en el Trabajo respecto a:

- Exigencia de acuerdos entre partes

En relación a la competencia que se le asignaba a la comisión para capacitar a sus integrantes en materia de prevención de riesgos, el nuevo decreto aclara que “los planes de capacitación así como los temas a desarrollar serán consensuados”.

- Tiempo dedicado por los trabajadores

Aclara que se considerará como “tiempo ocupado por los representantes de los trabajadores en las instancias de cooperación” (el cual se considera como tiempo de trabajo) a “aquel que refiera a actividades de salud y seguridad que

fueran consensuadas por las partes en las instancias bipartitas

- Elección de delegados de trabajadores

El nuevo decreto establece que esos delegados serán designados por la organización sindical. Cuando en una empresa no existe organización sindical, corresponde a los trabajadores de la empresa elegir sus representantes.

- Capacitación por delegado

La nueva norma agrega que las horas de capacitación destinadas a la formación de los delegados de las comisiones bipartitas no serán inferiores a 24 horas anuales para cada delegado. Agrega que a efectos de garantizar el funcionamiento de las comisiones, se deberá contar como mínimo con un delegado de los trabajadores y un alterno.



VI. EMERGENCIAS

En todo lugar de trabajo se deben identificar las potenciales situaciones de emergencia y adoptar las medidas en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de la personas. Para ello es necesario designar e instruir al personal encargado de poner en práctica estas medidas y controlarlas periódicamente, en cuanto a su correcto funcionamiento.

Todo esto puede documentarse en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales o en un

documento específico llamado Plan de Emergencia. Dicha documentación pretende establecer una organización funcional y adecuada a la variedad y complejidad de las situaciones de emergencia que se pueden presentar en la empresa. De todas formas, siempre el responsable de la emergencia deberá tomar en su momento, las acciones que las circunstancias aconsejen, de acuerdo a la instrucción recibida.

¿QUÉ HACER Y QUÉ NO HACER?

<p>¿Qué hacer ante una emergencia? </p> <ul style="list-style-type: none">• Mantener la calma.• Llamar al 911.• Seguir las instrucciones del personal de emergencia y permanecer atentos a la información.	<p>¿Qué NO hacer ante una emergencia? </p> <ul style="list-style-type: none">• Maniobras o acciones para las que no estamos entrenados.• Llamadas de teléfono que no sean necesarias, para no saturar las líneas.• Bropagar rumores o informaciones exageradas, incompletas o deformadas.
--	---

Lo más importante que debe hacerse, en caso de producirse una emergencia, cualquiera que sea su tipo, es proteger las vidas humanas. Todas las actuaciones que se lleven a cabo para salvar material o instalaciones, deberán garantizarse con la máxima seguridad para no exponer a las personas que se ocupen de la emergencia a un riesgo innecesario.

Todo el personal de una empresa debería de estar informado por escrito de la función

y cometidos que se le han asignado en el plan de emergencia.

Se recomienda que la planificación de emergencias considere los siguientes puntos:

1. Ubicación del lugar de trabajo y sus características (accesos, existencia de líneas eléctricas próximas, vecinos que manipulen o almacenen productos peligrosos o a locales de pública concurrencia).



2. Servicios de emergencia disponibles (bomberos, médicos, policía, etc.).
3. Potenciales emergencias en vecinos (incendios, fugas de sustancias combustibles o tóxicas, aquellas situaciones de las que pudiera derivarse algún riesgo para el personal o las instalaciones).
4. Evaluación del riesgo de incendio existente en la empresa de acuerdo con la actividad de la misma.
5. Medios de protección disponibles (inventario de los medios materiales de protección contra incendios existentes en la empresa, vías y salidas específicas de evacuación, iluminación de emergencia).
6. Organización interna existente (brigadas de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación).
7. Acciones a emprender en caso de emergencia (alerta de las personas que se encuentren presentes en el área del siniestro, así como el llamado a la ayuda externas: bomberos, ambulancias, etc.).
8. Implantación y mantenimiento de las medidas de emergencia para llevar a cabo la actividad preventiva.
9. Investigación de emergencias (investigar las causas que posibilitaron su origen, propagación y sus consecuencias y por otro lado a analizar el comportamiento de las personas, los equipos de protección y la eficacia del plan y se adoptarán las medidas correctoras necesarias).
10. Coordinación de actividades empresariales (cuando en un mismo local desarrollen su actividad dos o más empresas, de tal forma que en el siniestro de una de ellas se puedan ver implicados los trabajadores de las restantes, se deberán adoptar las medidas adecuadas para la correcta coordinación de las medidas de emergencia).

Incendio

En este sector el riesgo de incendio es real debido por un lado, a la presencia de materiales combustibles, (que en función del tipo de actividad varía en mayor o menor medida), y por el otro lado conductas riesgosas de las personas. Como en todo, lo mejor es asumir una actitud preventiva teniendo presente las siguientes recomendaciones:

- Mantener bajo control los combustibles y las fuentes de calor.
- Eliminar los materiales combustibles innecesarios, mejorando el orden y limpieza de los depósitos y puestos de trabajo.
- Diseñar con criterios de seguridad las instalaciones y su mantenimiento.



- Contar con detectores de humo para detectar un incendio lo antes posible.
- Disponer de vías de evacuación de las diferentes áreas de trabajo.
- Contar con elementos para la extinción de incendios.
- Comunicar una guía de acciones a tomar en casos de emergencias (Ver Anexo 8).

Emergencias meteorológicas

Es necesario establecer y mantener un procedimiento sea una guía que brinde recomendaciones frente a emergencias meteorológicas y para ello se recomienda tomar como referencia la Guía Familiar para la Reducción de Riesgos del Sistema Nacional de Emergencias (SINAE):



El Instituto Uruguayo de Meteorología (InUMet) publica diariamente dos pronósticos del tiempo en

www.meteorologia.gub.uy los cuales también se puede descargar a través de la Aplicación (App) del InUMet disponible en:





En estos boletines rutinarios se indica con color VERDE si no es necesaria una atención especial al tiempo atmosférico.

Cuando existe riesgo para actividades concretas ese nivel de riesgo se eleva a AMARILLO.

Cuando la intensidad de ciertos fenómenos meteorológicos sobrepasan determinados umbrales y el nivel de riesgo es alto, se señala con color NARANJA.

Si el nivel de riesgo es extremo, se señala con color ROJO, de acuerdo a la siguiente tabla de referencias:

FENOM	RIESGO	Nivel Verde	Nivel Amarillo	Nivel Naranja	Nivel Rojo
	Tormenta	"No es necesaria una especial atención"	"Tormentas intensas" Tormentas con lluvias abundantes y/o granizo inferior a 2 cm de diámetro y/o rachas de viento entre 60 y 75 km/h	"Tormentas fuertes" Tormentas organizadas con lluvias copiosas y/o granizo entre 2 y 3 cm de diámetro y/o rachas de viento entre 75 y 120 km/h	"Tormentas severas" Tormentas altamente organizadas con lluvias copiosas y/o granizo mayor a 3 cm de diámetro y/o vientos superiores a 120 km/h
	Lluvia	"No es necesaria una especial atención"	"Precipitaciones abundantes" 20 - 50 mm en 6 horas o 50 - 100 mm en 24 horas	"Precipitaciones copiosas" 50 - 100 mm en 6 hs o 100 - 200 mm en 24 hs	"Precipitaciones torrenciales" mayores a 200 mm en 24 hs o mayores a 100 mm en 6 hs
	Viento	"No es necesaria una especial atención"	"Vientos fuertes" 60 - 75 km/h	"Vientos muy fuertes" 75 - 120 km/h	"Vientos muy fuertes" mayor a 120 km/h
	Niebla	"No es necesaria una especial atención"	"Nieblas persistentes" Persistencia mayor a 12 hs	No se emite	No se emite
	Ola de calor	"No es necesaria una especial atención"	"Altas temperaturas" Temp. mínimas iguales o superiores a 20°C y máximas entre 34 y 36°C durante al menos 3 días seguidos	"Ola de calor" Temp. mínimas iguales o superiores a 22°C y máximas entre 37 y 39°C durante al menos 3 días seguidos	"Ola de calor" Temp. mínimas iguales o superiores a 22°C y máximas superiores a 39°C durante al menos 2 días seguidos
	Ola de frío	"No es necesaria una especial atención"	"Bajas sensaciones térmicas" Temp. máximas entre 5 y 10°C durante al menos 3 días seguidos y/o sensación térmica entre 5 y 0°C al menos durante 18 hs.	"Ola de frío" Temp. máximas entre 5 y 10°C durante al menos 3 días seguidos y/o sensación térmica inferior a 0°C al menos durante 18 hs.	No se emite

Las advertencias emitidas por InUMet tienen cuatro datos básicos a contemplar:

- Qué: indica el tipo de fenómeno y su intensidad (descargas eléctricas,

vientos fuertes, lluvias intensas, ola de frío, etc.)

- Por qué: indica las causas (frente, depresión, inestabilidad del aire húmedo, etc.)

- **Cuándo:** indica el momento de ocurrencia (desde y hasta qué momento tiene vigencia la advertencia)
- **Dónde:** indica los departamentos afectados
- **Probabilidad:** en función del pronóstico incluye probabilidad de ocurrencia (alta, medio, baja)

Tomando como referencia la Guía Familiar para la Reducción de Riesgos del SINAE es que se realizan las siguientes recomendaciones para casos de tormentas, lluvias intensas y vientos fuertes:

- Mantenerse informado sobre pronóstico del tiempo a través de InUMet
- Retirar de los espacios abiertos objetos que puedan ser impulsados por el viento y transformarse en proyectiles
- Evitar trabajos en techos y minimizar trabajos en espacios abiertos.
- Tomar precauciones especiales con clientes y colaboradores más vulnerables (niños, discapacitados, adultos mayores). No dejarlos solos.
- En caso de cables de tendido eléctrico caídos, no tocarlos y notificar de inmediato a Mantenimiento en caso de

interiores o a UTE en caso de vía pública.

- Cerrar ventanas exteriores
- Evaluar lugar más seguro para refugiarse en caso extremo.
- En caso de que se interrumpa el suministro de energía eléctrica notificar la situación de reclamo a UTE al 0800 1930 o enviar un SMS al 1930 con la palabra LUZ y el número de cuenta (figura en amarillo en la parte superior derecha de la factura).
- En todo momento, procurar mantener la calma y en caso de emergencia llamar al 911.

Exigencia normativa

Existen en nuestro país requisitos legales respecto al tema emergencias, por ejemplo:

1. Todo lugar de trabajo, salvo vivienda unifamiliar, debe contar con habilitación de la Dirección Nacional de Bomberos acorde al Decreto 150/016. La gestión de dicha habilitación implica la determinación de las medidas de defensa contra incendios acordes al tipo de actividad y sólo puede ser llevada a cabo por Técnicos Habilitados Registrados en la Dirección Nacional de Bomberos.
2. La solicitud de Habilitación se debe acompañar de la presentación por parte del Técnico Responsable del Plan de autoprotección y evacuación acorde al Instructivo IT



- 16: Plan de Evacuación de fecha 01/01/2017. Para ello también se recomienda tener en cuenta la Norma UNIT-ISO 23601.
3. De acuerdo al tipo de actividad, a la concentración media de personas, la edad promedio y la ubicación geográfica, se deberá contar con Desfibrilador Externo Automático, según lo establece el Decreto 330/009.
 4. Obligación en todo lugar de trabajo de capacitar en Reanimación Cardíaca Básica al menos al 50% del personal cada 2 años a través de instructores habilitados por el Ministerio de Salud Pública a través de la Comisión para la Salud Cardiovascular, de acuerdo al Decreto 330/009.
 5. El Decreto 307/009 sobre manipulación de productos químicos establece en su artículo 8° que cuando haya presencia de agentes químicos peligrosos en el lugar de trabajo, el empleador deberá planificar las actividades a desarrollar en caso de que se produzcan tales accidentes, incidentes o emergencias. Todas estas actividades deberán estar documentadas en un Plan de Respuesta ante Emergencias.
 6. Otros requisitos específicos del tipo de actividad o materiales manipulados (por ejemplo existen requisitos específicos para el caso de mercancías peligrosas).

En resumen

Tanto para el cumplimiento de la reglamentación nacional como para el desarrollo de una Gestión Preventiva en toda organización se debería:

- Tener identificadas las potenciales emergencias
- Desarrollar Planes de Respuesta ante Emergencias
- Disponer de los equipos de emergencia necesarios con el debido mantenimiento periódico que asegure su operabilidad
- Realizar prácticas de emergencia y simulacros de acuerdo con un programa determinado



VII. ANEXOS

Anexo 16: Reglamento de la Comisión Bipartita SYSO

Art.1. A partir de la entrada en vigencia del presente Reglamento, el funcionamiento de la Comisión Bipartita de Seguridad y Salud Ocupacional pasará a regirse por las disposiciones establecidas en el mismo.

Art.2. De acuerdo con el Decreto 291/007, la labor de la misma estará orientada a asegurar el logro de los siguientes cometidos:

- a. Planificar la prevención combatiendo los riesgos laborales en su origen y actuando de acuerdo al siguiente orden de prioridad:
 - fuente del riesgo;
 - medio de difusión.
 - el trabajador.
- b. En materia de riesgos ergonómicos, propender a que la concepción de sistemas de trabajo sea orientada prioritariamente a la satisfacción de las exigencias humanas, cubriendo las condiciones de trabajo en la relación hombre-máquina, adaptada, fisiológica, psicológica y socialmente al trabajador, a fin de garantizar su bienestar, seguridad y salud. El espacio, los medios y herramientas de trabajo deben ser adaptados tanto a las medidas antropométricas del trabajador como a la naturaleza del trabajo a realizar.
- c. Evaluar los nuevos riesgos surgidos de la innovación tecnológica promoviendo el uso de máquinas, sustancias y procesos de trabajo que no impliquen riesgos para los trabajadores.
- d. Promover y colaborar en la planificación de la capacitación dirigida a empresarios y trabajadores para prevención de riesgos laborales.
- e. Llevar un registro de todos los incidentes, fallas, accidentes y enfermedades de origen profesional producidos en la empresa, como asimismo de las actuaciones de consulta realizadas.
- f. Estudiar y analizar las estadísticas de siniestralidad laboral.
- g. Promover y mantener la cooperación en salud, seguridad y ambiente laboral de modo tal de que sea posible:
 - asegurar que las acciones acordadas se implementen en tiempo y forma.
 - asegurar la retroalimentación a los empleados de las peticiones recibidas acerca de salud y seguridad.



- suministrar la información que los empleados requieran acerca de los trabajos que realizan y las materias que usan.

Art.3. La Comisión se formará con la integración de las diferentes partes interesadas, compuestas por Representantes de los Trabajadores (Delegados Sindicales de Seguridad y Salud Ocupacional en caso de existir), Representantes de la Empresa (Responsable de Relaciones Laborales en caso de existir) y Especialista en Seguridad y Salud Ocupacional.

Art.4. Estará compuesta por **X** cantidad de miembros, siendo la integración acorde a lo establecido en el artículo anterior. Cada una de las partes integrantes podrá sustituir a sus miembros cuando lo estime conveniente, debiendo comunicarlo previamente por escrito a la Comisión y dejando constancia en Actas.

Art.5. La Comisión NO abordará asuntos fuera del ámbito de sus competencias establecidas en este reglamento. Las partes integrantes se comprometen a actuar de acuerdo con las disposiciones de este reglamento y a realizar los máximos esfuerzos para cumplir con los objetivos y cometidos planteados procurando los recursos necesarios para que así sea.

Art.6. La Comisión tendrá reuniones ordinarias, con una frecuencia (Mensual/Trimestral/Semestral, etc.), que en principio tendrán duración de una hora,

plazo que podrá ser extendido por acuerdo entre partes. Cada vez que la Comisión no pueda sesionar de forma ordinaria en fecha y forma previstas, se convendrá entre partes la nueva fecha y hora de reunión.

Art.7. Siempre que sea posible, en cada una de estas sesiones ordinarias se dejará establecido en acta el Orden del Día a analizar por la Comisión para la siguiente sesión. Para tratar en el seno de la Comisión un tema ajeno al orden del día deberá contarse con la aprobación de todos sus integrantes o de lo contrario quedará integrado al orden del día para la próxima reunión. Esto permite organizar el trabajo de la Comisión y facilitar la preparación de cada uno de los temas a tratar de manera de obtener los mejores resultados posibles.

Art.8. La Comisión podrá reunirse extraordinariamente. Para ello, y a solicitud de parte, se debe poner a consideración del resto de los integrantes de la Comisión, el motivo, fecha y forma de reunión. La misma se concretará en tales condiciones en caso de que la otra parte la acepte sin observaciones. En caso contrario, se propondrán alternativas hasta llegar a un acuerdo por consenso.

Art.9. Son motivos de propuesta de sesiones extraordinarias, la presencia de situaciones laborales en las que se configure alto riesgo que ponga en juego de manera inminente la salud o la vida del trabajador. También es motivo, la ocurrencia de un accidente laboral de graves consecuencias y cualquiera otra situación

que alguna de las partes considere de importancia y riesgo como para ser tratada de manera inmediata

Art.10. Se exigirá siempre la presencia de **Y** miembros como quórum mínimo para sesionar.

Art.11. Todos los actos y resoluciones de la Comisión serán acordados entre las partes y se aprobarán por consenso entre las mismas de acuerdo al Decreto 244/016.

Art.13. Todos los temas tratados y las resoluciones adoptadas se registrarán en Actas de Reuniones. En las Actas se registrará todo lo tratado en cada una de las sesiones de la Comisión, sus resoluciones y enunciados de planes de acción propuestos. También se dejará registro de fecha y participantes. Cada sesión deberá tener su Acta firmada por todos los miembros participantes de la misma.

Art.14. Toda comunicación, resolución, acción y cualquier otra actividad relacionada con la Comisión, deberán documentarse a través de Actas y deberán contener las firmas de los integrantes que participaron en su elaboración como forma de homologación de consenso o aprobación de las mismas. En caso contrario no tendrán

valor como tal y no se considerarán parte del trabajo de la Comisión.

Art.15. Los integrantes de la Comisión pueden difundir toda información, resolución o planes aprobados por dicha Comisión. Cada una de las partes podrá informar a sus representados sobre temas tratados por la Comisión y demás asuntos relacionados, manteniendo la confidencialidad que sea requerida en cada caso respecto a la información y datos relacionados con las personas, la empresa, productos y funcionamiento de la misma. Ninguna comunicación y ningún pronunciamiento de las partes por sí mismas, tendrá efecto y valor como emanados de la Comisión. Ningún integrante hablará en nombre de la Comisión salvo por expresa aprobación de la misma.

Art.16. El presente Reglamento entrará en vigencia a partir de la fecha de firma de todos los integrantes de la Comisión y continuará en vigor hasta tanto la misma decida sus modificación por los mecanismos establecidos en el artículo siguiente.

Art.17. La modificación del presente Reglamento se realizará por consenso entre partes.

Anexo 17: Efectos del alcohol y drogas

Efectos provocados por el consumo de alcohol:

- Hepáticas, cirrosis.
- Cerebrales, los efectos del alcohol sobre el cerebro dejan secuelas irreversibles.
- Cardiovasculares, hipertensión con desenlace fatal o invalidante.
- Cánceros, de boca, esófago, estómago, hígado y vesícula. Si además de alcohólicos son fumadores, los riesgos se



multiplican y alcanzan los pulmones, el páncreas, los intestinos y la próstata.

- Obesidad, anorexia, gastritis, úlceras en el aparato digestivo.
- Neuritis periférica.
- Epilepsia alcohólica.
- Síndrome amnésico de Korsakov.
- Alucinosis paranoica.
- Delirium tremens y varias enfermedades mentales.
- Los alcohólicos tienen una tasa de mortalidad casi tres veces más alta que el promedio de la población.

- **Riesgos orgánicos:**

- Alteraciones neuropsiquiátricas
- Taquicardia e hipertensión
- Angina de pecho e infarto de miocardio
- Infartos y hemorragias cerebrales
- Pérdida de apetito
- Pérdida de olfato, sinusitis, sangrado nasal y perforación del tabique nasal
- Insomnio
- **Riesgos psicológicos:**
- Ansiedad y pánico
- Ideas paranoides y depresión
- Brotes psicóticos

Efectos de las drogas sobre la salud

Cannabis

- **Riesgos orgánicos:**
- Alteraciones neuropsiquiátricas
- Respiratorios: bronquitis o enfisemas pulmonares
- Hipotensión y alteraciones de la frecuencia cardíaca
- Problemas dentales
- **Riesgos psicológicos:**
- Trastornos de la memoria, la concentración y el aprendizaje
- Trastornos psicomotores o en la ejecución de tareas complejas
- Reacciones de ansiedad y pánico
- Posible aumento de la depresión
- Desarrollo de esquizofrenia en personas con predisposición a ello

Drogas de síntesis

- **Riesgos orgánicos:**
- Arritmia, taquicardia y cardiopatía isquémica
- Hemorragias e infartos cerebrales
- Posible neurotoxicidad (muerte de neuronas)
- Aumento severo de la temperatura corporal (hipertermia maligna) y convulsiones
- Insuficiencia renal, rabdomiólisis y coagulopatía
- Insuficiencia hepática
- **Riesgos psicológicos**
- Crisis de ansiedad
- Trastornos depresivos
- Alteraciones psicóticas

Cocaína

Heroína



- Riesgos orgánicos:
 - Infecciones ligadas a las condiciones higiénicas del consumo
 - Estreñimiento y problemas digestivos
 - Sarcoma de Kaposi
 - Adelgazamiento
 - Anemia
 - Insomnio
- Inhibición del deseo sexual
- Amonorrea (pérdida de la menstruación)
- Alteraciones neurológicas
- Riesgos psicológicos:
 - Alteraciones de la personalidad
 - Problemas de memoria
 - Trastorno de ansiedad y depresión



VIII. BIBLIOGRAFÍA Y LINKOGRAFÍA

- SINAIE - Guía Familiar para la Reducción de Riesgos del Sistema Nacional de Emergencias
- ISO/DIS 45001.2:2007 - Sistemas de gestión de la seguridad y salud ocupacional – Requisitos
- Pucci, Francisco. Sociedades de riesgo y mundo del trabajo en el Uruguay contemporáneo.
- *“Información a las PyMES sobre el Costo de la accidentalidad”* - Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea - Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales - OSALAN- . 2005.
- *“Norma NTP 273: Cálculo de costos no asegurables”*, Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España.
- *“Norma NTP 540: Costos de los accidentes de trabajo: procedimiento de evaluación”*, Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España.
- Análisis de Siniestros N° 15 (Bienio 2000-2001) – Banco de Seguros del Estado
- Monitor de accidentes laborales – Banco de Seguros del Estado
- Informe accidentes laborales – Año 2016 - Unidad de Estadística del Trabajo y de la Seguridad Social - Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- OHSAS 18001:2007 – Sistemas de gestión de la seguridad y salud ocupacional – Requisitos
- Fundación MAPFRE – Germán Burriel Lluna - Sistema de gestión de riesgos laborales e industriales
- FREMAP – Recomendaciones para la prevención de riesgos en trabajos de atención al público
- Fundación Cultura Universitaria – Matías Pérez del Castillo y Juan Diego Inthamoussu – Manual de normas de seguridad y salud en el trabajo
- SINAIE – Guía familiar para la reducción de riesgos
- CEPRES Extremadura – Guía de buenas prácticas. Prevención de riesgos laborales. Sector Comercio
- IdeasPropias – Seguridad e higiene en el sector comercio. Manual de prevención de riesgos en el trabajo
- INSHT – Evaluación de riesgos laborales
- Seguridad e Higiene Profesional - Jose Ma. De la Poza
- Fraternidad Muprespa – Seguridad y salud en mi trabajo – Manual de prevención de riesgos laborales
- Frank E. Bird Jr. y George L. Germain – Liderazgo práctico en el control de pérdidas
- Antonio Creus Sole – Técnicas para la prevención de riesgos laborales



- FACTS – Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo - Mantenimiento seguro llevado a la práctica. Factores de éxito
- European Agency for Safety and Health at Work - Safe maintenance in practice
- Susana V. Richino – Selección de personal
- Cattaneo, Mauricio. ¿Por qué hacer prevención de riesgos?
- FER – Prevención de riesgos laborales en el sector comercio
- Federación Empresaria Hotelera Gastronómica de la República Argentina - Manual de Seguridad e Higiene en Hotelería y Gastronomía
- Erik Hollnagel, David D. Woods y Nancy Leveson. Ingeniería de la resiliencia
- Fernando Véliz Montero. Resiliencia organizacional
- M. Gutiérrez. Manejo manual de carga y trastornos de columna lumbar. Diplomado en ergonomía. Unidad de Ergonomía. Universidad de Concepción. 2014
- Ayoub M. and Mital A. 1989, Manual materials handling. Ed. Talyor & Francis, London.
- Chaffin, D. y Andersson, G. Occupational Biomechanics. Ed. John Wiley, New York. 1984.
- Drury, C., Roberts, D., Hansgen, P. And Bayman, J., 1983, Evaluation of a palletising aid, Applied Ergonomics, 14.4,242-246.
- Silverstein, B. A., Fine, L. J. and Armstrong, T. J. 1986, Hand, wrist cumulative trauma disorders in indutry, British Journal of Industrial Medicine, 43 779-784.
- Freivalds, A. Biomechanics of the Upper Limbs: Mechanics, Modelling and Musculoskeletal Injuries. CRC Press. 2004
- Malchaire, J. B., Cock, N. A. and Robert, A R. 1996. Prevalence of musculoskeletal disorders at the wrist as funtion of agle, force, repetitiveness and movement velocities, Scandinavian Journal of Work and Enviromental Health, 22, 176-181.
- Apud, E. y Gutiérrez, M. Diseño ergonómico y características antropométricas de mujeres y hombres adultos chilenos”. Resumen de Trabajo presentado en Primeras Jornadas Iberoamericanas en Prevención de Riesgos Ocupacionales. Junio, 1997.
- Grandjean, E. 1982, Fitting the task to the man : An ergonomics approach. Taylor & Francis, London.1982.
- Gutiérrez, M. y Apud, E. Estudio de la figura humana: Un método para la evaluación antropométrica y postural de puestos de trabajo. Prevención de Riesgos, N° 36, 21-26, 1993



- R. Chavarría. NTP 242: Ergonomía: análisis ergonómico de los espacios de trabajo en oficinas. Año 198
- ANEP. CODICEN. Programa de Análisis y Control de Situaciones de Riesgo. El trabajo en la oficina. ERGONOMÍA I.
- M. Fernández. Folleto SE2007. Centro Nacional de Nuevas Tecnologías-Madrid. INSHT. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) C/ Torrelaguna, 73 - 28027 Madrid
- Gadea R. ¿Qué es la ergonomía participativa? isTAs[en línea]. Abr. 2008;(40).
- Hignett s, Wilson JR, Morris W. finding ergonomic solutions— participatory approaches. Occup Med 2005; 55: 200–207.
- L. Cristancho y Yanire. Participatory ergonomics among female cashiers from a department store. Cienc. Trab; 13(39): 57-63, ene.-mar. 2011
- M. Sanchez. Pausa Laboral Activa. Fundación Universitaria Antonio De Revalo. 2009
- Marangoni AH. (2010) Effects of intermittent stretching exercises at work on musculoskeletal pain associated with the use of a personal computer and the influence of media on outcomes. Cochrane. 36, 1 (27-37)
- Martins, Lisandra Vanessa; Baú, Lucy Mara Silva; Marziale, Maria Helena Palucci; Franco, Barbara Aparecida Sebastião. Physical exercise and its effects on musculoskeletal complaints and job satisfaction Rev. enferm. UERJ; 19(4): 587-591, out.-dez. 2011.
- “Nociones preliminares respecto a la Ley No. 19196 que establece la Responsabilidad Penal del Empleador” Revista CADE Profesionales & Empresas Tomo XXV Mayo 2014. Dr. Mailhos, Dra. Allyson Jones y Dr. Diego Yarza
- “El Cannabis en el lugar de trabajo de acuerdo al Decreto Reglamentario de la Ley nro 19.172. Nociones Preliminares” Revista CADE Profesionales & Empresas Tomo XXVI Agosto 2014. Dr. Mailhos, Dra. Allyson Jones y Dr. Diego Yarza
- “Responsabilidad Penal Empresarial Análisis de la Ley No. 19.196” Revista CADE Doctrina & Jurisprudencia Tomo XXVII Junio 2014. Dr. Gustavo Gauthier.
- “Comentarios sobre la Ley de Responsabilidad Penal del Empleador” Revista CADE Doctrina & Jurisprudencia Tomo XXVII Junio 2014. Dr. Nelson Larrañaga Zeni.
- www.iso.org International Organization for Standardization
- www.parlamento.gub.uy Poder Legislativo
- www.presidencia.gub.uy Poder Ejecutivo
- www.mtss.gub.uy Ministerio de Trabajo y Seguridad Social



- www.msp.gub.uy Ministerio de Salud Pública
- www.bse.com.uy Banco de Seguros del Estado
- www.bomberos.gub.uy Dirección Nacional de Bomberos
- www.ine.gub.uy Instituto Nacional de Estadísticas
- www.audergo.org Asociación Uruguaya de Ergonomía
- www.ilo.org Organización Internacional del Trabajo
- www.napofilm.net Serie de videos de seguridad NAPO
- www.mtas.es/insht Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España
- http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_INSHT/1999/3/fp_rev_03.pdf Fichas prácticas. Prevención, trabajo y salud.
- <https://www.impo.com.uy/bases/decretos/128-2016>
- www.cuestaduarte.org.uy/formacion-sindical/.../487-taller-sobre-el-decreto-128-016_7 jun. 2016 - Taller sobre el Decreto 128/016
- <http://ilo.org/global/statistics-and-databases/statistics-overview-and-topics/safety-and-health/lang-es/index.htm>



