

# Universidad Abierta Interamericana



**Facultad de Ciencias Empresariales**

**Sede Rosario - Campus Pellegrini**

**Carrera Licenciatura en Comercialización**

## **Tesina Título**

**La normativa OSHSAS 18000:  
aplicación en empresas metalúrgicas de la ciudad de Rosario  
(Período de estudio: año 2010)**

**Alumno:** Maximiliano Enrique Grimaldi [maxgrim@hotmail.com](mailto:maxgrim@hotmail.com)

**Domicilio:** Tierra del Fuego 1076 - Rosario

**Teléfono:** 0341-4540147

**Tutor:** Lic. Magdalena Carrancio

## INDICE

Introducción	Pag. 3
Marco Conceptual	Pag. 7
Capitulo I: Las normas Ohsas	Pag. 11
1.1 Antecedentes históricos Ohsas 18000	
1.2 Normas Ohsas 18000	
Capitulo II Una nueva Cultura Organizacional.	Pag. 23
Capitulo III Aplicación Normas Ohsas 18000	Pag. 27
Conclusiones	Pag. 31
Recomendaciones	Pag. 32
Bibliografía	Pag. 33
Glosario	Pag. 35
Anexos:	Pag. 41
- Referencias a normativa de la Republica Argentina sobre Salud y Seguridad Ocupacional.	
- Ley nro. 19.587 (21/04/1972) y el Decreto nro. 351/1979.	
- Cuestionario de la Encuesta	
- Resultado de la Encuesta.	

## INTRODUCCIÓN

La Organización Internacional para la Estandarización, ISO (International Organization for Standardization), según su sigla en inglés es una federación mundial que agrupa a representantes de cada uno de los organismos nacionales de estandarización (IRAM, QMS, entre otras) y tiene por objetivo desarrollar estándares internacionales que faciliten el comercio entre los diferentes países.

Durante las últimas décadas, organizaciones de distintos lugares del mundo se han preocupado en satisfacer eficazmente las necesidades de sus clientes, pero las empresas no contaban, en general, con literatura sobre calidad que les indicara la manera de alcanzar y mantener la jerarquía de sus productos y servicios.

La Familia ISO constituye lo que se denomina familia de normas, y agrupa:

\* Las ISO 9000, representan “Sistemas de Gestión de Calidad”, estas normas fundamentan aquellos elementos y requisitos que hacen a lo que es calidad, en cuanto a diseño, fabricación, inspección, instalación, venta, servicio post-venta, otorgando de esta manera las herramientas directrices para alcanzar el mejor nivel de productos y servicios.

\* Las normas ISO 14000, constituyen “Sistemas de Gestión Ambiental” las mismas establecen principios ambientales, pautas de etiquetado, ciclo de vida del producto, programas de control ambiental, auditorías.

En la República Argentina, en el año 1979, se dictó el Decreto 351/79, Reglamentario de la Ley 19.587, que trata sobre la “Higiene y Seguridad en el Trabajo”. A partir de esto, se comenzó a sancionar a las empresas que incumplen con los requisitos legales, por lo tanto, resulta de suma importancia contar con un “Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional”, a fin de evitar accidentes y optimizar los recursos necesarios para la prevención de los mismos.

La creación de la Ley de Riesgo del Trabajo y la formación de la ART (Aseguradora de Riesgos del Trabajo), contribuyeron, respectivamente, a ejercer control sobre las empresas y a brindar prestaciones a los accidentados. La obligación de informar a la Superintendencia de Riesgos de Trabajo, llevó a las empresas a establecer un sistema interno y organizarse al respecto.

Las Ohsas 18000 representan “Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional”. Esta normativa será el punto central del presente trabajo.

OHSAS es el acrónimo de “Occupational Health and Safety Assessment Series”, lo que en español suele denominarse como Sy SO (Salud y Seguridad Ocupacional) o S y SI (Salud y Seguridad en el Trabajo).

Cabe recordar que la observación es el paso preliminar para plantear un problema. Aquella permite seleccionar un trozo del mundo para luego plantear hipótesis que posibilitan encontrar la/s probables respuestas al problema.

Fue así que comenzó la búsqueda de material informativo sobre el tema, y del análisis del mismo surgió la siguiente pregunta de investigación: ¿La aplicación de las normas Ohsas 18000 permitió a las empresas 1 y 2, sitas en la Ciudad de Rosario, posicionarse mejor en el mercado frente a su competencia?

Para la resolución del problema de investigación nos propusimos como Objetivo General, analizar la implementación de la normativa OSHSAS por parte de las empresas metalúrgicas de la ciudad de Rosario, durante el año 2010.

Como Objetivo Especifico, planteamos los siguientes:

- 1- Describir las normas OSHSAS 18000 y sus antecedentes históricos.
- 2- Fundamentar la necesidad de implementar sistemas de seguridad y salud en el trabajo.
- 3- Demostrar que la aplicación de las normas OSHSAS permite a las empresas mejorar su cultura organizacional, posicionándose mejor en el mercado.

Nuestra hipótesis de trabajo es la siguiente: “la aplicación de las

normas OSHSAS permitió a las empresas 1 y 2, mejorar su cultura organizacional logrando un mejor posicionamiento en el mercado.

Elegimos el tema atento al interés cada vez mayor de organizaciones de todo tipo abocadas a alcanzar y demostrar un sólido funcionamiento de lo que es la Seguridad y salud en el Trabajo, controlando sus riesgos según los objetivos de SST.

Mediante la aparición del Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional (SySo), que puede ser certificable mediante las OHSAS 18000/2007 (Sistema de Prevención de Riesgos Laborales), las empresas han tomado conciencia de la importancia de contar con un sistema organizado para el área de Higiene y Seguridad en el Trabajo, ya que de esta manera se previenen accidentes laborales o enfermedades profesionales. Se logra también una mayor eficiencia de los recursos y se asegura el cumplimiento de los requisitos legales, no solo en el marco de la actual globalización, sino también dentro de cada nación en particular.

Este trabajo se estructura en tres capítulos. En el primero describimos los antecedentes históricos de las OSHSAS 18000 y las Normas OSHSAS 18000.

En el segundo fundamentamos porqué las OSHSAS constituyen una nueva cultura organizacional.

En el tercero demostramos cómo la aplicación de las normas Ohsas 18000 en empresas de la ciudad de Rosario permite posicionarlas en el mercado.

Un marco conceptual antecedente a los capítulos, y al final de los mismos, incorporamos las conclusiones obtenidas, recomendaciones, la bibliografía, un glosario y finalmente dos sectores anexos.

Dentro de nuestra metodología de trabajo, abordamos la faz correspondiente a la recolección de datos, esencialmente a través de fuentes informáticas, dado que el tema elegido resulta nuevo en cuanto a sus orígenes.

La bibliografía consultada, junto a la lectura de instrumentos legales, fueron el sostén teórico del trabajo, base de su faz descriptiva, y constituyeron

fuentes primarias de información.

Si bien el instrumento informático, revistió una importancia fundamental, fue también el canal que nos condujo a la incorporación de fuentes secundarias, tal el listado de pasos para la aplicación de las normas OSHSAS.

El aspecto cuantitativo del trabajo esta dado por la aplicación de encuestas a dos empresas. Lo cual permitió mensurar resultados que se incorporan en el apartado conclusiones, a fin de verificar la hipótesis planteada.

La tarea realizada, en este caso, posiblemente permitirá la apertura de nuevas hipótesis. El escalonamiento de los conocimientos es la clave que realimenta el avance de los mismos, y se halla en el seno de las transformaciones que experimentan las sociedades.

## **MARCO CONCEPTUAL**

### **Sociedad y Normas**

En este apartado se abordarán aspectos propios de la Sociología, por centrar esta disciplina su objeto de estudio en la sociedad, entramado este de relaciones que responden a la naturaleza gregaria del ser humano.

Fue Emile Durkheim (Francia 1858-1917) quien estableció la Sociología como disciplina académica. Así, partiendo del análisis positivista de Augusto Comte (Francia 1798-1857) arribó a un nuevo patrón de análisis, al concebir la existencia de fenómenos específicamente sociales, los hechos sociales. Estos son anteriores al individuo e impuestos a él a través de la coerción que ejercen sobre el mismo. Así por ejemplo, la lengua natal, el sistema de escritura, los gestos con significado social, no son elegidos por las personas, sino que se incorporan por medio de la educación.

La sociedad, a través del “proceso de socialización primaria” ejercido por la familia, y del “proceso de socialización secundaria” llevado a cabo por la escuela y otras instituciones, logra el Control Social.

El control social es la presión que la sociedad ejerce sobre los individuos para que conformen su conducta con las normas, roles, relaciones sociales e instituciones que son considerados valiosos.

Cuando se habla de ISO 9000, ISO 14000, OHSAS 18000, el tema son las normas, en este caso, propias de la complejidad adquirida por las sociedades, que debieron dar respuesta a imperativos específicos que en páginas posteriores trataran. Las normas son reglas de comportamiento adecuados y esperados en los distintos contextos sociales. Tienen doble función, en primer lugar, señalar las conductas que deben realizar las personas, y en segundo lugar, prohibir otras.

Las leyes también son normas y se caracterizan por representar una regularidad normativa cuyo cumplimiento es controlado por una institución social especializada y cuya trasgresión recibe una sanción negativa claramente estipulada.

En las sociedades complejas, las leyes integran con juntos que constituyen el cuerpo legal de aquellas.

Los diferentes tipos de normas se diferencian según la sanción recibida por el autor o autores de su incumplimiento, entendiéndose por sanción cualquier

tipo de reacción ante el comportamiento de un individuo o grupo. El castigo tiene por objetivo asegurar el cumplimiento de una norma concreta.

Los sistemas de gestión de la Seguridad y la Salud Ocupacional son una forma de control institucional que podría decirse, trascienden su cometido específico ya que su cumplimiento incide en la protección social, contribuyendo a generar un clima de justicia y paz.

Dos conceptos pertenecientes al pensamiento de Max Weber (Alemania 1868-1958) quien junto a Durkheim son los máximos exponentes de la Sociología clásica, cobran relevancia en la temática de las necesidades del mundo actual, debido al protagonismo de las masas, son los de burocratización y socialización.

La Socialización apunta al protagonismo aludido en el párrafo anterior, y en cuanto a la organización burocrática, esta conlleva especialización en los conocimientos y relaciones encuadradas en una escala jerárquica impersonal. He aquí la esencia de la burocracia.

Weber propone la reconstrucción de un sistema basado en un pacto entre organizaciones: burocráticas, partidos políticos e institución presidencial, siendo el parlamento y las elecciones el espacio para la selección de líderes y el freno para el aparato burocrático y la autocracia.

A pesar del tiempo transcurrido entre la formulación de Weber y la actualidad, el encuadre social que planteó el sociólogo sigue teniendo vigencia, y en un marco a fin surgió la normativa que nos ocupa.

Cabe no soslayar, en cuanto al devenir social, los puntos salientes del planteo marxista, que sostiene que la estructura económica es el asiento de la anatomía de la sociedad civil, como así señala que el desarrollo histórico no es producto de la evolución del espíritu humano, sino que se explica por las condiciones materiales de vida.

En la ideología marxista, el desarrollo de las fuerzas productivas materiales es la clave para comprender el funcionamiento y transformación de las sociedades. Estas fuerzas productivas materiales son los elementos técnicos de la producción, que son: las materias primas y auxiliares, la fuerza de trabajo humana y los medios de trabajo (instrumentos, máquinas, etc). En base a la interrelación de esos elementos técnicos, se van generando relaciones entre los hombres entre sí y las propias fuerzas productivas. Estas relaciones pueden ser de correspondencia o antagonismo. En el primer caso,

se lograra el avance técnico y, en consecuencia el progreso material de la sociedad, en el segundo surgirán obstáculos para el desarrollo.

Las revoluciones sociales se inician avanzando contra el obstáculo con el fin de destruirlo, así se transforman las relaciones de producción.

Sobre la base de la estructura económica de la sociedad se asientan los aspectos jurídicos, políticos e ideológicos que rigen la vida social, política e intelectual, lo cual se conoce con el nombre de superestructura.

Según el pensamiento marxista, de la superestructura social, sostenida sobre la estructura económica, surgen todas las normas que siguen la sociedad.

Se han abordado hasta aquí lineamientos clásicos del análisis social. La sociología contemporánea incluye entre sus temas fundamentales todo aquello relacionado con la globalización y a esta demanda no son ajenas las ohsas 18000.

Globalidad significa que vivimos, hace ya bastante tiempo, en una sociedad mundial, y que no hay, ningún país ni grupo que viva al margen de los demás. Los estados nacionales se entremezclan, y dentro de este nuevo orden es menester situar los derechos humanos, principio de la democracia.

La globalización ha representado y representa un desafío para el mundo actual porque constituye un cambio cultural tanto para los individuos como para las organizaciones.

Todo cambio supone una modificación de valores, actitudes y conductas, llevado a cabo por individuos, grupos, organizaciones y demás actores sociales en un tiempo y un espacio determinado. Un cambio implica desaprender y aprender.

Un proceso de cambio se inicia con la percepción de una necesidad a la que hay que dar respuesta. El paso siguiente consiste en la realización de un diagnóstico y la búsqueda de soluciones alternativas para responder a la necesidad planteada.

La gente, mayoritariamente, ya sea a nivel individual o grupal, se resiste al cambio, sobre todo porque lo desconocido produce temor y resistencia, pero tras el primer impacto, generador de dudas e inseguridad, en general sobreviene la adaptación al mismo y la búsqueda de un significado.

Dentro de una cultura, integrada por elementos materiales, valores compartidos e ideologías predominantes, que se traducen en creencias, ética, ritos, religión, pueden distinguirse subcultura. Estas están representadas por

grupos con pautas que los identifican. Dentro de la sociedad, las distintas organizaciones poseen características propias.

La familia ISO representa sin duda un cambio cultural organizacional a nivel internacional, es el símbolo de la toma de conciencia de una sociedad que asumió un quehacer responsable.

# **CAPÍTULO I**

## **LAS NORMATIVA OHSAS**

### 1.1. Antecedentes históricos Ohsas 18000

Las normas OHSAS 18000, “Occupational and Safets Assessment Series”, es la especificación técnica de la “Serie de Evaluación de la Seguridad y Salud Ocupacional”.

Estas normas, en cuanto a su contenido, reconocen antecedentes históricos inmediatos como así también otros que se remontan a tiempos pretéritos.

Los accidentes aparecen desde que existe el ser humano, especialmente a partir de la utilización de herramientas relacionadas con la subsistencia, vinculadas con la caza y la agricultura. En el antiguo Egipto, ya en el año 4000 A.C, se efectuaban tratamientos médicos y acciones de salud ocupacional a médicos y embalsamadores.

El código de Hamurabi, gestado en Babilonia hacia el año 2000 A.C, es el texto legal más antiguo que se conoce. Las leyes que contiene están grabadas en lengua semita en un cilindro de piedra, y establecen la protección a los artesanos y las indemnizaciones por accidentes de trabajo. Grecia y Roma también contaron con agremiaciones de ayuda mutua.

En la Edad Media, existieron cofradías que atendían la situación de los trabajadores accidentados. Las iglesias, centro de la sociedad medieval, también lo hacían como obra de caridad.

En tiempos más cercanos, con la irrupción del maquinismo y la Revolución Industrial, los accidentes de trabajo fueron en aumento, los Estados se vieron en la necesidad de buscar soluciones en cuanto a la salud ocupacional y muerte de los trabajadores. Así surgió la definición jurídica de Accidente de Trabajo.

El siglo XIX, marca el inicio de la reglamentación de accidentes de trabajo en Gran Bretaña, Alemania, Francia y España.

En Suiza, Alemania, Inglaterra, Francia e Italia nacen las primeras normas sobre enfermedad profesional y se establecen pautas relativas a la salud ocupacional y su implementación en las empresas.

A comienzos del siglo XX se inicia el desarrollo legislativo sobre accidentes de trabajo, enfermedad profesional y salud ocupacional en distintos países de Centro y Sudamérica. Entre estas naciones se encuentran Argentina, Chile, Brasil, Perú, Bolivia, Guatemala y el Salvador. Otros países de América siguieron luego el mismo camino.

Podemos apreciar que el problema de seguridad y salud ocupacional ha estado presente a lo largo de la historia humana y las normas OHSAS 18000 representan la culminación normativa sobre el asunto. Las mismas han sido elaboradas con criterio universal, para que las implementen las empresas y organizaciones de todo tipo y envergadura, independientemente de su origen geográfico, social o cultural.

En cuanto a los antecedentes más cercanos al surgimiento de las OHSAS 18000, se encuentra una serie de modelos de control que contemplaban las causas de accidentes, el control de gastos, ausentismo laboral y otros temas.

Los modelos de control invocados en el párrafo anterior son los siguientes:

- El control total de pérdidas.
- El modelo Du Pont
- La guía BS 8800:1996

1.1.1. El Control Total de Pérdidas en un modelo tradicional, se inició en 1969 y fue desarrollado por el International Loss Control Institute de Georgia (Estado Unidos) en 1974.

El principio fundamental del modelo es que la gestión preventiva debe priorizar el control por encima de la causa de los daños.

Este modelo apunta al enfoque de todo tipo de pérdidas, incluyendo la prevención total de accidentes, y efectuando el control de las lesiones y enfermedades profesionales, como así también los daños a los instrumentos de la producción, el medio ambiente, a la seguridad del producto, etc.

1.1.2. El Modelo Du Pont de análisis financiero fue hecho por Donaldson Brown, un ingeniero técnico eléctrico que prestaba servicios en el departamento de tesorería de una compañía química en 1914. Años más tarde Du Pont compró el 23% de las acciones de la corporación General Motors, y dio a Brown la tarea de ordenar las finanzas del fabricante de autos. El éxito que sobrevino fue arrollador y lanzó al modelo Du Pont como herramienta para las corporaciones más importantes de los Estados Unidos. Siguió siendo la forma dominante de análisis financiero hasta los años 70.

En cuanto a los accidentes, el modelo sostiene que se pueden prevenir todos los accidentes y todas las enfermedades profesionales, siendo la dirección de la empresa la responsable directa de esa prevención.

La seguridad es una condición inmanente al trabajo, y cada empleado debe asumir su responsabilidad en esto. Las auditorías deben realizarse regularmente y se han de corregir todas las deficiencias observadas.

1.1.3. La Guía de BS 8800:1996 (British Standard) ha sido uno de los modelos más influyentes en todo el mundo. La British Standard Institution desarrolló esta guía como una recopilación de recomendaciones relativas a la seguridad y salud.

La guía esta dirigida a aquellas empresas en situación de gestión de la seguridad y salud, y también a aquellas que ya tenían implantada la norma ISO 14000. en ambos casos se apunta a la organización, la planificación e implantación, la evaluación de riesgos, la medición del desempeño, las auditorías y los enlaces con las ISO 9000.

En realidad la guía BS 8800 es más recomendatoria que aclaratoria, esto le otorga flexibilidad a la hora de su aplicación.

Lo relatado en este apartado muestra claramente que la normativa inherente a la Seguridad y Salud Ocupacional constituye una respuesta ineludible a la demanda socio-económica de una sociedad cada vez más compleja en cuanto a organización y tecnología.

La fotografía ubicada en el folio siguiente, fue realizada por Charles Eblets a principios de los años 30. El título original de la fotografía es "Lunchatop a Skyscraper" (Almuerzo en la cima del rascacielo). Es una de las fotografías más vendidas del mundo. Fue tomada en Nueva York el 29 de Septiembre de 1932, la publicó el New York Herald Tribune en el suplemento dominical del 2 de octubre del mismo año. Esta tomada en la planta 69 de las 70 que tiene el edificio General Electric del Rockefeller Center. En el cual puede observarse la ausencia de medidas de seguridad, y la foto, que es parte de una serie hecha por Eblest, correspondiente a escenas cotidianas de los

obreros que trabajaron en la construcción de rascacielos en Nueva York entre 1920 y 1935, constituye una denuncia sobre esa situación.

En el folio 15 pueden apreciarse dos fotografías que muestran dos culturas diferentes, la imagen superior, en la que se observan obreros realizando trabajos de altura sin la protección adecuada, fue tomada por un periodista para un canal de televisión, en la ciudad de Córdoba Republica Argentina.

La imagen inferior, nos muestra un obrero trabajando en una empresa española (descortezadora de troncos), provisto de los elementos de protección necesarios para su tarea. Es interesante destacar la presencia no solo de casco y guantes apropiados, sino también de protectores auditivos.

Sin duda alguna, las imágenes son antitéticas y exhortan a la reflexión, el cambio cultural organizacional no es una opción es un imperativo social.

En cuanto a la fotografía de la página 16, titulada “El Ministro de Trabajo Trabajando”, la misma pone de manifiesto el mal ejemplo que brinda a la sociedad un representante del gobierno (España) que inaugura una demolición provisto solo de casco, faltando restantes elementos protectores (barbijo, guantes, etc)



Almuerzo en la cima del rascacielos (1930)

Fuente: (<http://www.lobosolitario.com/foto/imágenes/almuerzo-en-elrascacielos>)



Peligro para obreros de la construcción

Fuente: ([http://www.canaldoceblog.com.ar/index.php?option=com\\_content](http://www.canaldoceblog.com.ar/index.php?option=com_content))



Obrero trabajando

Fuente: (<http://ar.kalipedia.com/geografia-espana/cema/fotos-obrero-trabajando>)



El Ministro de Trabajo, Trabajando.

Fuente: (<http://zonaforo.meristation.com/forosviewtopic.php?t=1609898&sid=528dd732c81753309e39844b5f39ced2>)

## 1.2. **Normas OHSAS 18000.**

Las normas OHSAS 18000 son una serie de estándares voluntarios relacionados con la seguridad ocupacional. Son normas diseñadas para ser compatibles con los estándares voluntarios de gestión ISO 9000 e ISO 14000. Establecen un sistema de gestión de seguridad y salud para proteger el patrimonio expuesto a riesgos.

Las OHSAS 18000 incluyen una gama importante de actividades de gestión, entre las que se encuentran:

- Una política de Salud y Seguridad Ocupacional.
- Identificación de los riesgos de Seguridad y las normativas legales relacionadas.
- Establecimiento de objetivos y programas para asegurar el mejoramiento continuo de seguridad y salud.

- Verificación del rendimiento del sistema de seguridad y salud.
- Favorecimiento de la revisión, evaluación y mejoramiento del sistema.

Durante el proceso de elaboración de las normas OHSAS 18000, se identificó la necesidad de desarrollar los tres siguientes documentos:

- OHSAS 18001, 1999
- OHSAS 18002, 2000
- OHSAS 18003

1.2.1. Las OHSAS 18001 se denominan Especificaciones para sistemas de Gestión de Salud y Seguridad Ocupacional. Constituyen las normas principales y son utilizadas con propósito tanto de guía como de certificación. Las especificaciones proporcionan los requisitos para un sistema de seguridad y salud ocupacional, permiten que una organización controle sus riesgos y mejore su ejecución. No formula un criterio específico de ejecución ni tampoco precisiones para el proyecto de un sistema de gestión. La normativa OHSAS es aplicable a cualquier organización que se proponga los siguientes objetivos:

- Establecer un sistema de gestión de seguridad y salud, para eliminar o minimizar el peligro de los trabajadores y de otras partes interesadas que puedan estar expuestas a peligros asociados con sus actividades.
- Implantar, mantener y mejorar de forma continua un sistema de seguridad y salud ocupacional.
- Asegurar que se ajusta con lo formulado en la política de seguridad y salud ocupacional.
- Equipararse a otras organizaciones.
- Obtener certificación \_ registro de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional por una organización externa.
- Realizar una autodeterminación y declaración de conformidad con esta especificación OHSAS.

Seguidamente, detallaremos los “Requisitos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional”, podrá advertirse en este texto una cantidad de términos específicos relativos al tema, lo cual motivó incluir un glosario. Dicho glosario se eligió por considerarse el mas amplio y claro entre los consultados.

Los requisitos aludidos en el párrafo anterior son:

1-) Requisitos Generales: la organización debe identificar los procesos y poner en práctica un sistema de gestión de la seguridad y salud ocupacional acorde con los requisitos de la lista de verificación.

2-) Política de Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional: la alta dirección debe definir la política de seguridad y salud ocupacional de la organización, acorde con los objetivos mencionados con anterioridad.

3-) Planificación: la organización debe establecer, mantener y actualizar los procedimientos para identificar peligros, evaluar los riesgos e implementar las medidas de control, acorde con los objetivos fijados. La metodología de la organización para identificar peligros y evaluar riesgos, debe ser preventiva y permitir clasificar estos últimos con el fin de actuar sobre ellos. También ha de ser adecuada a la experiencia operacional y proporcionar los requisitos de la instalación y entrenamiento, así como asegurar el monitoreo de las acciones que permitan alcanzar la eficiencia y los plazos. La organización también se debe mantener actualizada en cuanto a los requisitos legales y demás requisitos, informando acerca de ello a sus trabajadores y demás partes interesadas. Asimismo ha de mantener documentados sus objetivos.

En cuanto al programa elaborado para alcanzar las metas de la seguridad y salud ocupacional, tiene la obligación de analizarlo en forma crítica y a intervalos planificados.

4-) Implementación y Operación: la organización debe definir las funciones, las responsabilidades y la autoridad necesaria para una mayor eficacia en la seguridad y salud ocupacional. Igualmente es responsable de proporcionar los recursos esenciales para su implementación y control. La alta dirección cumplirá con la tarea de asignar representantes con la autoridad y responsabilidad de asegurar el cumplimiento de las normas, estar informada del desempeño del sistema de gestión y buscar una mejora continua.

4-1) Entrenamiento, conocimiento y competencia: la organización debe identificar las necesidades de capacitación así como el personal adecuado que la recibe. Los trabajadores han de ser conscientes de la importancia de cumplir con la política de gestión de la seguridad y salud ocupacional, y aquellos que desarrollan tareas que pueden causar impacto en el sistema, deben contar con la capacitación necesaria para el desempeño de su labor.

4-2) Consulta y Comunicación: la organización debe contar con los procedimientos que aseguren que la información llegue al personal pertinente. Este proceso debe estar documentado, y los trabajadores han de ser partícipes en la cumplimentación de este requisito.

4-3) Documentación, control de documentos y datos: la alta dirección debe establecer y mantener la información en papel o medio electrónico y también procedimientos para el control de documentos y datos que oportunamente puedan ser identificados.

4-4) Control de las operaciones: la alta dirección debe señalar las operaciones y actividades relativas a los riesgos identificados, utilizando opciones específicas, entre las que se cuentan el diseño de las áreas de trabajo, control de instalaciones y documentación, organización y otras.

4-5) Preparación y respuestas ante emergencias: la alta dirección está obligada a establecer y mantener planes y procedimientos para atender incidentes y situaciones de emergencia. También para prevenir y reducir posibles enfermedades y lesiones asociadas a ellas.

5-) Verificación acción correctiva:

5-1) Monitoreo y medición del desempeño: la organización debe establecer y mantener procedimientos para monitorear y medir periódicamente la seguridad y salud ocupacional. Esta medición ha de ser cualitativa y cuantitativa y quedará registrada.

5-2) Accidentes, incidentes, no conformidades y acciones correctivas y preventivas: la organización debe establecer y mantener procedimientos para definir autoridad y responsabilidad, para definir accidentes, incidentes y no conformidades y otros. Las acciones correctivas y preventivas deben adecuarse a la magnitud de los problemas y ser proporcionales al riesgo que se haya verificado, quedando todo registrado.

5-3) Registros y gestión de registros: la organización es responsable de establecer procedimientos para identificar, mantener y disponer de los registros, así como los resultados de las auditorías y análisis críticos. Los registros deben ser legibles y ordenados.

5-4) Auditoría: la organización debe establecer y mantener un programa y procedimientos para auditorías periódicas del sistema de gestión, con el fin de evaluar la gestión y comparar con los resultados de auditorías anteriores. Es conveniente que las auditorías sean desarrolladas por personal independiente.

6-) Revisión por la Dirección: la alta dirección de la organización debe revisar el sistema de gestión de la seguridad y salud ocupacional, previendo la recopilación de la información necesaria, para asegurar su eficacia y observar la necesidad de cambios en la política, los objetivos y componentes del sistema de gestión, en el marco de la auditoría y de la mejora continua.

En síntesis, los “Requisitos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional” se desarrollan organizados en seis ejes:

- 1) Requisitos generales.
- 2) Política de gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional.
- 3) Planificación.
- 4) Implementación y Operación.
- 5) Verificación.
- 6) Revisión de la Dirección.

En el desarrollo efectuado más arriba, se trató, en algunos de los ejes, de comprimir los contenidos con el propósito de lograr una adecuada integración.

1.2.2. Las Ohsas 18002,2000 constituyen un conjunto de guías para mejorar la implementación de las normas Ohsas 18001,1999. las mismas no tienen fines de certificación. Su denominación técnica es “Guía para los sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional”.

Con respecto a la publicación de las Ohsas 18003 (Criterios de Auditoría para los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional), se resolvió oportunamente dejarla en espera de la publicación de la norma ISO 19011 sobre auditorías de calidad y medioambiente. Resulta de especial importancia desarrollar esquemas de acreditación de auditores y certificadores. Mientras no existan tales esquemas de acreditación, los organismos de certificación pueden otorgar certificados no acreditados.

Las normas Ohsas 2007 fue publicada el 01 de Julio de 2007 y sus puntos fundamentales son:

- Aumenta la importancia de la “Salud” dándole el énfasis necesario hasta igualarla a la “Seguridad”.
- Se incluye el comportamiento, la capacidad y otros factores humanos como elementos a considerar en la identificación de peligros, la evaluación de riesgos y la determinación de controles, así como en la determinación de la competencia, la formación y la toma de conciencia.
- La gestión de cambio se trata ahora más explícitamente.
- Se ha introducido una cláusula en la “Evaluación de Cumplimiento Legal” equiparada a la ISO 14001.

- Se introducen nuevos requisitos para la consulta y participación, también para la investigación de incidentes.
- Ohsas 18001 se considera ahora como norma, no como especificación o documento, como en su anterior edición. Esto refleja el creciente asentamiento de las Ohsas 18001 como la base de las normas nacionales en los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.
- Se añaden nuevas definiciones, incluyendo algunas importantes como “incidentes”, “riesgos”, “evaluación de riesgos”, y se revisan las definiciones ya existentes.
- El término “riesgo tolerable” se ha reemplazado por el de “riesgo aceptable”.
- La definición del término “peligro” ya no se refiere al daño a la propiedad o al medio laboral. Ahora se considera que tal daño no está directamente relacionado con la gestión de la salud y la salud laboral, que es el objetivo de la norma Ohsas, y que está incluido en el campo de la gestión de bienes. En cambio, el riesgo de que tal daño tenga efecto en la salud y la seguridad laboral debería identificarse a través del proceso de evaluación de riesgos de la organización y debería estar controlado a través de la aplicación de los controles apropiados.

Las organizaciones ya certificadas en Ohsas 18001 contaron con un período de dos años, a partir de la publicación de Ohsas 2007 para adaptarse a la nueva versión.

Seguidamente, incluimos un esquema conceptual que grafica los pasos encadenados de un modelo de “Política de Salud y Seguridad Ocupacional”.

Este ciclo se puede describir como:

- Planificar (PLAN): establecer los objetivos y procesos necesarios para conseguir resultados con la política de Seguridad y salud ocupacional de la organización.
- Hacer (DO): implementar los procesos.
- Verificar (Check): realizar el seguimiento y la medición de los procesos respecto a la política de seguridad y salud ocupacional, los objetivos, las metas, requisitos legales y otros, e informar sobre los resultados.
- Actuar (ACT): tomar acciones para mejorar continuamente el desempeño de la S y SO.

El esquema permite apreciar que se establece una sinergia entre las partes involucradas.

Grafico Nº 01: Ciclo de la Política de Salud y Seguridad Ocupacional.



## Capítulo II.

### **UNA NUEVA CULTURA ORGANIZACIONAL**

El siglo XXI lleva el sello de la globalización que atraviesa a todas las sociedades del planeta. Los procesos característicos de la globalización son:

- La liberalización del comercio.
- La integración económica.

La tendencia hacia la globalización se caracteriza por la existencia de mercados financieros que funcionan 24 horas al día, por cuantiosas transferencias internacionales de capital realizadas en segundos, y por la competencia entablada entre las empresas de muchos países que recorren el mundo en busca de capitales, recursos humanos, materias primas y mercados.

La globalización de la economía y las nuevas tecnologías han ido generando una nueva división global del trabajo, con impactantes consecuencias para el porvenir de las naciones y de los individuos.

La globalización ofrece oportunidades nuevas, conlleva un reajuste económico mundial, pero prioriza la situación de aquellos que disponen de los medios para amoldarse a la nueva situación, y ahonda la brecha entre ricos y pobres, generando la antítesis entre un mundo sofisticado y cada vez más prospero, con otro crecientemente marginalizado y excluido.

Los países de Asia Oriental, de rápida industrialización, han sido los más beneficiados, América Latina ha iniciado la recuperación de los problemas derivados de la deuda externa, y África continúa con un profundo estancamiento económico, ejemplificando realidades que ponen de manifiesto la lucha antes mencionada.

En este mundo global, las Oshas 18000, al buscar, a través de estándares Voluntarios Internacionales un sistema de gestión sistémica y estructurada, asegurador de la salud y seguridad en el lugar de trabajo, se constituyen en generadores de un profundo cambio social y financiero, disparador de una nueva pauta cultural de carácter universalista, por esto hablamos de una nueva cultura organizacional.

Esta “se forma sobre la base de la interrelación establecida entre directivos y grupos de trabajo de la organización”. A continuación se

desarrollaran las manifestaciones de la cultura organizacional, según la autora citada al pie de página. Aquellas son: (Alicia Nebbia, Cultura y Cambio Organizacional 4to año D.O)

- A-) Clima Organizacional: esto implica buen trato al cliente y trabajo en equipo, lo cual redundará en el logro de eficiencia, productividad y creatividad de la organización. También se incluyen aquí las expectativas que alientan a los grupos de trabajo.
- Relaciones entre niveles Jerárquicos: las mismas se establecerán según el estilo de liderazgo que se adopte. Se han de delimitar las tareas sobre una base normativa y en relación con los logros que se pretende obtener y la forma de resolución de posibles conflictos-
- B-) Valores Organizacionales: incluye las normas morales (justicia, confianza, respeto, etc), la subcultura de valores (proyectos alternativos) los perfiles socio\_culturales (tipo de preferencias entre los empleados, como por ejemplo: ingreso bajo, estabilidad Vs ingresos altos e inestabilidad, etc); existencia o no de valores estratégicos (Ej: hacia dónde se va, cómo hacer las cosas, etc) e ideología de la organización (creencias compartidas)
- C-) Presunciones Básicas: son aquellas pautas básicas sobre las que se asientan la organización (Ej: grado de cuidado de las relaciones interpersonales, individualismo o cultura grupal, etc)
- D-) Normas: incluyen las pautas de conducta formales y las propias de la organización y los integrantes del grupo, también las prácticas sindicales.
- E-) Interacciones: representan todo lo atinente a las relaciones e interacciones de los miembros de la organización (directivos y empleados)
- F-) Símbolos: conductas apropiadas para cada situación cotidiana, ceremonias especiales en la vida de la organización.
- G-) Subculturas: culturas diferenciales de los subgrupos que integran la organización.
- H-) Medio Ambiente Físico: incluye las instalaciones, mobiliarios, espacio para comer, etc.
- I-) La Cultura Material: surge cuando los objetivos hechos por los humanos reflejan las creencias de los individuos que los crearon y al mismo tiempo los de la sociedad a la cual pertenecen.

Como ya apuntamos, las normas Ohsas representan un cambio profundo al proporcionar las pautas para que una organización controle sus riesgos. Actualmente, aquellas se integran con los “Sistemas de Gestión de Calidad” (ISO 9000) y con los “Sistemas de Gestión Ambiental” (ISO 14000), esta integración es una respuesta inteligente ante la realidad, ya que cualquier falla en una operación de tipo industrial puede tener efecto en la calidad del producto como así también en la seguridad de los trabajadores y del medio ambiente.

La empresa debe buscar las alternativas posibles para garantizar la seguridad y la protección del medio ambiente, aumentando a la vez la productividad y la calidad.

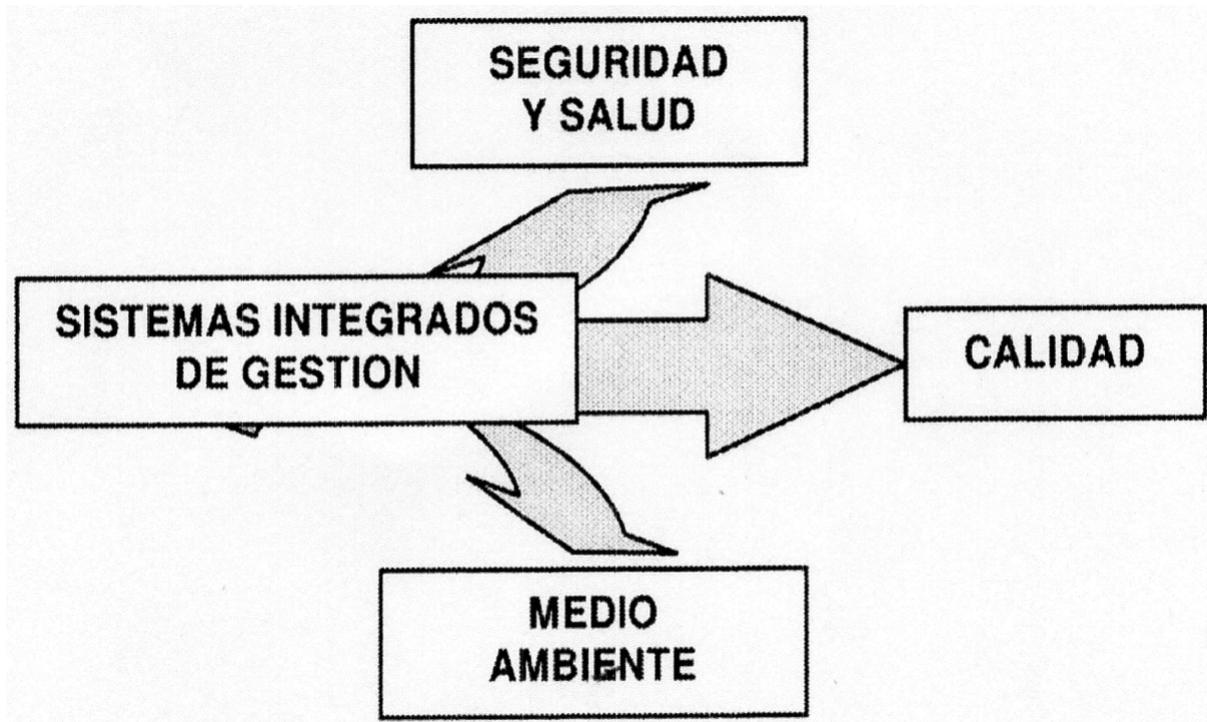
Según las fuentes consultadas, parece una tendencia comprobada el hecho de que las empresas con sistema de gestión de calidad o medio ambiente implantados, son más receptivas a los sistemas de seguridad y salud en el trabajo.

Los sistemas de gestión mencionados presentan las siguientes coincidencias:

- Existencia de compromiso y liderazgo por parte de la dirección.
- El sistema de gestión debe estar inmerso en un proceso de innovación y mejora continua.
- La acción debe ser fundamentalmente preventiva y no correctiva.
- El sistema debe ser medible, y en las tres áreas las técnicas de evaluación son similares.
- Todas las personas que participan en una organización deben involucrarse en el control de la calidad, medio ambiente y seguridad para alcanzar el éxito en la integración de los sistemas.
- La formación es la clave principal de todos los aspectos que se desarrollan en las organizaciones.

Un sistema integrado de gestión se puede representar mediante una estructura de árbol, y tres ramas correspondiente a las tres áreas de gestión. Como lo muestra la siguiente representación gráfica.

Grafico N° 02: Sistema Integrado de Gestión.



Un Sistema Integrado de Gestión, exige tener en cuenta tres aspectos fundamentales: los organizativos, los dinámicos y los estáticos.

Los Aspectos Organizativos son los que se refieren a la descripción de la empresa y a la preparación del sistema. Incluyen los procesos que se han de llevar a cabo para alcanzar los objetivos previamente fijados; la forma en que está ordenado el personal y los cuadros directivos, la formación de dicho personal y las relaciones de comunicación interna.

Los Aspectos Dinámicos incluyen la preparación y ejecución de los procesos y son característicos de la gestión de calidad, ya que definen las actividades del personal, en lo que hace a la realización de los trabajos como en el control de los resultados.

Los Aspectos Estáticos son característicos de la gestión ambiental y la seguridad y salud ocupacional. Describen la situación en que deben encontrarse las instalaciones a fin de que no sean agresivas para el personal ni para el entorno circundante y las protecciones que han de utilizarse para eliminar o disminuir dicha agresividad.

Integración presupone organización, una organización inteligente, y “esta”, es un ámbito donde la gente descubre continuamente cómo crear su realidad y cómo modificarla.

**Capítulo III**  
**APLICACIÓN DE NORMAS OHSAS 18000**  
**EN EMPRESAS DE ROSARIO**

El presente capítulo tiene por objetivo demostrar si la aplicación de las Ohsas 18000 permite posicionar a las empresas en el mercado.

Para ello se realizaron encuestas en dos empresas ubicadas en la provincia de Santa Fe. Las empresas encuestadas las identificamos con los números 1 y 2.

La empresa 1 se dedica a la producción de servicios para industrias. (pinturas y tratamientos anticorrosivos; aislaciones térmicas; montaje de estructuras tubulares)

La empresa 2 es una compañía metalúrgica.

Encuestamos, en ambos casos, a dos miembros del plantel gerencial (empresario/dueño y supervisor de producción) y a cinco obreros, catorce personas en total.

La encuesta la organizamos atendiendo a los requisitos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional. El cuestionario de la misma puede consultarse en el Anexo del presente Trabajo.

En primer lugar, presentamos los resultados que arrojó la encuesta, según las respuestas dadas y las preguntas formuladas por cada sector encuestado.

- 1- el sector gerencial de ambas empresas contestó que las mismas poseen una Política de Seguridad y Salud Ocupacional, representando así el 100 % con respecto a la consulta dentro de dicho ámbito. En cuanto a los obreros de los diez consultados, cuatro dijeron no saber acerca del tema (40%) y seis contestaron afirmativamente (60%)
- 2- ambas empresas consultadas coincidieron en que el empresario/dueño y el supervisor de producción son los encargados de velar por la Seguridad y Salud Ocupacional (100%). Cuatro de los diez obreros encuestados manifestaron desconocer el asunto (40%) y seis contestaron que la responsabilidad recae en el grupo gerencial (60 %)

- 3- con respecto a la verificación de las condiciones de trabajo y a la realización de recomendaciones a los empleados, el tomar precauciones y la capacitación del personal, el sector Jerárquico de ambas empresas coincidió positivamente (100%), en tanto al ítem “investigar y analizar accidentes” y “realizar auditorías sólo respondió una empresa (50%). Todos los operarios coincidieron en el ítem “hacer recomendaciones a los empleados” y “tomar precauciones” (100%); los restantes no fueron considerados.
- 4- los sectores jerárquicos de las dos compañías encuestadas indicaron que la bases para ejecutar actividades relacionadas con la Seguridad y Salud Ocupacional, son la legislación vigente y los manuales internos (100%). Todos los obreros expresaron conocer que existe legislación laboral (100%), pero sólo cuatro señalaron que las empresas cuentan con manuales propios (40%).
- 5- ¿se han identificado riesgos de S y SO?. A esta pregunta, contestó afirmativamente el plantel administrativo (100%); no respondió ningún obrero (0 %).
- 6- Con respecto a quiénes practican en la identificación de riesgos de S y SO y sólo respondió el área gerencial, de manera afirmativa (100%). Corresponde (0 %) a los obreros.
- 7- también en el caso de esta pregunta (¿se encuentran capacitados quienes realizan evaluaciones de riesgos de S y SO?) contestó sólo el sector jerárquico, afirmativamente (100%). En el grupo de los trabajadores el resultado es del (0 %).
- 8- en relación a la consulta acerca de si la empresa lleva registros de accidentes, nuevamente contesto la parte gerencial afirmativamente (100%). Los operarios representan el (0 %)
- 9- el sector empresarial de ambas empresas señalaron el (100%) que llevan registros de accidentes que les ha ayudado a prevenir faltas, concientizar al personal, evaluar riesgos y controlar costos. Los trabajadores no respondieron (0 %)
- 10- las dos empresas respondieron contar con planes preventivos en caso de emergencia (100%). Sólo obreros respondieron si (40%).
- 11- al interrogante sobre los tipos de emergencias que toman encuesta para los planes preventivos el área empresarial señaló: incendios, derrames, evacuaciones y explosiones. Los diez trabajadores encuestados (100%) coincidieron con el sector jerárquico.

- 12- sobre quién es el responsable de actuar en casos de emergencia, la coincidencia es total entre empresarios y obreros: es el Supervisor de Producción.
- 13- ambas organizaciones, desde el nivel gerencial coinciden (100%) en que la empresa realiza simulacros de evacuación. Hay coincidencia con las respuestas de los trabajadores, que contestaron por “sí en un (100%).
- 14- no corresponde respuesta por ser afirmativa la anterior.
- 15- en cuanto a las medidas que toma en cuenta la empresa para reducir riesgos, directivos y obreros consultados concordaron en que se realiza mantenimiento preventivo y/o correctivo de instalaciones, maquinarias y equipos; señalización; indicación de rutas de evacuación; código colores en tuberías y equipos; aislamiento de maquinas que producen ruido y alarma contra incendio.
- 16- hubo coincidencia del 100 % en los dos grupos encuestados sobre la utilización de equipos de protección personal para los trabajos que así lo requieran.

Podemos observar, a partir de la lectura de los resultados de nuestra encuesta que quienes tienen a su cargo roles directrices en ambas empresas son plenamente responsables de dar cumplimiento a la normativa Oshsas.

La Seguridad y Salud Ocupacional la llevan a cabo mediante actividades de índole, práctica (verificar condiciones de trabajo seguras; efectuar recomendaciones a los empleados, etc.)

Pero tras aquellas actividades se encuentran las leyes pertinentes al trabajo y las normas que estudiamos, que aún sin revestir carácter obligatorio, se imponen por su propio peso al constituirse en herramienta de competencia dentro del mercado.

El sondeo efectuado no deja dudas del interés del área jerárquica hacia la prevención de riesgos, lo cual redundará en la faz económica de la organización; naturalmente, a menos accidentes corresponden menos gastos. Pudimos advertir que los trabajadores conocen las actividades preventivas que se ejecutan pero sólo un 60% está al tanto de que las mismas son parte de una política de Seguridad y Salud Ocupacional que es responsabilidad de funcionarios específicos. En cuanto a la gama de actividades que realiza el encargado de la S y SO, hubo coincidencia gerencial en cuanto a la verificación de las condiciones de trabajo seguras, hacer recomendaciones a los

empleados y capacitar al personal, junto a la investigación y análisis de accidentes. Pero el ítem “realizar auditorías” lo consideró sólo una de las empresas.

Entendemos que en algún momento de su evolución, las organizaciones que implementan las normas Oshsas han de desembocar en la solicitud de auditorías para lograr así la certificación necesaria para posicionarse en el mercado. Todos los operarios consultados (100%) coincidieron en que en sus trabajos reciben recomendaciones y se toman precauciones, pero ninguno expresó conocer si se han identificado riesgos de S y SO, y quiénes ejecutan dicha tarea. Los representantes de las empresas estudiadas respondieron afirmativamente, un 100%, que las mismas llevan registros de accidentes. Los obreros no están al tanto registros, pero los directivos (100%) de los encuestados señalaron que disminuyó el número de accidentes, y como ya apuntamos este factor incide radicalmente en la economía de las firmas y en la confiabilidad por parte de los mercados. En cuanto al mantenimiento de las instalaciones y la ejecución de simulacros, concuerdan las respuestas de la totalidad de las personas consultadas.

Mediante una entrevista no estructurada con personal directivo de las dos empresas tuvimos conocimiento de que la rentabilidad de las mismas ascendió a partir de la aplicación de la normativa que abordamos.

## **CONCLUSIONES**

En el capítulo II, ha quedado fundamentada la necesidad social y económica de implementar las normas OHSAS. Éstas, a pesar de ser estándares voluntarios relacionados con la salud y seguridad ocupacional, se transforman en una obligación para las empresas, enfrentadas a los desafíos permanentes que surgen como producto de la Globalización.

Entre los beneficios que ofrece la aplicación de la normativa OHSAS, pueden mencionarse los siguientes:

- Reducción del número de personal accidentado.
- Disminución de accidentes de envergadura.
- Aseguramiento de una fuerza de trabajo bien calificada y motivada a través de la satisfacción de sus expectativas de empleo.
- Reducción del material perdido a causa de accidentes y por interrupciones no deseadas.
- Posibilidad de integración de un sistema de gestión que incluye calidad, ambiente, salud y seguridad.
- Fortalecimiento de la legislación laboral en los países en las que se aplican.

A los beneficios mencionados se suman otros de marcada relevancia, tales como el engrandecimiento de la imagen interna y externa de aquellas empresas que adopten las OHSAS 18000. Las relaciones con sindicatos y gremios se fortalecen, y la negociación a nivel seguro puede hacerse con rentabilidad para las empresas.

Los beneficios enumerados, junto a lo desarrollado a lo largo del trabajo, permiten validar la hipótesis planteada, y afirmar que: “La aplicación de las Normas OHSAS permite a las empresas 1 y 2 un mejor posicionamiento en el mercado después de su aplicación”.

## **RECOMENDACIONES**

La globalización elimina las fronteras con respecto a los diferentes productos y servicios que se ofrecen en los mercados mundiales. Esto obliga a mantener altos estándares de calidad para competir exitosamente en los mercados.

En cuanto a la propuesta de pautas que apunten a generar una auténtica cultura socio\_laboral para la prevención de riesgos, se tomarán de la ficha "Responsabilidad Social Empresaria".

La autora Alicia Nebbia, toma del Libro "Responsabilidad Social Empresaria: una versión financiera" los puntos de consenso que surgen del análisis de las distintas definiciones de R.S.E, estos son:

- A-) Capacidad de la empresa de escuchar, atender, responder a legítimas inquietudes de los actores sociales, aún externos de la empresa.
- B-) Concepto de obligación que va más allá del cumplimiento legal.
- C-) Consideración del impacto de la acción empresaria en la comunidad.

Resulta claro el vínculo empresa-comunidad. Una nueva cultura organizacional no puede disociar ambos conceptos.

Una profunda toma de conciencia a nivel global, de lo que significa la "Seguridad y Salud Ocupacional", hará que las normas ohsas, protagonistas de este trabajo, sigan generando un mundo mejor.

## **BIBLIOGRAFIA.**

### 1-) Material Documental:

- \* Ley 19.587 (Poder Ejecutivo Nacional). Ley Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Boletín Oficial de la Nación Nro. 22.412 de 21 de Abril de 1972.
- \* Ley 24.557 (P.E.N) Ley de Riesgo del Trabajo. Sancionada el 13/09/95, promulgada el 03/10/95. Publicada en Boletín Oficial el 04/10/97.
- \* Norma IRAM 3800, 1998. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional. Requisitos y Guía de Aplicación, 18 de Diciembre de 1998.
- \* OHSAS 18001,2007. Sistema de Gestiona de Seguridad y Salud Ocupacional. AENOR (Asociación Española de Normalización y Certificación) 2007.
- \* Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Accidentabilidad y Cobertura. Anuario estadístico 2006.
- \* Prevención de Riesgos Laborales. Serie de Normas OHSAS 18000.

### 2-) Autores Consultados:

- \* Krieger, Mario, Pociologia de las Organizaciones, ficha bibliografica Nro. 19, Cátedra Desarrollo Organizacional, 4to año Lic. Comercialización, UAI.
- \* Nebbia, Alicia S., Cultura y Cambio Organizacional, Cátedra Desarrollo Organizacional, 4to año Lic. Comercialización, UAI.
- \*Nebbia, Alicia S, Liderazgo, Cátedra Desarrollo Organizacional, 4to año Lic. Comercialización, UAI.
- \* Nebbia Alicia S, Responsabilidad Social Empresaria, Cátedra Desarrollo Organizacional, 4to año Lic. Comercialización, UAI.
- \* Pardinás, Felipe, Metodología y Técnicas de Investigación en Ciencias Sociales, Siglo XXI Editores, S.A, México 1977.
- \* Portantiero Juan Carlos, La Sociología Clásica, C.E.A.L, Bs As, 1977.
- \*Senge, Peter, La quinta Disciplina, ficha bibliografica, Cátedra Desarrollo Organizacional 4to año Lic. Comercialización, UAI.

### 3-) Fuentes Electrónicas:

- \* Antecedentes Históricos de las Normas OHSAS.

([http://es.scribd.com/doc/41591946/OHSAS\\_18000](http://es.scribd.com/doc/41591946/OHSAS_18000))

- Historia y Glosario OHSAS.

[http://es.scribd.com/doc.6473828/Historia\\_y\\_Glosario](http://es.scribd.com/doc.6473828/Historia_y_Glosario))

- Normas de Salud Ocupacional.

<http://norlilly.blogspot.com.ar/2008/10/nueva-Ohsas-18000>)

- OHSAS 18001 Seguridad y Salud Ocupacional.

<http://www.anderseningeneria.com.ar/ohsas18001/?gclid=5817vRx68cfuob7qodejbba>)

- OHSAS 18000\_Medicina y Seguridad del Trabajo.

[http://www.softexpert.es/norma\\_ohsas18000.php](http://www.softexpert.es/norma_ohsas18000.php))

- Las normas sobre Salud y Seguridad Ocupacional.

[http://www.ingenieria.peru\\_v.com/salud\\_seguridad/ohsas18000htm](http://www.ingenieria.peru_v.com/salud_seguridad/ohsas18000htm))

- Sistema Dupont

[http://www.buenastareas.com/ensayos/sistema\\_dupont/3812361/html](http://www.buenastareas.com/ensayos/sistema_dupont/3812361/html))

- Almuerzo en el Rascacielos

<http://www.lobosolitario.com/foto/imagenes/almuerzo-en-el-rascacielos>)

- Obrero Trabajando

<http://ar.kalipedia.com/geografia-espana/cema/fotos-obrero-trabajando>)

- Peligro para Obreros de la Construcción.

[http://www.canaldoceblog.com.ar/index.php?option=com\\_content](http://www.canaldoceblog.com.ar/index.php?option=com_content))

- El Ministro de Trabajo Trabajando

[http://zonaforo.meristation.com/forosviewtopic\\_php?t=1609898&sid=528dd732c81753309e39844b5f39ced2](http://zonaforo.meristation.com/forosviewtopic_php?t=1609898&sid=528dd732c81753309e39844b5f39ced2))

- Ley nro. 19.587 y Decreto nro. 351/1979.

[www.me.gov.ar/spu/guia\\_tematica/infraestructura\\_u/doc/ley19587.pdf](http://www.me.gov.ar/spu/guia_tematica/infraestructura_u/doc/ley19587.pdf))

## **GLOSARIO**

- **Accidente**: es cualquier acontecimiento que interrumpa la marcha normal del trabajo. Evento no deseado que da lugar a muerte, enfermedad, lesión u otros problemas. Acontecimiento que puede generar daño a las personas o propiedad. Es el resultado del contacto con una sustancia o fuente de energía (química, acústica, mecánica eléctrica, entre otras.) que afecte el límite de capacidad del cuerpo humano, en el sentido de que pueda provocar un corte, una quemadura, una fractura u otro evento, o la interferencia de alguna función normal del cuerpo (ceguera, ahogamiento, etc). En cuanto a la propiedad, este concepto se refleja en incendio, destrucción, deformación etc. El problema de estos daños no radica solo en su costo en términos financieros, sino en que las máquinas, equipos o herramientas dañadas, con frecuencia pueden causar otros accidentes.
- **Accidente de Trabajo**: todo suceso repentino que sobrevenga por causa de las exigencias laborales y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, invalidez o muerte.
- **Actos Inseguros**: son las acciones u omisiones cometidas por las personas que, al violar o no cumplir normas y procedimientos previamente establecidos, posibilitan que se produzcan accidentes de trabajo.
- **Ausentismo**: es la ausencia al trabajo de la persona que lo realiza, ya sea por enfermedad, accidente u otras causas diferentes (sociales, familiares, etc)
- **Auditoria**: examen sistemático para determinar si las actividades y los resultados con ellos son conformes con las disposiciones planificadas. Así mismo, una auditoria busca determinar si dichas actividades se implementan efectivamente y si son aptas para cumplir la política y los objetivos de la organización.
- **Condición Insegura**: situación que se presenta en un lugar de trabajo y que se caracteriza por la presencia de riesgos no controlados que pueden generar accidentes de trabajo o enfermedad profesionales.
- **Consecuencia**: es la valoración de daños posibles debidos a un accidente determinado o una enfermedad profesional. La consecuencia puede ser limitada por los daños a las personas, la propiedad y los costos relativos al capital de la empresa.

- Costos de los accidentes de trabajo: pueden ser directos, causados por indemnizaciones, asistencia médica y hospitalaria, o indirectos, provocados por los gastos de fabricación y todos aquellos cuya incidencia varía según el proceso productivo.
- Cronograma de actividades: es el registro pormenorizado del plan de acción del programa de Salud Ocupacional, en el cual se incluyen las tareas, los responsables y las fechas precisas de realización. Debe ser una propuesta factible que constituya una herramienta administrativa para la realización de las actividades y que permita la evaluación de la gestión (cumplimiento de dicho programa)
- Demarcación y señalización: hacen parte de las normas técnicas de seguridad industrial que permiten, mediante una serie de estímulos, condicionar la actuación del individuo a unas circunstancias específicas, donde se busca mantener una conciencia constante de la presencia de riesgos.
- Diagnostica de las condiciones de trabajo: se obtiene a través de la elaboración y análisis del programa de factores de riesgo, así como de la participación directa de los trabajadores a través de instrumentos como la lista de chequeo, informes de incidentes, etc
- Daño: es la consecuencia producida por un peligro sobre la calidad de vida individual o colectiva.
- Desempeño: resultados medibles del sistema de gestión en seguridad industrial y salud ocupacional (relativos al control de la organización) basados en la política y objetivos del mismo.
- Días cargados: es el número de días que se cargan a un trabajador, a causa de una lesión ocasionada por un accidente de trabajo o enfermedad profesional, muerte, invalidez o incapacidad, ya sea permanente o parcial. Los días cargados se utilizan solamente para el cálculo de los índices de severidad, como un estimativo de la pérdida real causada.
- Días de incapacidad: número de días en el calendario durante los cuales el trabajador esta inhabilitado para trabajar valiéndose del concepto expedido por un medico.
- Días perdidos: número de días de trabajo en el que el empleado esta inhabilitado para laborar o limitado para realizar su tarea. No se incluye los días festivos, días de descanso, compensatorios, licencias y huelgas.
- Enfermedad profesional: todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga a un trabajador como consecuencia obligada y directa

de su labor o del medio en el que se ha visto obligado a desarrollar la misma. Este diagnóstico debe ser determinado por el gobierno nacional.

- Ergonomía: es la ciencia que estudia y optimiza los sistemas “hombre\_objeto\_ambiente”, adaptando el trabajo a quien lo realiza, preservando así, su salud y su dignidad.
- Equipo de protección personal: cualquier equipo destinado hacer llevado o sujetado por el trabajador para que lo proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o salud en el trabajo. Cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.
- Epidemiología: es área encargada tanto de la frecuencia, distribución y tendencia de las enfermedades, como de los eventos relacionados con la salud.
- Evaluación de Riesgos: proceso general donde se estima la magnitud de un riesgo y se decide si este es tolerable o no.
- Fatalidad: muerte ocasionada por un accidente de trabajo, sin importar el tiempo que transcurra entre una lesión y esta.
- Higiene Industrial: rama de la higiene que se encarga de la prevención de enfermedades ocupacionales ocasionadas por la exposición del trabajador a agentes químicos, físicos y/o biológicas. Técnica de intervención en el ambiente que estudia contaminantes físicos y biológicos presentes en el medio de trabajo, los cuales pueden causar alteraciones reversibles o permanentes en la salud.
- Inspección de seguridad: es aquella en la cual un equipo conformado por personas especialistas en Seguridad Industrial y Salud Ocupacional, evalúan los diferentes tipos de riesgos mediante la observación y análisis de los mismos, generando recomendaciones a todas las áreas de la empresa para su minimización y/o eliminación.
- Identificación del peligro: proceso para conocer si existe un peligro y definir sus características. Es considerado como un “Casi accidente”.
- Incapacidad permanente parcial: es aquella que se presenta cuando el afiliado a riesgos profesionales como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, sufre una disminución parcial, pero definitiva de algunas de sus facultades necesarias para realizar su labor habitual. Esto implica una pérdida de capacidad laboral mayor al 5 %, pero inferior al 50 %.
- Incidente: es un evento no planeado que no resulta en lesión, pérdida o daño, pero que bajo circunstancias ligeramente diferentes, podría haber

derivado en un accidente. Es también denominado como “Casi accidente”.

- Investigación de accidentes: análisis, en forma técnica y profunda de los acontecimientos que llevaron a producir el accidente. Esta investigación debe hacerse de manera inmediata, elaborándose un reporte escrito (con el informe interno para la empresa y una copia para la ART), contemplando aspectos como la entrevista al accidentado, los testigos oculares (si los hay), la observación de las condiciones ambientales y la versión del Jefe inmediato. Se deben contemplar lesiones, enfermedades, accidentes, incidentes y daño a la propiedad.
- Inspecciones de seguridad: se realizan con el fin de vigilar los procesos equipos u objetos que, en diagnóstico integral de condiciones de trabajo y salud han sido calificados como críticos por su potencial daño. Son necesarias para identificar nuevos factores de riesgos.
- Lesión Orgánica: es aquella que, producto de un accidente afecta a algún órgano o una parte del cuerpo.
- Lesión de trabajo: daño físico, lesión o enfermedad ocupacional sufrida por una persona, que se origina durante el curso del trabajo o como consecuencia del mismo.
- Mejoramiento continuo: proceso para fortalecer el sistema de gestión en seguridad industrial y salud ocupacional.
- Medicina del Trabajo: conjunto de disciplinas sanitarias que tienen como finalidad promover y desarrollar condiciones de trabajo que no generen daños ni enfermedades.
- Medicina preventiva y del trabajo: estudia las condiciones de salud de los trabajadores y tiene como objetivo conservar la salud de los mismos a través de exámenes médicos y actividades de prevención.
- Medio ambiente del trabajo: son todas aquellas condiciones físicas que permiten el desarrollo laboral.
- Mitigación: es el conjunto de medidas tendientes a reducir el riesgo y a eliminar la vulnerabilidad física, social y económica.
- Morbilidad: hace referencia a los distintos estados patológicos o enfermedades que se presentan en las personas.
- Normas de seguridad: es el conjunto de reglas e instrucciones detalladas para llevar a cabo una labor segura, sin riesgos para el trabajador ni para la comunidad.

- Objetivos: propósitos que una organización fija para cumplir, en terminas de desempeño, con la Seguridad y Salud Ocupacional.
- Organización: compañía, firma, empresa, institución, asociación (o combinación de todas) sea pública o privada que tiene sus propias funciones y administración.
- Panorama de factores de riesgos: es una forma sistemática de identificar, localizar, valorar y jerarquizar las condiciones de riesgo laboral a la que están expuestos los trabajadores y que permite el desarrollo de las medidas de intervención.
- Peligro: es una fuente o situación con potencial de daño en términos de lesión o enfermedad, de daño a la propiedad, al ambiente de trabajo o a una combinación de estos.
- Plan de emergencias: es el conjunto de procedimientos y acciones tendientes a que las personas amenazas por un peligro protejan su vida e integridad física.
- Política de salud ocupacional: es la directriz general que permite orientar el curso de los objetivos para determinar las características y alcances del programa de salud ocupacional.
- Partes interesadas: individuos o grupos interesados tanto en el desempeño en Seguridad y Salud Ocupacional de una organización como en cualquier desviación respecto a las normas, Prácticas, procedimientos, reglamentos y desempeño del sistema de gestión que pueda ser causa directo o indirecta de enfermedad, lesión, daño a la propiedad, al ambiente de trabajo o a una combinación de estos.
- Premención: técnica de actuación sobre situaciones de peligro con el fin de suprimirlas y evitar sus consecuencias perjudiciales. Es el conjunto de medidas cuyo objetivo es impedir o evitar que los riesgos a los que están expuestos los trabajadores o la empresa, den lugar a situaciones de emergencia, accidente o enfermedad.
- Protección: técnica de actuación sobre las consecuencias perjudiciales que un peligro puede producir sobre un individuo, la colectividad o su entorno, provocando daños.
- Riesgo: combinación de la probabilidad y la/s consecuencia/s de que ocurra un evento peligroso específico. Posibilidad de que ocurra algo negativo: el daño puede cuantificarse.
- Riesgo de Trabajo: son los accidentes y enfermedades a que estan expuestos los trabajadores en ejercicio.

- Riesgo tolerable: riesgo que se ha reducido a un nivel que la organización puede soportar, respecto a sus obligaciones legales y su propia política de Seguridad y Salud Ocupacional.
- Seguridad industrial: conjunto de actividades dedicadas a identificación, evaluación y control de factores de riesgo que pueden ocasionar accidentes de trabajo. Su objetivo es la prevención.
- Salud: no solo es la ausencia de enfermedad como es el estado total de bienestar físico, mental y social.
- Seguridad y salud ocupacional: es la parte del sistema de gestión total que facilita la administración de los riesgos de seguridad y salud ocupacional, ocasionados con el negocio de la organización. Incluye: la administración, la actividad de planificación y las responsabilidades, las prácticas, los procedimientos, los procesos y recursos para desarrollar, implementar, cumplir y revisar y mantener la política y objetivos de la Seguridad y Salud Ocupacional.
- Trabajo: es la actividad por medio de la cual el hombre se relaciona con la naturaleza para satisfacer sus necesidades y desarrollarse así mismo. Dentro del medio laboral, el trabajador interactúa con diferentes condiciones de trabajo que pueden afectarlo. Por lo anterior el trabajo puede convertirse en un instrumento tanto de salud como de accidente o enfermedad.
- Vigilancia Epidemiológica: es el conjunto de actividades que permite reunir la información indispensable para conocer la conducta de los riesgos, tanto profesionales como comunes que afecta a una población trabajadora. Esto con el fin de intervenir en los mismos a través de la prevención y el control.
- Vulnerabilidad: es la condición en la que se encuentran las personas y los bienes expuestos a una amenaza. Depende de la posibilidad de ocurrencia, de las medidas preventivas, de la propagación, de la frecuencia del evento y de la dificultad en el control del mismo.

## **ANEXOS**

## **Referencias a normativa de la Republica Argentina sobre Salud y Seguridad Ocupacional.**

En la República Argentina, la primera reparación sobre el tema data de 1915, con la sanción de la “Ley de Accidentes de Trabajo Nro. 9688”. Esta Ley significó un hecho fundamental en el proceso de construir regulaciones que contemplaran las cuestiones específicas de Contrato del Trabajo y, sobre todo, el interés social por la protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

Varios años después en 1972, se sancionó la “Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo Nro. 19587”, a la que se hará una referencia especial, y que junto a su decreto reglamentario (351/79) se adjunta al final de esta sección.

La ley invocada en el párrafo precedente, deja asentado en su artículo 4º que “la higiene y seguridad en el trabajo comprenderá las normas técnicas y medidas sanitarias, precautorias, de tutela o de cualquier otra índole que tengan por objeto:

A-) Proteger la vida, preservar y mantener la salud psicofísica de los trabajadores.

B-) Prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos de los distintos puestos de trabajo.

C-) Estimular y desarrollar una actitud positiva respecto de la prevención de los accidentes o enfermedades que puedan derivarse de la actividad laboral.

Se advierte en el artículo antes mencionado una constante: la idea de prevención.

La ley también incorpora los métodos de ejecución para lograr los fines que persigue: la reglamentación de las condiciones de higiene de los ambientes de trabajo, la reglamentación de las condiciones de seguridad, las obligaciones del empleador y también las del trabajador.

A fines de 1991, la Ley Nro. 24.028, tenía como fin principal brindar paliativos transitorios de “Emergencia”, dirigidos a la pequeña y mediana empresa, que al momento se hallaban apremiadas por una gran cantidad de litigios, por accidentes o por enfermedades profesionales, presentados en su contra, y los reclamos se respaldaban en la responsabilidad Civil del empleador. Esta situación motivó la sanción de la “Ley sobre riesgos del trabajo” (Nro. 24.557/95), que se respalda en modificaciones del ámbito político y social y en distintos aspectos surgidos de la jurisprudencia.

Los objetivos de la Ley 24.557 son:

- Reducir la siniestralidad laboral a través de la prevención.
- Reparar los daños causados por los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Rehabilitar, recalificar y recolocar al trabajador accidentado.
- Promover la negociación colectiva laboral para la mejora de las medidas de prevención y de las prestaciones reparadoras.

Esta Ley posee un amplio alcance ya que incluye a todos los trabajadores en relación de dependencia públicos y privados, los trabajadores autónomos, domésticos, a los bomberos voluntarios y a aquellos trabajadores vinculados por relaciones no laborales.

El órgano de control es la “SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO” (S.R.T) en jurisdicción del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y la gestión está a cargo de las “Aseguradoras de Riesgos del Trabajo” (A.R.T).

La afiliación es obligatoria para todos los empleadores, salvo situaciones específicas. En líneas generales, la función prevalente de las A.R.T es promover la prevención a partir de exámenes médicos de los trabajadores expuestos a riesgos.

En cuanto a la norma IRAM 3800, es la equivalente argentina a la Ohsas 18001. Hemos visto a lo largo del trabajo que está fue desarrollada como respuesta a la urgente necesidad de generar un sistema mundialmente reconocido por todas las partes que determine la gestión de salud y seguridad ocupacional en las empresas.

La certificación OHSAS 18001/IRAM 3800 se asocia con los siguientes beneficios:

- Reducir potencialmente el número accidentes.
- Reducción potencial tiempo improductivo y costos relacionados.
- Demostración de absoluta observancia de leyes y reglamentos.
- Demostración de un enfoque innovador y con visión al futuro.
- Demostración a sus asociados de un compromiso para con la salud y la seguridad.
- Mayor acceso hacia nuevos clientes y socios comerciales.
- Mayor administración de riesgos de salud y seguridad, ahora y a futuro.

- Reducción en costos de seguros contra potenciales responsabilidades civiles.

El propósito de esta normativa es establecer, mantener y mejorar un “Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional” para asegurar la conformidad con la política y demostrar esa conformidad también con los demás.

# LEY 19587

## Ley de Higiene y seguridad en el Trabajo

Bs. As., 21/4/72

En uso de las atribuciones conferidas por el artículo 5º del Estatuto de la Revolución Argentina,

EL PRESIDENTE DE LA NACION ARGENTINA SANCIONA Y PROMULGA CON FUERZA DE LEY:

ARTICULO 1.- Las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo se ajustarán, en todo el territorio de la República, a las normas de la presente ley y de las reglamentaciones que en su consecuencia se dicten. Sus disposiciones se aplicarán a todos los establecimientos y explotaciones, persigan o no fines de lucro, cualesquiera sean la naturaleza económica de las actividades, el medio donde ellas se ejecuten, el carácter de los centros y puestos de trabajo y la índole de las maquinarias, elementos, dispositivos o procedimientos que se utilicen o adopten.

ARTICULO 2.- A los efectos de la presente ley los términos "establecimiento", "explotación", "centro de trabajo" o "puesto de trabajo" designan todo lugar destinado a la realización o donde se realicen tareas de cualquier índole o naturaleza con la presencia permanente, circunstancial, transitoria o eventual de personas físicas y a los depósitos y dependencias anexas de todo tipo en que las mismas deban permanecer o a los que asistan o concurren por el hecho o en ocasión del trabajo o con el consentimiento expreso o tácito del principal. El término empleador designa a la persona, física o jurídica, privada o pública, que utiliza la actividad de una o más personas en virtud de un contrato o relación de trabajo.

ARTICULO 3.- Cuando la prestación de trabajo se ejecute por terceros, en establecimientos, centros o puestos de trabajo del dador principal o con maquinarias, elementos o dispositivos por él suministrados, éste será solidariamente responsable del cumplimiento de las disposiciones de esta ley.

ARTICULO 4.- La higiene y seguridad en el trabajo comprenderá las normas técnicas y medidas sanitarias, precautorias, de tutela o de cualquier otra índole que tengan por objeto:

- a) proteger la vida, preservar y mantener la integridad psicofísica de los trabajadores;
- b) prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos de los distintos centros o puestos de trabajo;
- c) estimular y desarrollar una actitud positiva respecto de la prevención de los accidentes o enfermedades que puedan derivarse de la actividad laboral.

ARTICULO 5.- A los fines de la aplicación de esta ley considéranse como básicos los siguientes principios y métodos de ejecución:

- a) creación de servicios de higiene y seguridad en el trabajo, y de medicina del trabajo de carácter preventivo y asistencial;
- b) institucionalización gradual de un sistema de reglamentaciones, generales o particulares, atendiendo a condiciones ambientales o factores ecológicos y a la incidencia de las áreas o factores de riesgo;

- c) sectorialización de los reglamentos en función de ramas de actividad, especialidades profesionales y dimensión de las empresas;
- d) distinción a todos los efectos de esta ley entre actividades normales, penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuros y/o las desarrolladas en lugares o ambientes insalubres;
- e) normalización de los términos utilizados en higiene y seguridad, estableciéndose definiciones concretas y uniformes para la clasificación de los accidentes, lesiones y enfermedades del trabajo;
- f) investigación de los factores determinantes de los accidentes y enfermedades del trabajo, especialmente de los físicos, fisiológicos y psicológicos;
- g) realización y centralización de estadísticas normalizadas sobre accidentes y enfermedades del trabajo como antecedentes para el estudio de las causas determinantes y los modos de prevención;
- h) estudio y adopción de medidas para proteger la salud y la vida del trabajador en el ámbito de sus ocupaciones, especialmente en lo que atañe a los servicios prestados en tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuros y/o las desarrolladas en lugares o ambientes insalubres;
- i) aplicación de técnicas de corrección de los ambientes de trabajo en los casos en que los niveles de los elementos agresores, nocivos para la salud, sean permanentes durante la jornada de labor;
- j) fijación de principios orientadores en materia de selección e ingreso de personal en función de los riesgos a que den lugar las respectivas tareas, operaciones y manualidades profesionales;
- k) determinación de condiciones mínimas de higiene y seguridad para autorizar el funcionamiento de las empresas o establecimientos;
- l) adopción y aplicación, por intermedio de la autoridad competente, de los medios científicos y técnicos adecuados y actualizados que hagan a los objetivos de esta ley;
- m) participación en todos los programas de higiene y seguridad de las instituciones especializadas, públicas y privadas, y de las asociaciones profesionales de empleadores, y de trabajadores con personería gremial;
- n) observancia de las recomendaciones internacionales en cuanto se adapten a las características propias del país y ratificación, en las condiciones previstas precedentemente, de los convenios internacionales en la materia;
- ñ) difusión y publicidad de las recomendaciones y técnicas de prevención que resulten universalmente aconsejables o adecuadas;
- o) realización de exámenes médicos pre-ocupacionales y periódicos, de acuerdo a las normas que se establezcan en las respectivas reglamentaciones.

ARTICULO 6.- Las reglamentaciones de las condiciones de higiene de los ambientes de trabajo deberán considerar primordialmente:

- a) características de diseño de plantas industriales, establecimientos, locales, centros y puestos de trabajo, maquinarias, equipos y procedimientos seguidos en el trabajo;
- b) factores físicos: cubaje, ventilación, temperatura, carga térmica, presión, humedad, iluminación, ruidos, vibraciones y radiaciones ionizantes;
- c) contaminación ambiental: agentes físicos y/o químicos y biológicos;
- d) efluentes industriales.

ARTICULO 7.-Las reglamentaciones de las condiciones de seguridad en el trabajo deberán considerar primordialmente:

- a) instalaciones, artefactos y accesorios; útiles y herramientas:ubicación y conservación;
- b) protección de máquinas, instalaciones y artefactos;
- c) instalaciones eléctricas;
- d) equipos de protección individual de los trabajadores;
- e) prevención de accidentes del trabajo y enfermedades del trabajo;
- f) identificación y rotulado de sustancias nocivas y señalamiento de lugares peligrosos y singularmente peligrosos;
- g) prevención y protección contra incendios y cualquier clase de siniestros.

ARTICULO 8.- Todo empleador debe adoptar y poner en práctica las medidas adecuadas de higiene y seguridad para proteger la vida y la integridad de los trabajadores, especialmente en lo relativo:

- a) a la construcción, adaptación, instalación y equipamiento de los edificios y lugares de trabajo en condiciones ambientales y sanitarias adecuadas;
- b) a la colocación y mantenimiento de resguardos y protectores de maquinarias y de todo género de instalaciones, con los dispositivos de higiene y seguridad que la mejor técnica aconseje;
- c) al suministro y mantenimiento de los equipos de protección personal;
- d) a las operaciones y procesos de trabajo.

ARTICULO 9.- Sin perjuicio de lo que determinen especialmente los reglamentos, son también obligaciones del empleador;

- a) disponer el examen pre-ocupacional y revisión periódica del personal, registrando sus resultados en el respectivo legajo de salud;
- b) mantener en buen estado de conservación, utilización y funcionamiento, las maquinarias, instalaciones y útiles de trabajo;
- c) instalar los equipos necesarios para la renovación del aire y eliminación de gases, vapores y demás impurezas producidas en el curso del trabajo;
- d) mantener en buen estado de conservación, uso y funcionamiento las instalaciones eléctricas y servicios de aguas potables;

- e) evitar la acumulación de desechos y residuos que constituyan un riesgo para la salud, efectuando la limpieza y desinfecciones periódicas pertinentes;
- f) eliminar, aislar o reducir los ruidos y/o vibraciones perjudiciales para la salud de los trabajadores;
- g) instalar los equipos necesarios para afrontar los riesgos en caso de incendio o cualquier otro siniestro;
- h) depositar con el resguardo consiguiente y en condiciones de seguridad las sustancias peligrosas;
- i) disponer de medios adecuados para la inmediata prestación de primeros auxilios;
- j) colocar y mantener en lugares visibles avisos o carteles que indiquen medidas de higiene y seguridad o adviertan peligrosidad en las maquinarias e instalaciones;
- k) promover la capacitación del personal en materia de higiene y seguridad en el trabajo, particularmente en lo relativo a la prevención de los riesgos específicos de las tareas asignadas;
- l) denunciar accidentes y enfermedades del trabajo.

ARTICULO 10.- Sin perjuicio de lo que determinen especialmente los reglamentos, el trabajador estará obligado a:

- a) cumplir con las normas de higiene y seguridad y con las recomendaciones que se le formulen referentes a las obligaciones de uso, conservación y cuidado del equipo de protección personal y de los propios de las maquinarias, operaciones y procesos de trabajo;
- b) someterse a los exámenes médicos preventivos o periódicos y cumplir con las prescripciones e indicaciones que a tal efecto se le formulen;
- c) cuidar los avisos y carteles que indiquen medidas de higiene y seguridad y observar sus prescripciones;
- d) colaborar en la organización de programas de formación y educación en materia de higiene y seguridad y asistir a los cursos que se dictaren durante las horas de labor.

ARTICULO 11 - EL PODER EJECUTIVO NACIONAL dictará los reglamentos necesarios para la aplicación de esta ley y establecerá las condiciones y recaudos según los cuales la autoridad nacional de aplicación podrá adoptar las calificaciones que correspondan, con respecto a las actividades comprendidas en la presente, en relación con las normas que rigen la duración de la jornada de trabajo. Hasta tanto continuarán rigiendo las normas reglamentarias vigentes en la materia.

ARTICULO 12 - Las infracciones a las disposiciones de la presente ley y sus reglamentaciones serán sancionadas por la autoridad nacional o provincial que corresponda, según la ley 18.608, de conformidad con el régimen establecido por la ley 18.694.

ARTICULO 13 - Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

LANUSSE. Rubens G. San Sebastian.

## **DECRETO 351/79**

### **RESUMEN**

TITULO II - Prestaciones de Medicina y de Higiene y Seguridad en el Trabajo

*Servicios*

*Servicio de Medicina del Trabajo*

*Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo*

TITULO III - Características Constructivas de los Establecimientos

*Proyecto, instalación, ampliación, acondicionamiento y modificación*

*Provisión de agua potable*

*Desagues industriales*

TITULO IV - Condiciones de Higiene en los ambientes laborales

*Carga térmica*

*Contaminación ambiental*

*Radiaciones*

*Ventilación*

*Iluminación y color*

*Ruidos y vibraciones*

TITULO V

*Instalaciones eléctricas*

*Máquinas y herramientas*

### **TITULO II**

#### **Prestaciones de Medicina y de Higiene y Seguridad en el Trabajo**

##### **Capítulo 2**

*Servicios*

art. 5° a) Ley 19587:

- Servicios de Medicina del Trabajo
- Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo

Prevenir todo daño que pudiera causarse a la vida y a la salud de los trabajadores por las condiciones del trabajo y protegerlos en su actividad y ambiente contra los riesgos.

Servicios internos:

1. todo establecimiento que ocupe 150 o más personal en producción (excluidos los administrativos, salvo que realicen las tareas en ambiente de producción)

2. todo establecimiento que ocupe 300 o más trabajadores en actividades que no sean de producción. Servicios externos:

1. menos de 150 personas en actividad de producción

2. menos de 300 en actividad que no sean de producción

### **Capítulo 3**

#### *Servicio de Medicina del Trabajo*

Promover y mantener el más alto nivel de salud de los trabajadores ubicándolos en tareas de acuerdo a sus aptitudes psicofísicas, adaptando el trabajo al hombre y éste a su trabajo. Funciones de carácter preventivo y de prestación asistencial inicial de las enfermedades presentadas durante el trabajo y de las emergencias médicas ocurridas en el establecimiento

#### *Aparatos que puedan desarrollar presión interna*

#### *Trabajos con Riesgos Especiales*

#### *Protección contra incendios*

#### TITULO VI - Protección personal del trabajador

##### *Equipos y elementos de protección personal*

#### TITULO VII - Selección y Capacitación del personal

##### *Selección del personal*

##### *Capacitación del personal*

#### TITULO VIII - Estadísticas de accidentes y Enfermedades del trabajo

##### *Registros e información*

tipos de servicios:

- Servicio de Medicina del trabajo Interno (s/ cantidad de personal)

- Servicio de Medicina del trabajo externo (s/cantidad de personal)

(estará a cargo un médico del trabajo o de fábrica)

exámenes de salud:

- de ingreso

- de adaptación

- periódicos

- previos a una transferencia de actividad

- posteriores a una ausencia prolongada
- previos al retiro del establecimiento

#### **Capítulo 4**

##### *Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo*

Determinar, promover y mantener adecuadas condiciones ambientales en los lugares de trabajo y el más alto nivel de seguridad.

personal: graduados universitarios con cursos de postgrado en Higiene y Seguridad en el Trabajo o ingenieros con cursos de postgrado en igual especialidad tipos de servicios:

- Servicio de Higiene y Seguridad en el trabajo interno
- Servicio de Higiene y Seguridad en el trabajo externo

### **TITULO III**

#### **Características Constructivas de los Establecimientos**

##### **Capítulo 5**

##### *Proyecto, instalación, ampliación, acondicionamiento y modificación*

Todo establecimiento que se proyecte, instale, amplíe, acondicione o modifique sus instalaciones tendrá un adecuado funcionalismo en la distribución y características de sus locales de trabajo y dependencias complementarias previendo condiciones de higiene y seguridad en sus construcciones e instalaciones, en las formas, en los lugares de trabajo y en el ingreso, tránsito y egreso del personal tanto para los momentos de desarrollo normal de tareas como para las situaciones de emergencias. Se deberán proyectar también las distribuciones, construcciones y montaje de los equipos industriales y las instalaciones de servicio, los equipos, depósitos y procesos riesgosos deberán quedar aislados o adecuadamente protegidos.

Todo establecimiento deberá tener:

- servicios sanitarios adecuados
- locales destinados a vestuario (+ de 10 obreros)
- comedor y cocina (opcionales) (aislado del establecimiento principal)
- servicio de Medicina del Trabajo (cerca área de trabajo)
- dormitorios/comedores/etc. (cuando el personal no regrese a su hogar)

##### **Capítulo 6**

##### *Provisión de agua potable*

todo establecimiento deberá contar con provisión y reserva de agua para uso humano (se eliminara toda posible fuente de contaminación y polución de las aguas que se utilicen y se mantendrán los niveles de calidad s/dec.351)

##### **Capítulo 7**

### *Desagües industriales*

Los efluentes industriales deberán ser recogidos y canalizados impidiendo su libre escurrimiento por los pisos y conducidos a un lugar de captación y alejamiento para su posterior evacuación

## **TITULO IV**

### **Condiciones de Higiene en los ambientes laborales**

#### **Capítulo 8**

##### *Carga térmica*

carga térmica ambiental: calor intercambiado entre el hombre y el ambiente

carga térmica: carga térmica ambiental + calor generado en los procesos metabólicos

condiciones higrotérmicas: son las determinadas por la temperatura, humedad, velocidad del aire y radiación térmica.

#### **Capítulo 9**

##### *Contaminación ambiental*

Todo lugar de trabajo en el que se efectúen procesos que produzcan la contaminación del ambiente con gases, vapores, humos, nieblas, polvos, fibras, aerosoles o emanaciones de cualquier tipo deberá disponer de dispositivos destinados a evitar que dichos contaminantes alcancen niveles que puedan afectar la salud del trabajador.

#### **Capítulo 10**

##### *Radiaciones*

Radiaciones ionizantes (equipos de rayos X o aceleradores de partículas)

Radiaciones no ionizantes:

- infrarrojas (se instalarán pantallas absorbentes, cortinas de agua o otros dispositivos para neutralizar o eliminar el riesgo)
- ultravioletas nocivas (trabajos de soldaduras/ el trabajador deberá estar provisto de los elementos de protección adecuados)
- microondas

#### **Capítulo 11**

##### *Ventilación*

En todos los establecimientos la ventilación contribuirá a mantener condiciones ambientales que no perjudiquen la salud del trabajador (es preferente la ventilación en forma natural)

#### **Capítulo 12**

##### *Iluminación y color*

La iluminación será adecuada a la tarea a efectuar, teniendo en cuenta el mínimo tamaño a percibir, la reflexión de los elementos, el contraste y el movimiento. En establecimientos en donde se realicen áreas en horario nocturno o no cuenten con lugares de trabajo que reciben luz natural en horarios diurnos se deberá instalar un sistema de iluminación de emergencia. (Anexo IV Dec.351)

Se utilizarán colores de seguridad para identificar personas, lugares y objetos a los efectos de prevenir accidentes (Anexo IV Dec.351)

## **Capítulo 13**

### *Ruidos y vibraciones*

Ningún trabajador podrá estar expuesto a una dosis de nivel sonoro continuo superior a lo establecido en

Anexo V Dec.351.

Si es superior se debe (en orden de realización):

1. realizar procedimientos de ingeniería tendiente a su disminución
2. protección auditiva al trabajador
3. reducir los tiempos de exposición

Si el nivel es superior a 85 dB: exámenes médicos al mes de ingreso, a los 6 meses y luego una vez al año.

## **TITULO V**

### **Capítulo 14**

#### *Instalaciones eléctricas*

Las instalaciones y equipos eléctricos deberán cumplir con las prescripciones necesarias para evitar riesgos a personas o cosas.

### **Capítulo 15**

#### *Maquinas y herramientas*

Las máquinas y herramientas usadas deberán ser seguras y en caso de que originen riesgos no podrán emplearse sin la protección adecuada.

Las herramientas de mano estarán construidas con materiales adecuados y serán seguras en relación con la operación a realizar y no tendrán defectos ni desgastes que dificulten su correcta utilización. Las herramientas portátiles accionadas por fuerza motriz estarán suficientemente protegidas para evitar contactos y proyecciones peligrosas.

Los aparatos para izar tendrán indicada su carga máxima admisible y la elevación y el descenso se harán lentamente evitando el balanceo.

Los aparejos para izar tendrán cadenas de acero forjado y deberán respetar el factor de seguridad para cada caso. (grúas/transportadores a rodillo /transportadores helicoidales/ transportadores neumáticos/ carretillas y carros manuales/ autoelevadores/ tractores/ FF.CC. internos)

Los ascensores y montacargas: su construcción, instalación y mantenimiento reunirán los requisitos y condiciones máximas de seguridad (exigencias mínimas: puertas exteriores/traba mecánica/traba eléctrica/puertas interiores/interruptores de límite de carrera/sistema de detención)

## **Capítulo 16**

### *Aparatos que puedan desarrollar presión interna*

Se fijarán instrucciones detalladas con esquemas de la instalación que señalen los dispositivos de seguridad en forma bien visible y las prescripciones para ejecutar las maniobras correctamente, prohiban las que no deban efectuarse por ser riesgosas e indiquen las que hayan que observarse en caso de riesgo o avería (hogares/ hornos/ calentadores/ calderas/ depósitos/ cubas)

Deberán contener:

- válvulas de seguridad
- presostatos (que interrumpan el suministro de combustible a llegar a los valores prefijados)

## **Capítulo 17**

### *Trabajos con Riesgos Especiales*

Los establecimientos en donde se fabriquen, manipulen o empleen sustancias infectantes o susceptibles de producir polvos, gases o nieblas tóxicas o corrosivas y que pongan en peligro la salud o la vida de los trabajadores deberán cumplir con las prescripciones del Dec 351 (uso de sustancias menos nocivas/ uso en lugares aislados/ plan de seguridad ante pérdidas/ personal adiestrado/envases señalizados/ ventilación/ trasvase y transporte)

Establecimientos que usen, empleen o trabajen con:

- sustancias perjudiciales para la salud
- sustancias corrosivas
- materias de origen animal
- trabajos hiperbáricos
- soldadura y corte
- soldadura autógena (alta presión y baja presión)
- soldadura eléctrica

## **Capítulo 18**

### *Protección contra incendios*

Comprende el conjunto de condiciones de construcción, instalación y equipamiento que se deben observar tanto para los ambientes como para los edificios para:

- dificultar la iniciación de incendios
- evitar la propagación del fuego y los efectos de los gases tóxicos

- asegurar la evacuación de las personas
- facilitar el acceso y las tareas de extinción del personal de bomberos
- proveer las instalaciones de detección y extinción

(uso del edificio/ calidad de los materiales/ equipos de calefacción en ambientes con inflamables/ instalac.eléctricas/ combustibles sólidos/ depósitos de inflamables y/o explosivos/ medios de escape/ condiciones de extinción/ cantidad de matafuegos y clases de fuegos-clase A,B,C y D)

## **TITULO VI**

### **Protección personal del trabajador**

#### **Capítulo 19**

##### *Equipos y elementos de protección personal*

Deberán ser proporcionados a los trabajadores y utilizados por estos, mientras se agotan todas las instancias científicas y técnicas tendientes a la aislación o eliminación de los riesgos. Los equipos y elementos de protección personal serán de uso individual y no intercambiables cuando razones de higiene y practicidad así lo aconsejen.

(Ropa de trabajo/ protección de la cabeza/ pantallas contra la proyección de objetos/ protección ocular/ protección auditiva/ de las extremidades inferiores/ miembros superiores/ del aparato respiratorio/ cinturones de seguridad en trabajos en altura/ contra sustancias irritantes)

## **TITULO VII**

### **Selección y Capacitación del personal**

#### **Capítulo 20**

##### *Selección de personal*

El Servicio Médico y de Higiene y Seguridad es el encargado de la selección e ingreso de personal en relación con los riesgos de las respectivas tareas, operaciones y manualidades.

#### **Capítulo 21**

##### *Capacitación*

Todo establecimiento estará obligado a capacitar a su personal en materia de higiene y seguridad en prevención de enfermedades profesionales y de accidentes del trabajo, de acuerdo a las características y riesgos propios, generales y específicos de las tareas que desempeña.

## **TITULO VIII**

### **Estadísticas de accidentes y Enfermedades del trabajo**

#### **Capítulo 22**

##### *Registros e Información*

Los servicios de Medicina y de Higiene y Seguridad en el trabajo llevaran en forma coordinada un registro estadístico de accidentes y enfermedades del trabajo.

## **CUESTIONARIO DE LA ENCUESTA:**

**Destinatarios:** ¿Sector gerencial? ¿Obreros?

1- ¿Posee la empresa una Política de Seguridad y Salud Ocupacional?

- Si
- No

2- ¿Quién se encarga de velar por la Seguridad y Salud Ocupacional?

- Empresario/Dueño
- Jefe de Seguridad y Salud Ocupacional
- Supervisor de Producción
- Todos los empleados

3- ¿Qué actividades realiza el responsable de Seguridad y Salud Ocupacional?

- Verificar condiciones de trabajo seguras
- Hacer recomendaciones a los empleados
- Tomar precauciones
- Señalizar instalaciones
- Capacitar al personal
- Investigar y analizar accidentes
- Realizar auditorias

4- ¿Cuál es la base para ejecutar actividades relacionadas con la seguridad y salud ocupacional?

- Legislación vigente
- Reglamentos internos
- Canales propios
- Reglamentos externos

- 5- ¿Se han identificados riesgos de seguridad y salud ocupacional?
- Si
  - No
- 6- ¿Quiénes participan en la identificación de riesgos de seguridad y salud ocupacional?
- delegados de un organismo publico
  - trabajadores designados
  - empresario/dueño
- 7- ¿Se encuentran capacitadas las personas que realizan evoluciones de riesgo de seguridad y salud ocupacional?
- Si
  - No
- 8- ¿la empresa lleva registro de accidentes?
- Si
  - No
- 9- ¿En que les ha ayudado llevar registros de accidentes?
- Prevenir faltas
  - Concientizar al personal
  - Evaluar riesgos
  - Controlar costos
- 10- ¿Cuenta la empresa con planes preventivos en caso de emergencias?
- Si
  - No
- 11-¿Qué tipo de emergencias toman en cuenta para los planes preventivos?
- Sismos
  - Incendios
  - Evacuaciones

- Explosiones
- Derrames
- Inundaciones
- Otros

12- ¿Existen brigadas de emergencia en la empresa?

- Si
- No

13- ¿En caso de una emergencia quien es el responsable de actuar en la empresa?

- Empresario
- Jefe de seguridad y salud ocupacional
- Supervisor de producción
- Todos los empleados

14- ¿La empresa realiza simulacros de evacuación?

- Si
- No

15- ¿Por qué razones no se realizan simulacros de evacuación?

- Se sabe como actuar ante una emergencia
- Falta de tiempo
- Falta de interés y de colaboración

16- ¿Cuáles de las siguientes medidas toma en cuenta la empresa para reducir riesgos?

- Mantenimiento preventivo y/o correctivo de instalaciones, maquinarias y equipos
- Utilización de luz natural
- Señalización
- Indicación de rutas de evacuación
- Codito de colores de tuberías y equipos

- Aislamiento de maquinas que producen ruido
- Alarma contra incendio

## RESULTADO DE LA ENCUESTA:

Se realizaron encuestas a dos empresas ubicadas en la ciudad de Rosario, provincia de Santa Fe. Las empresas encuestadas las identificamos con los números 1 y 2.

La empresa 1 se dedica a la producción de servicios para industrias. (pinturas y tratamientos anticorrosivos; aislaciones térmicas; montaje de estructuras tubulares)

La empresa 2 es una compañía metalúrgica.

Encuestamos, en ambos casos, a dos miembros del plantel gerencial (empresario/dueño y supervisor de producción) y a cinco obreros, catorce personas en total.

La encuesta la organizamos atendiendo a los requisitos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional. El cuestionario de la misma puede consultarse en el Anexo del presente Trabajo.

En primer lugar, presentamos los resultados que arrojó la encuesta, según las respuestas dadas y las preguntas formuladas por cada sector encuestado.

- Pregunta 1: el sector gerencial de ambas empresas contestó que las mismas poseen una Política de Seguridad y Salud Ocupacional, representando así el 100 % con respecto a la consulta dentro de dicho ámbito. En cuanto a los obreros de los diez consultados, cuatro dijeron no saber acerca del tema (40%) y seis contestaron afirmativamente (60%)
- Pregunta 2: ambas empresas consultadas coincidieron en que el empresario/dueño y el supervisor de producción son los encargados de velar por la Seguridad y Salud Ocupacional (100%). Cuatro de los diez obreros encuestados manifestaron desconocer el asunto (40%) y seis contestaron que la responsabilidad recae en el grupo gerencial (60 %)
- Pregunta 3: con respecto a la verificación de las condiciones de trabajo y a la realización de recomendaciones a los empleados, el tomar precauciones y la capacitación del personal, el sector Jerárquico de ambas empresas coincidió positivamente (100%), en tanto al ítem “investigar y analizar accidentes” y “realizar auditorías sólo respondió una empresa (50%). Todos los operarios coincidieron en el ítem “hacer

recomendaciones a los empleados” y “tomar precauciones” (100%); los restantes no fueron considerados.

- Pregunta 4: los sectores jerárquicos de las dos compañías encuestadas indicaron que la bases para ejecutar actividades relacionadas con la Seguridad y Salud Ocupacional, son la legislación vigente y los manuales internos (100%). Todos los obreros expresaron conocer que existe legislación laboral (100%), pero sólo cuatro señalaron que las empresas cuentan con manuales propios (40%).
- Pregunta 5: ¿se han identificado riesgos de S y SO?. A esta pregunta, contestó afirmativamente el plantel administrativo (100%); no respondió ningún obrero (0 %).
- Pregunta 6: Con respecto a quiénes practican en la identificación de riesgos de S y SO y sólo respondió el área gerencial, de manera afirmativa (100%). Corresponde (0 %) a los obreros.
- Pregunta 7: también en el caso de esta pregunta (¿se encuentran capacitados quienes realizan evaluaciones de riesgos de S y SO?) contestó sólo el sector jerárquico, afirmativamente (100%). En el grupo de los trabajadores el resultado es del (0 %).
- Pregunta 8: en relación a la consulta acerca de si la empresa lleva registros de accidentes, nuevamente contesto la parte gerencial afirmativamente (100%). Los operarios representan el (0 %)
- Pregunta 9: el sector empresarial de ambas empresas señalaron el (100%) que llevan registros de accidentes que les ha ayudado a prevenir faltas, concientizar al personal, evaluar riesgos y controlar costos. Los trabajadores no respondieron (0 %)
- Pregunta 10: las dos empresas respondieron contar con planes preventivos en caso de emergencia (100%). Sólo obreros respondieron si (40%).
- Pregunta 11: al interrogante sobre los tipos de emergencias que toman encuesta para los planes preventivos el área empresarial señaló: incendios, derrames, evacuaciones y explosiones. Los diez trabajadores encuestados (100%) coincidieron con el sector jerárquico.
- Pregunta 12: sobre quién es el responsable de actuar en casos de emergencia, la coincidencia es total entre empresarios y obreros: es el Supervisor de Producción.
- Pregunta 13: ambas organizaciones, desde el nivel gerencial coinciden (100%) en que la empresa realiza simulacros de evacuación. Hay

coincidencia con las respuestas de los trabajadores, que contestaron por “sí en un (100%).

- Pregunta 14: no corresponde respuesta por ser afirmativa la anterior.
- Pregunta 15: en cuanto a las medidas que toma en cuenta la empresa para reducir riesgos, directivos y obreros consultados concordaron en que se realiza mantenimiento preventivo y/o correctivo de instalaciones, maquinarias y equipos; señalización; indicación de rutas de evacuación; código colores en tuberías y equipos; aislamiento de maquinas que producen ruido y alarma contra incendio.
- Pregunta 16: hubo coincidencia del 100 % en los dos grupos encuestados sobre la utilización de equipos de protección personal para los trabajos que así lo requieran.

Podemos observar, a partir de la lectura de los resultados de nuestra encuesta que quienes tienen a su cargo roles directrices en ambas empresas son plenamente responsables de dar cumplimiento a la normativa Oshsas.

La Seguridad y Salud Ocupacional la llevan a cabo mediante actividades de índole, práctica (verificar condiciones de trabajo seguras; efectuar recomendaciones a los empleados, etc.)

Pero tras aquellas actividades se encuentran las leyes pertinentes al trabajo y las normas que estudiamos, que aún sin revestir carácter obligatorio, se imponen por su propio peso al constituirse en herramienta de competencia dentro del mercado.

El sondeo efectuado no deja dudas del interés del área jerárquica hacia la prevención de riesgos, lo cual redundará en la faz económica de la organización; naturalmente, a menos accidentes corresponden menos gastos. Pudimos advertir que los trabajadores conocen las actividades preventivas que se ejecutan pero sólo un 60% está al tanto de que las mismas son parte de una política de Seguridad y Salud Ocupacional que es responsabilidad de funcionarios específicos. En cuanto a la gama de actividades que realiza el encargado de la S y SO, hubo coincidencia gerencial en cuanto a la verificación de las condiciones de trabajo seguras, hacer recomendaciones a los empleados y capacitar al personal, junto a la investigación y análisis de accidentes. Pero el ítem “realizar auditorías” lo consideró sólo una de las empresas.

Entendemos que en algún momento de su evolución, las organizaciones que implementan las normas Oshsas han de desembocar en la solicitud de auditorías para lograr así la certificación necesaria para posicionarse en el mercado. Todos los operarios consultados (100%) coincidieron en que en

sus trabajos reciben recomendaciones y se toman precauciones, pero ninguno expresó conocer si se han identificado riesgos de S y SO, y quiénes ejecutan dicha tarea. Los representantes de las empresas estudiadas respondieron afirmativamente, un 100%, que las mismas llevan registros de accidentes. Los obreros no están al tanto registros, pero los directivos (100%) de los encuestados señalaron que disminuyó el número de accidentes, y como ya apuntamos este factor incide radicalmente en la economía de las firmas y en la confiabilidad por parte de los mercados. En cuanto al mantenimiento de las instalaciones y la ejecución de simulacros, concuerdan las respuestas de la totalidad de las personas consultadas.

Mediante una entrevista no estructurada con personal directivo de las dos empresas tuvimos conocimiento de que la rentabilidad de las mismas ascendió a partir de la aplicación de la normativa que abordamos.