



## SERVICIOS DE PREVENCIÓN Y SALUD EN EL TRABAJO

*Francisco Serra, Técnico Prevencionista en Seguridad Industrial e Higiene en el Trabajo. Responsable de operaciones de PREVYSO SRL.*

### 1. INTRODUCCIÓN 2. FUNCIONES 3. MODALIDADES DE ACTUACIÓN 4. COOPERACIÓN INTRAORGANIZACIONAL

#### 1. INTRODUCCIÓN

En el año 1988<sup>1</sup>, Uruguay ratificó el Convenio Internacional del Trabajo (CIT) N° 161, sobre los Servicios de Salud en el Trabajo. El Convenio define a los Servicios de Salud en el Trabajo como: “...unos servicios *investidos de funciones esencialmente preventivas y encargados de asesorar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca de:*

(i) *los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo;*

(ii) *la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental...*”

A comienzos del año 1995, Uruguay estableció por primera vez tras la ratificación del C161, en el decreto 89/995, reglamentario de la Industria de la Construcción, la obligación por parte de las empresas que ejecutaran actividades establecidas en su Artículo 2, de contar con Servicios de Seguridad en el Trabajo (no incluía salud ocupacional), indicando además, la forma

1 Ley No. 15.965,07 de Julio de 1988.

\* El autor agradece al Dr. Rodolfo Saldain, socio fundador de PREVYSO SRL, los comentarios y apoyo en los aspectos legales de este artículo

FRANCISCO SERRA\*



de organización de los mismos y las funciones que debían asegurar.

Ese mismo año, a través de una resolución<sup>2</sup> del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), se creó el registro nacional de asesores de seguridad e higiene en la Industria de la Construcción, en la cual se definen los requisitos necesarios para registrarse y poder ejercer la asesoría.

Es en ella también, dónde se establece por primera vez, los profesionales que pueden formar parte del mencionado registro: el técnico prevencionista, y el ingeniero civil, industrial o arquitecto con acreditada experiencia en materia de seguridad e higiene en el trabajo. El técnico prevencionista ha tenido un rol relevante desde los comienzos de los Servicios de Seguridad.

**El año 2014 marcó un hito. El hecho más notorio fue la aprobación de la Ley No. 19.196 (responsabilidad penal empresarial). Sin embargo, para trabajadores y empresas la norma de mayor impacto es la obligatoriedad de contar con Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo para todas las empresas que ocupen más de 5 trabajadores a partir de mayo de 2019.**

En efecto, en el año 2014, a través del Decreto No. 127/014, reglamentario del convenio C161, se estableció la obligación de las empresas de contar con Servicios de Prevención de Salud en el Trabajo, de carácter multidisciplinario, y que deben estar integrados por al menos un médico y un técnico prevencionista o tecnó-

2 Resolución de 23/6/95- Creación del registro nacional de asesores en seguridad e higiene para la industria de la construcción.

Servicios de prevención y salud en el trabajo.

logo en salud ocupacional, pudiendo ser complementado por psicólogo y personal de enfermería. Si bien el decreto no lo indica preceptivamente, va de suyo que puede estar complementado por otros perfiles expertos o profesionales acordes a la actividad y procesos de la empresa de que se trate o de las circunstancias que deban ser abordadas por la empresa.

El decreto estableció, que en un plazo de 5 años, todas las empresas, de cualquier rama de actividad, que ocupen a 5 o más trabajadores, deberán contar con estos Servicios. Sin perjuicio de ello, el Poder Ejecutivo se reservó la potestad de determinar progresivamente las actividades a las que se les aplicará antes de la fecha máxima prevista, previo asesoramiento del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CONSSAT).

El decreto fue publicado en el Diario Oficial del 19 de Mayo de 2014, y por ende, entró en vigencia el 29 de Mayo de 2014. En consecuencia, el plazo de cinco años previsto para la plena entrada en vigencia de las disposiciones reglamentarias, se cumplirá el 29 de Mayo de 2019. Más adelante se comentará el alcance y contenido de las acciones requeridas.

Hasta la fecha, la Industria Química (grupo 7)<sup>3</sup>, las Instituciones de Salud (grupo 15)<sup>4</sup> y las empresas de Procesamiento y Conservación de Alimentos, Bebidas y Tabaco (grupo 1)<sup>5</sup>, son las ramas de actividad que han sido reglamentadas (total o parcialmente) por decretos específicos. Mientras tanto, la Industria de la Construcción en su reglamentación en materia de seguridad,

continúa con su Servicio de Seguridad integrado por los asesores registrados ante el MTSS.

## 2. FUNCIONES DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN Y SALUD EN EL TRABAJO

Conforme surge del marco legal aplicable, desde el año 1914, a través de la Ley No. 5.032 y sus posteriores reglamentaciones, se establece que la responsabilidad respecto de la seguridad y salud de los trabajadores, recae sobre la figura del empleador, debido a que es quien posee al poder de dirección y organización del trabajo y de la empresa. Estas son inherentes a la condición de empleador y generan derechos y obligaciones a su cargo; entre ellas las de contar con el asesoramiento de

estos Servicios, en las modalidades y con las funciones previstas por las normas reglamentarias.

En su rol de asesores, los Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo (SPST), tienen cometidos específicos, cuyo incumplimiento podría comprometer la responsabilidad de la empresa.

### 2.1. Identificación y evaluación de los riesgos que puedan afectar la salud en el lugar de trabajo

Podemos agrupar a los riesgos en cuatro macro categorías: físicos, químicos, biológicos y ergonómicos. Sin perjuicio de ello, es necesario definir el concepto de riesgo, éste puede entenderse como la probabilidad de ocurrencia de una situación no deseada, derivada de la interacción con elementos del proceso de trabajo (peligros), que pueden afectar la salud del trabajador.

El concepto de riesgo es ampliamente utilizado en la normativa aplicable, no obstante, a nivel de leyes y decretos no es frecuente identificar definiciones expresas del mismo.

*"El decreto estableció, que en un plazo de 5 años, todas las empresas, de cualquier rama de actividad, que ocupen a 5 o más trabajadores, deberán contar con estos Servicios. Sin perjuicio de ello, el Poder Ejecutivo se reservó la potestad de determinar progresivamente las actividades a las que se les aplicará antes de la fecha máxima prevista, previo asesoramiento del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CONSSAT)."*

- 3 Decreto No. 128/014- Servicios de prevención y salud en el trabajo, para la industria química, grupo 7, subgrupo 02. Decreto No. 109/017- Servicios de prevención y salud en el trabajo, para la industria química, grupo 7, subgrupos 01, 03, 04, 05, 6.1, 6.2, 6.3, 07 y 08.
- 4 Decreto No. 197/014- Servicios de prevención y salud en el trabajo en Instituciones de asistencia médica colectiva, mutualistas y cooperativas médicas, grupo 15.
- 5 Decreto No. 242/018- Servicios de prevención y salud en el trabajo, grupo 1, subgrupo 01, capítulo 1, y grupo 1, subgrupo 09, capítulo 1.

El Decreto No. 180/000<sup>6</sup> define el concepto de riesgo, pero se encuentra limitado a la exposición a tóxicos: “es la probabilidad de que ocurra un efecto no deseable en forma de intoxicación sobre las especies no blanco o de daños al medio ambiente.”

Por su parte, el Decreto No. 307/009<sup>7</sup> define el concepto de riesgo, pero también se encuentra limitado, esta vez a la exposición a agentes químicos:

“...la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado de la exposición a agentes químicos. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo”.

Es necesario recurrir a normas o instructivos técnicos, con o sin carácter legal, para ubicar otras definiciones de riesgo, tales como la Norma 100 UY, Instructivo Técnico de Bomberos 03, UNIT-ISO 45.001, entre otras.

La definición del Decreto No. 307/009, menciona además la calificación del riesgo, esto es la valoración del mismo en función de su gravedad, considerando la severidad, es decir las potenciales consecuencias más probables que tendría en el caso de materializarse; “...no basta con determinar la frecuencia con la que un riesgo puede causar daño, la exigencia conceptual de valorar el alcance del daño exige reparar en la gravedad de las consecuencias. La valoración cuantita-

“Por su parte, el Decreto No. 307/009 define el concepto de riesgo, pero también se encuentra limitado, esta vez a la exposición a agentes químicos:

“...la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado de la exposición a agentes químicos. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo”..”

“La definición del Decreto No. 307/009, menciona además la calificación del riesgo, esto es la valoración del mismo en función de su gravedad, considerando la severidad, es decir las potenciales consecuencias más probables que tendría en el caso de materializarse; “...no basta con determinar la frecuencia con la que un riesgo puede causar daño, la exigencia conceptual de valorar el alcance del daño exige reparar en la gravedad de las consecuencias. La valoración cuantitativa y conjunta de ambos parámetros entra de lleno en la definición de evaluación de riesgos.”

tiva y conjunta de ambos parámetros entra de lleno en la definición de evaluación de riesgos”.

En esa línea, la norma UNIT-ISO 45001:2018, sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, define al riesgo como:

“Combinación de la probabilidad de que ocurran eventos o exposiciones peligrosos relacionados con el trabajo y la severidad de la lesión y deterioro de la salud”.

Por lo tanto, la evaluación de riesgos puede ser definida como el proceso dirigido a estimar la magnitud de los riesgos físicos, químicos, biológicos y ergonómicos, considerando los

factores de probabilidad y severidad de forma conjunta, calificándolos en una escala y utilizando metodologías, que no están contempladas expresamente en la normativa.

En suma, los SPST, son capaces de proponer y aplicar metodologías para la identificación y evaluación de riesgos.

2.2. Vigilancia de los factores del medio ambiente de trabajo y de las prácticas de trabajo que puedan afectar la salud de los trabajadores

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su repertorio de buenas prácticas “Factores ambientales en el lugar de trabajo”<sup>9</sup>, indica que dentro de la vigilancia del medio ambiente de trabajo que

deben ejercer las empresas, deberían estar compren-

6 Decreto No. 180/000- Reglamento técnico Mercosur para productos desinfectantes (plaguicidas) domisanitarios.  
7 Decreto No. 307/009- Protección contra riesgos relacionados con agentes químicos en el trabajo

8 Alzaga et al. 2010. Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Navarra: Thomson Reuters.  
9 OIT.2001. Factores ambientales en el lugar de trabajo. Ginebra: Oficina internacional del trabajo.

didadas también, las visitas del personal de Servicios de Salud en el Trabajo que sean necesarias para examinar los factores del medio ambiente de trabajo susceptibles de afectar la salud de los trabajadores, las condiciones de salud del medio ambiente en el lugar de trabajo y las condiciones de trabajo.

En concordancia, corresponde a los SPST, diseñar un sistema de vigilancia periódico, en el que se podrán aplicar según correspondan, técnicas de seguridad e higiene industrial, así como también otras técnicas y metodologías para una correcta y razonable vigilancia del medio ambiente y prácticas de trabajo.

Entre ellas se destacan: inspecciones de seguridad, observaciones de trabajo, identificación de actos y condiciones inseguras, identificación y medición de contaminantes (higiene de campo), auditorías del sistema de gestión, análisis de accidentes e incidentes con foco en detección de causas básicas que alerten de factores aún no controlados, entre otras; se incluye en la misma, la vigilancia medioambiental asociada a las instalaciones sanitarias, comedores y alojamientos.

### 2.3. Asesoramiento sobre la planificación y la organización del trabajo

Según Henri Fayol, en su obra "Administración Industrial y General"<sup>10</sup>, la planificación y organización son dos de los cinco elementos de la función administrativa, elementos que, de un modo u otro, cualquier organización ejecuta.

La planificación en materia preventiva, refiere a puntos neurálgicos de la gestión de la seguridad y sa-

lud en el trabajo<sup>11</sup>, y se orienta a la identificación de peligros, evaluación de riesgos y oportunidades, determinación de los requisitos legales y el establecimiento de objetivos para la seguridad y salud en el trabajo.

*"En concordancia, corresponde a los SPST, diseñar un sistema de vigilancia periódico, en el que se podrán aplicar según correspondan, técnicas de seguridad e higiene industrial, así como también otras técnicas y metodologías para una correcta y razonable vigilancia del medio ambiente y prácticas de trabajo."*

Existen también, factores organizativos que pueden afectar la salud del trabajador. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene Español establece que: "La organización del trabajo engloba el conjunto de aspectos que determinan en un sentido amplio el trabajo a realizar, la forma de realizarlo y algunas de las condiciones en que se realiza. Son factores relacionados con la organización del trabajo aspectos como los sistemas de producción, el diseño de las tareas, la comunicación, las relaciones entre compañeros y los niveles de apoyo social, los estilos de mando, el contenido del trabajo, la capacidad de iniciativa y control, los niveles de carga y los ritmos"<sup>12</sup>.

Estos factores organizativos, pueden incidir en un aumento de los riesgos ergonómicos (incluyendo los psicosociales, considerados riesgos emergentes<sup>13</sup> derivados del ambiente laboral; destacamos la incidencia del *mobbing*, el estrés laboral y el síndrome de *burnout*).

Sin embargo, el decreto ejemplifica algunos aspectos de este asesoramiento con: el diseño de los lugares de trabajo, la selección, el mantenimiento y el estado de los equipos y la maquinaria para el trabajo así como de los equipos de pro-

*"El Decreto No. 197/014, agrega un cometido que parecería específico para el sector que regula, ya que no había sido mencionado de forma explícita en los decretos anteriores: "indicación de los cambios en los procesos y ritmos de trabajo que sean más favorables para la salud de los trabajadores". Sin embargo, a nuestro entender, se encuentra incluido en el cometido de asesoramiento en la planificación y organización del trabajo."*

10 Henri Fayol. 1987. Administración industrial y general. Bs.As: El Ateneo.

11 UNIT-ISO 45001:2018-Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

12 <http://www.insht.es/portal/site/RiesgosPsicosociales/menutem.8f4bf744850fb29681828b5c180311a0/?vgnnextoid=f14c84fbb7819410VgnVCM1000008130110aRCD>

13 OIT.2010.Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo de trabajo de transformación. Ginebra:ISBN 978-92-2-323343-3 (web pdf)

tección individual y colectiva y las sustancias utilizadas en el trabajo.

El Decreto No. 197/014, agrega un cometido que parecería específico para el sector que regula, ya que no había sido mencionado de forma explícita en los decretos anteriores: “indicación de los cambios en los procesos y ritmos de trabajo que sean más favorables para la salud de los trabajadores”. Sin embargo, a nuestro entender, se encuentra incluido en el cometido de asesoramiento en la planificación y organización del trabajo.

2.4. Participación en el desarrollo de programas para el mejoramiento de las condiciones y prácticas de trabajo así como en las pruebas y la evaluación de nuevos equipos, en relación con la salud

Las empresas pueden desarrollar programas, alineados con sus planes y políticas organizacionales, con el propósito de mejorar las condiciones y prácticas de trabajo, elevando sus estándares saludables, e incluso inspirados en el proceso de mejora continua. Los SPST, en su carácter multidisciplinario, pueden asesorar a las empresas en el desarrollo de los mismos.

2.5. Vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con el trabajo

La vigilancia de la salud para Alzaga, “desempeña un papel insoslayable en el ámbito de la detección precoz de enfermedades, que va a permitir la adopción de medidas de tutela ya en estas primeras fases incipientes”... “Además, juega un rol de primer orden a efectos de verificar los niveles de protección existentes e, incluso, constituir un elemento esencial para determinar la aptitud psicofísica del trabajador o candidato para el desempeño de una concreta actividad laboral.”<sup>14</sup>

La vigilancia sanitaria tiene como objeto, “detectar

precozmente las repercusiones de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, identificar a los trabajadores especialmente sensibles a ciertos riesgos y la adaptación de la tarea al individuo.”<sup>15</sup>

A los SPST corresponde diseñar un programa de vigilancia sanitaria, en concordancia con la Ordenanza 145/009 del Ministerio de Salud Pública (MSP) que establece el esquema básico referente a los factores de riesgos químicos y físicos, los respectivos controles médicos así como los períodos específicos de los mismos, a los que deben estar sometidos los trabajadores expuestos.

Esta función no aparece expresamente mencionada en la reglamentación de los SPST de la Industria Química (Decreto No. 128/014). Consideramos que igualmente es un cometido que deben cumplir, en virtud de

las disposiciones generales del Decreto No. 127/014 y Convenio CIT N°161.

2.6. Fomento de la adaptación del trabajo a los trabajadores;

Adaptar los puestos de trabajo a los trabajadores, es un concepto que proviene de la ergonomía, quien establece que en el binomio hombre-máquina, la máquina debe adaptarse al hombre, y no el hombre a la máquina, esto se traduce en la necesidad de modificar el ambiente y la máquina a las características del trabajador.

En línea con lo expuesto, el Decreto No. 291/007 establece: “En materia de riesgos ergonómicos, propender a que la concepción de sistemas de trabajo sea orientada prioritariamente a la satisfacción de las exigencias humanas, cubriendo las condiciones de trabajo en la relación hombre-máquina, adaptada, fisiológica, psicológica y socialmente al trabajador, a fin de garantizar su bienestar, seguridad y salud. El espacio, los

“El Decreto No. 291/007 establece: “En materia de riesgos ergonómicos, propender a que la concepción de sistemas de trabajo sea orientada prioritariamente a la satisfacción de las exigencias humanas, cubriendo las condiciones de trabajo en la relación hombre-máquina, adaptada, fisiológica, psicológica y socialmente al trabajador, a fin de garantizar su bienestar, seguridad y salud. El espacio, los medios y herramientas de trabajo deben ser adaptados tanto a las medidas antropométricas del trabajador medio uruguayo, como a la naturaleza del trabajo a realizar.”

14 Alzaga et al. 2010. Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Thomson Reuters. Navarra.

15 José Ignacio Arranz et al. 2015. Practicum prevención de riesgos laborales. 2015. Valladolid: Thomson Reuters

Servicios de prevención y salud en el trabajo.

*medios y herramientas de trabajo deben ser adaptados tanto a las medidas antropométricas del trabajador medio uruguayo, como a la naturaleza del trabajo a realizar.”*

#### 2.7. Asistencia en pro de la adopción de medidas de rehabilitación profesional

La rehabilitación profesional, permite la integración del trabajador que posee afectado su desempeño laboral debido a una deficiencia o discapacidad, transitoria o permanente, al ámbito laboral.

El carácter multidisciplinario de los SPST, cumplen un rol preponderante en el cometido de esta función.

#### 2.8. Colaboración en la difusión de informaciones, en la formación y educación en materia de salud e higiene en el trabajo y de ergonomía

Creemos, que la formación y educación, son pilares fundamentales en el empoderamiento del trabajador para con su salud. El trabajador debe conocer los riesgos a los que está expuesto, así como también la forma de evitarlos.

En aspectos propiamente de seguridad ocupacional la jurisprudencia laboral tiene especialmente presente el cumplimiento de la obligación de capacitación e información.

#### 2.9. Organización de los primeros auxilios y de la atención de urgencia

Organizar es otro elemento de la función administrativa enunciada por Fayol<sup>16</sup>, e implica definir: las tareas, quien las ejecuta, medios materiales a utilizar y establecer las jerarquías para la toma de las decisiones. Esta designación de recursos, roles y responsabilidades se encuentra dentro de las competencias de la empresa.

Sin embargo, los SPST, son capaces de asesorar al empleador, en la organización de los primeros auxilios y la atención de urgencia.

En el proceso, se identifican los equipos, materiales e instalaciones necesarias, descripción de tareas a ejecutar, sistemas de comunicación a utilizar, aptitudes y requisitos formativos de los recursos humanos que

<sup>16</sup> Henri Fayol. 1987. Administración industrial y general. Bs.As: El Ateneo.

han de participar, entre otros.

#### 2.10. Participación en el análisis de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, debiendo llevar un registro estadístico de los mismos

La investigación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, permiten conocer las causas básicas que provocaron el suceso, y en función de ello, tomar las acciones correctivas necesarias para evitar eventos similares. Una vez detectadas las causas, será necesario realizar una revisión de la evaluación de riesgos.

Las estadísticas de siniestralidad laboral, se utilizan para medir y visualizar la evolución de accidentabilidad de una empresa y poder detectar tendencias. La normativa no especifica la forma de realizar la misma, o los índices a utilizar ni su forma de cálculo, sin embargo destacamos los siguientes: índices de frecuencia, gravedad, incidencia y duración media.

#### 2.11. Elaborar planes y programas de emergencia y contingencia para el caso de siniestros dentro de la empresa

Una eficaz y eficiente respuesta ante sucesos no deseados, es esencial en la disminución de las eventuales consecuencias que pudieran existir. Para ello los planes de emergencia y contingencia predefinen una serie de mecanismos de defensa que la organización debe poner en práctica ante la ocurrencia de diferentes escenarios no deseados.

Corresponde a estos Servicios asesorar en la planificación y puesta en práctica de planes de emergencia y contingencia.

### 3. MODALIDADES DE ACTUACIÓN

Estos Servicios pueden adoptar diferentes modalidades o tipos, en virtud de su inserción en la estructura organizacional.

Los SPST pueden organizarse, según los casos, como servicios para una sola empresa o como servicios comunes a varias empresas.

El número de trabajadores y la rama de actividad de la empresa, son factores que determinan algunas

de las modalidades de los SPST.

Los decretos, Decreto No. 127/014 y Decreto No. 197/014, establecen de forma similar la siguiente regla:

A. Las empresas con más de 300 trabajadores deben contar con un SPST interno. La vinculación jurídica del equipo podrá ser mediante diversas modalidades contractuales, propias de la prestación de servicios (relación de dependencia o arrendamiento de servicios fuera de la relación de dependencia, bajo modalidad individual, de equipo o empresa-empresa). Sin embargo, para este grupo de empresas es especialmente relevante la inserción en la estructura organizativa. En algunas empresas ya comprendidas en esta obligatoriedad se ha optado por una modalidad en la que existe una asignación específica dentro de la estructura, con la colaboración de una firma especializada bajo arrendamiento de servicios.

B. Las empresas que tengan hasta 300 trabajadores deben contar con SPST que podrá ser interno o externo. Las reglamentación prevé intensidades de actuación mínimas diferentes:

- a) Para empresas de entre 50 y 300 trabajadores, se requiere una intervención trimestral como mínimo.
- b) Para empresas de entre 5 y 50 trabajadores, se requiere una intervención semestral como mínimo.

No obstante, en los decretos, Decreto No. 128/014 y Decreto No. 109/017, se exige un grado de intervención mayor:

- A. Las empresas que tengan más de 100 trabajadores, deben contar con un SPST interno.
- B. Las empresas que tengan hasta 100 trabajadores deben contar con SPST que podrá ser interno o externo. Las reglamentación prevé intensidades de actuación mínimas diferentes:

- a) Para empresas de entre 20 y 100 trabajadores, se requiere una intervención trimestral como mínimo.
- b) Para empresas menores de 20 trabajadores, se requiere una intervención semestral como mínimo.

*"Cabe puntualizar, que la normativa no menciona explícitamente los servicios internos, con excepción del Decreto No. 197/014 que lo define como: "...al integrado a la estructura de la empresa, con capacidad operativa suficiente, instalaciones y medios para atender las misiones y funciones que la presente reglamentación le asigna". El mismo decreto, establece que estos Servicios estarán dirigidos por el personal Médico, diferenciándose de los demás decretos que los regulan."*

Cabe puntualizar, que la normativa no menciona explícitamente los servicios internos, con excepción del Decreto No. 197/014<sup>17</sup> que lo define como: "...al integrado a la estructura de la empresa, con capacidad operativa suficiente, instalaciones y medios para atender las misiones y funciones que la presente reglamentación le asigna". El mismo decreto, establece que estos Servicios estarán dirigidos por el personal Médico, diferenciándose de los demás decretos que

los regulan.

Artículo 11°. La contratación del experto será a tiempo completo o parcial, lo que se definirá de acuerdo a los límites establecidos en el artículo anterior y a la siguiente tabla:

Nº Trabajadores	TIEMPO DE ATENCION DEL EXPERTO (DIAS A LA SEMANA)			
	Cotización Genérica (D.S. 110)			
	0% ó 0,85%	1,7%	2,55%	3,4%
De 101 a 200	1,0	1,0	1,5	2,0
De 201 a 300	1,5	2,0	2,5	3,0
De 301 a 400	2,0	2,5	3,0	3,5
De 401 a 500	2,5	3,0	3,5	4,0
De 501 a 750	3,0	T.C.	T.C.	T.C.
De 751 a 1000	4,0	T.C.	T.C.	T.C.
Mayor de 1000	T.C.	T.C.	T.C.	T.C.

T.C.= Tiempo completo.

Los expertos en prevención de riesgos deberán inscribirse en los registros que llevarán los Servicios de Salud con el propósito de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 65° de la ley 16.744.

<sup>17</sup> Decreto No. 197/014- Servicios de prevención y salud en el trabajo en instituciones de asistencia médica colectiva, mutualistas y cooperativas médicas. Grupo 15.

Servicios de prevención y salud en el trabajo.

Las normas antedichas que regulan los SPST, no orientan en cuanto al número de profesionales, ni al tiempo de dedicación que los mismos han de brindar en sus intervenciones (tanto internas como externas) para el cumplimiento de sus funciones. Tampoco establecen de forma precisa y eficiente, el grado de riesgo de cada rama de actividad.

Veamos dos ejemplos en Latinoamérica, sin realizar un análisis ni valoraciones al respecto:

En Brasil, la norma NR 4<sup>18</sup> de 1978, define en su cuadro I, la relación de las actividades económicas con su correspondiente grado de riesgo; los que son clasificados en cuatro categorías (1-4).

En su cuadro II, relaciona los grados de riesgo con la cantidad de trabajadores de la empresa, definiendo así la dimensión (tipo de profesionales integrados, cantidad de los mismos y carga horaria diaria) que han de cumplir los Servicios.

En el texto del reglamento, considera además otros factores que definen otras características y modalidades de los Servicios, entre ellos: empresas que cuentan con establecimientos en distintos lugares, empresas que realizan trabajos incluidos en actividades con diferente grado de riesgo, empresas que integran polos industriales o comerciales, empresas sub-contratadas, empresas que no estén encuadradas en el cuadro II, entre otras.

En Chile, el Decreto 40 de 1969<sup>19</sup>, establece que las empresas con más de 100 trabajadores, deben de conformar un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, dónde el tamaño de la empresa y la importancia de los riesgos, definen la categoría del experto (profesional o técnico, no incluyendo al médico) y si la prestación de su servicio será de tiempo

18 NR 4- Serviços especializados em engenharia de segurança e em medicina do trabalho.

19 Decreto N° 40 de 1969-Reglamento sobre prevención de riesgos profesionales

**QUADRO II**  
(Alterado pela Portaria SSMT n.º 34, de 11 de dezembro de 1987)

**DIMENSIONAMENTO DOS SESMT**

Grau de Risco	N.º de Empregados no estabelecimento	Técnicos							
		50 a 100	101 a 250	251 a 500	501 a 1.000	1.001 a 2.000	2.001 a 3.500	3.501 a 5.000	Acima de 5000 Para cada grupo De 4000 ou fração acima 2000**
1	Técnico Seg. Trabalho				1	1	1	2	1
	Engenheiro Seg. Trabalho						1*	1	1*
	Aux. Enferm. do Trabalho						1	1	1
	Enfermeiro do Trabalho						1*	1*	1*
2	Médico do Trabalho						1		1*
	Técnico Seg. Trabalho				1	1	2	5	1
	Engenheiro Seg. Trabalho					1*	1	1	1*
	Aux. Enferm. do Trabalho					1	1	1	1
3	Enfermeiro do Trabalho						1	1	1
	Médico do Trabalho					1*	1	1	1
	Técnico Seg. Trabalho		1	2	3	4	6	8	3
	Engenheiro Seg. Trabalho				1*	1	1	2	1
4	Aux. Enferm. do Trabalho						2	2	1
	Enfermeiro do Trabalho					1*	1	1	1
	Médico do Trabalho					1	1	2	1
	Técnico Seg. Trabalho	1	2	3	4	5	8	10	3
	Engenheiro Seg. Trabalho		1*	1*	1	1	2	3	1
	Aux. Enferm. do Trabalho				1	1	2	1	1
	Enfermeiro do Trabalho		1*	1*	1	1	2	3	1
	Médico do Trabalho				1	1	2	3	1

(\*) Tempo parcial (mínimo de três horas)  
 (\*\*) O dimensionamento total deverá ser feito levando-se em consideração o dimensionamento de faixas de 3501 a 5000 mais o dimensionamento do(s) grupo(s) de 4000 ou fração acima de 2000.

OBS: Hospitais, Ambulatórios, Maternidade, Casas de Saúde e Repouso, Clínicas e estabelecimentos similares com mais de 500 (quinhentos) empregados deverão contratar um Enfermeiro em tempo integral.

parcial o completo. Los riesgos se definen por la cotización adicional genérica contemplada en el Decreto No. 110/968 de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Es necesario puntualizar, que estas normas deben entenderse dentro del contexto de cada país, cada uno de ellos con sus particularidades inherentes (existencia de Mutualidades de Empleadores y Empresas de Administración Delegada en Chile, tamaño de las empresas en Brasil, tradición y cultura en seguridad, aspectos socioeconómicos, entre otros).

#### 4. COOPERACIÓN INTRAORGANIZACIONAL.

Los SPST deben cumplir sus funciones en cooperación con los demás servicios de la empresa, y en especial con los ámbitos de cooperación preceptivos (Decreto No. 291/007 y Decreto No. 306/005) establecidos en las mismas, ya sea a través de comisiones de seguridad o delegados de seguridad.