

Ley N° 12.913 "COMITÉS DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO"
Decreto de Reglamentación N° 0396/2009



Guía para miembros de comités y delegados de salud y seguridad en el trabajo



GOBIERNO DE SANTA FE
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Gobernador
Hermes Binner

Ministro de Trabajo y Seguridad Social
Carlos Aníbal Rodríguez

Director Provincial de Salud y Seguridad en el Trabajo
Carlos Vaca



Advertencia

La presente guía es una ayuda para la tarea de quienes se desempeñen como delegados de salud y seguridad en el trabajo o miembros de Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo. Este material no reemplaza la lectura de la Ley y su reglamentación.

Introducción

Con la sanción de la ley 12.913 de Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo para las empresas de la provincia de Santa Fe, se abre un espacio inédito de diálogo y construcción colectiva, cualquiera sea la actividad que desarrollen.

Dicho espacio de diálogo es la expresión de la articulación entre el deber de seguridad propio de los empleadores y el derecho a la salud que -formando parte de los derechos humanos fundamentales-, configura el patrimonio de los trabajadores. Aquí resulta indispensable el reconocimiento de los saberes y experiencias del otro, el respeto de todos por todos y la asunción colectiva de un objetivo superior: honrar la vida y la salud.

La participación en los Comités, es también el espacio apropiado para la construcción colectiva, aquella que permita el desarrollo de empresas productivas brindando trabajo decente.

Una construcción donde las condiciones de trabajo permitan que la labor de todos los días no sólo impidan agravios contra la indemnidad psicofísica, sino que estimule aquellos aspectos que enriquezcan el trabajo de forma tal que se convierta en factor de salud.

La experiencia latinoamericana y mundial en materia de participación en estos temas es francamente positiva y las investigaciones son demostrativas de que el éxito se garantiza cuando a las empresas les preocupa y se ocupan de defender la salud y seguridad en el trabajo, y cuando los sindicatos cuentan con los mismos sentimientos y acciones.

Estamos convencidos que este será el espíritu con el cual los representantes de los empleadores y trabajadores de Santa Fe mostrarán al resto de las provincias que el diálogo y la construcción del consenso son las mejores herramientas para mejorar la salud y la seguridad en el trabajo.

Carlos Aníbal Rodríguez

Ministro de Trabajo y Seguridad Social

Provincia de Santa Fe

¿Cuál es el objetivo de los Comités?

La ley atribuye a los Comités la misión de “velar y promover la protección de la vida y la salud de los/as trabajadores/as, y el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo”.

¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo (Cymat)?

Este concepto se difundió a través del Programa Internacional de Mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (PIACT) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y sirvió para renovar las estrategias preventivas en la materia. Este programa cuenta con tres principios / objetivos fundamentales:

- Que el trabajo respete la vida y la salud del trabajador
- Que le deje al trabajador tiempo libre para su descanso y distracción
- Que le permita al trabajador servir a la sociedad y al mismo tiempo realizarse, expandiendo sus facultades personales

La concepción de Cymat permite identificar los distintos factores que determinan la situación que los trabajadores viven en su trabajo. Desde la teoría de los sistemas, se favorece un abordaje global de las condiciones de trabajo. Desde esta perspectiva, demuestran cómo unos factores inciden sobre

otros, por ejemplo, la duración de la jornada de trabajo, las sustancias químicas a las que está expuesto un trabajador, entre otros.

La expresión “condiciones y medio ambiente de trabajo” abarca, por un lado, la seguridad e higiene el trabajo, y por otro, las condiciones generales de trabajo. La primera de estas dos nociones es suficientemente clara para todos; la segunda, en cambio, es más vaga y puede abarcar realidades diferentes según los países o las personas de que se trate. Cabe definir las condiciones generales de trabajo como los elementos que determinan la situación que vive el trabajador. Comúnmente se admite que forman parte de la duración del trabajo, la organización y el contenido de éste y los servicios sociales. Se ha considerado oportuno incluir además en esta obra las cuestiones de remuneración, dadas su importancia y su vinculación con las demás condiciones de trabajo.

Conviene agregar que existen numerosas relaciones entre ambas nociones. Precisamente para insistir en la necesidad de no perder de vista esos vínculos, la Conferencia Internacional del Trabajo, al adoptar el Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (PIACT), las reunió bajo el título único de “Condiciones y medio ambiente de trabajo” e hizo hincapié en el enfoque global que convenía aplicar.

(Del libro “Introducción a las Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo” -OIT, 1987.)

La figura que se incorpora muestra esquemáticamente la noción de condiciones y medio ambiente de trabajo (corresponde al libro “Introducción a las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo” de la OIT) y los distintos factores a tener en consideración.

Sintetizando: la noción de condiciones y medio ambiente de trabajo trata de interpretar la situación vivida por el trabaja-

dor, no sólo para conocerla sino para intervenir en su mejoría, poniendo en consideración todos los factores que intervienen para mantener esa situación, a los cuales es necesario también tener en cuenta a la hora de postular soluciones. De esta forma estudia:

I. El tiempo de trabajo

- Jornada legal de trabajo.
- Sistemas de horario flexible.
- Horas extraordinarias.
- Trabajo a turnos y nocturno.
- Pausas y descansos.
- Vacaciones y licencias

II. Las formas de remuneración

- Salario mínimo.
- Formas de fijación del salario
- Remuneración por tiempo.
- Remuneración por rendimiento.
- Remuneración por pieza.
- Primas por rendimiento.
- Otras primas: ausentismo, insalubridad, etc.
- Valoración de méritos.
- Participación en los beneficios.
- Formas de protección del salario



III. Organización y contenido de trabajo

- Parcelamiento.
- Monotonía.
- Altos ritmos de producción.
- Procesos automáticos de flujo continuo.
- Nuevas formas de gestión
- Nuevas tecnologías.
- Trabajo en soledad.
- Tercerizaciones.
- Tareas no cotidianas (Por ejemplo: limpieza, mantenimiento, etc.)

IV. Higiene y seguridad en el trabajo y ergonomía

- Riesgos físicos, químicos, mecánicos, biológicos, ergonómicos; etc.

V. Servicios de bienestar y sociales

- Servicios de alimentación.
- Servicios de transporte.
- Cooperativas de consumo.
- Otros beneficios.

VI. El sistema de relaciones laborales

- Niveles de democracia industrial.
- Participación o autoritarismo.
- Regímenes de “premios y castigos”

- Desarrollo de carrera laboral.
- Oferta de capacitación.

VII. Factores del trabajador y su entorno

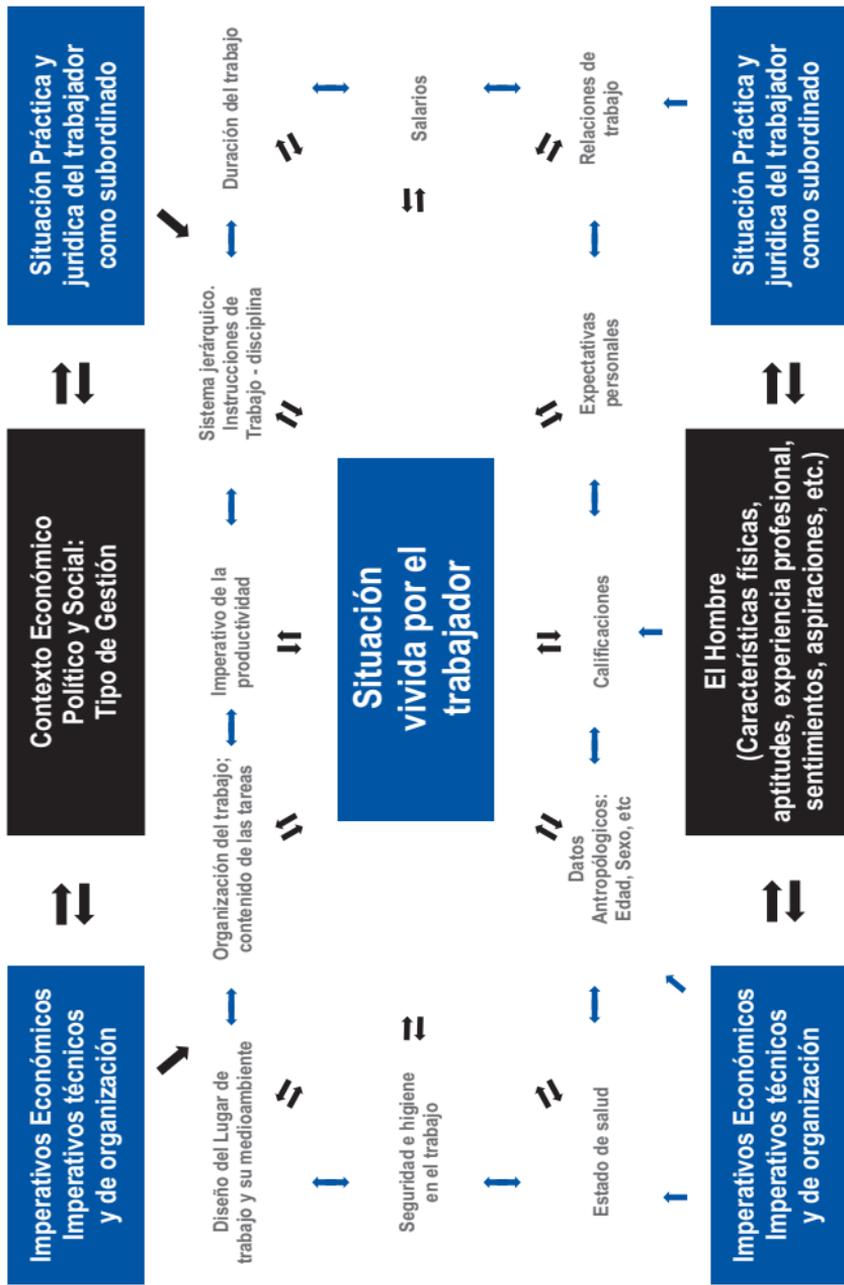
- Datos autobiográficos y culturales.
- Estado de salud y nutricional.
- Edad y sexo.
- Calificaciones personales. Educación.
- Expectativas y necesidades.

VIII. Contexto económico, político y social

IX. Situación práctica y jurídica del trabajador como empleado

X. Condiciones de vida





¿Cuáles son las tareas de los Comités?

Funciones y atribuciones.

Las funciones del Comité y del delegado de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) son las mismas:

- **Fomentar un clima de cooperación.** Este es un aspecto central. Trabajadores y empleadores han de “trabajar” en la creación de ese clima cuyos objetivos son la prevención, la promoción de la salud y la creación de buenas condiciones y medio ambiente de trabajo. El Comité procurará un medio ambiente de trabajo adecuado para todos los trabajadores, cualesquiera sea su relación contractual.
- **Realizar relevamientos** para detectar riesgos y eliminarlos, cuando esto no fuese posible proceder a su evaluación y puesta bajo control. Esta es una actividad que debe ejecutarse periódicamente. Esta es una tarea que tiene dos vertientes:
 - El monitoreo activo, que es el examen periódico de todos las áreas y puestos de trabajo de la empresa.
 - El monitoreo reactivo, que se realiza durante la investigación de accidentes.
- **Evaluar al programa anual de prevención.** La evaluación de un programa es un paso de importancia superlativa dado que permite por un lado identificar los logros, pero también saber de aquellos objetivos del programa que no fueron alcanzados y que deberán formar parte del nuevo programa.

- **La difusión, formación e información**, en las materias que competen al Comité, resultan un paso indispensable para avanzar en la consecución del objetivo final: alcanzar buenas condiciones y medio ambiente de trabajo. La ley obliga a que en estas acciones se preste una atención especial a poblaciones particularmente vulnerables en función de género, capacidades diferentes y edad.
- **Investigar**, por si o a través de terceros, con el objeto de optimizar la prevención.
- **Solicitar asistencia técnica**, a profesionales o técnicos externos provenientes de la esfera pública o privada, nacionales o extranjeros.
- **Emitir opinión por si o a pedido del empleador** en los aspectos relativos a su quehacer y en especial respecto al Programa Anual de Prevención.
- **Conocer la información proveniente de inspecciones o estudios realizados en la empresa.** Este es un recurso básico sin el cual resulta imposible avanzar en el objetivo de conseguir buenas condiciones y medio ambiente de trabajo. Este acceso se debe dar la mano con el derecho de todo trabajador a conocer los riesgos de su trabajo y las mejores estrategias de prevención. Debe subrayarse que los inspectores de nuestro Ministerio tienen la obligación de dar copia de sus actas al Comité.
- **Poner en conocimiento del empleador** las deficiencias pre-

ventivas observadas en el curso de su labor y solicitarle la adopción de las medidas que hagan falta para normalizar la situación.

• **Dada la atribución de velar por el cumplimiento de las leyes en materia de salud y seguridad en el trabajo**, una de las atribuciones de los miembros del Comité es pedir la intervención de la autoridad de aplicación. Esta solicitud cobra una gran importancia ante la presencia de riesgos que sean graves e inminentes ante los cuales, en defensa de la vida, los Comités están en condiciones de paralizar las tareas y comunicar al Ministerio de Trabajo para su intervención.

Ante riesgos graves e inminentes que pongan en peligro la vida o integridad física de los trabajadores.

Ante accidentes graves o mortales.

Solicitar la intervención a través de la línea gratuita de atención las 24 horas.

0800 888 7765



Composición de los Comités

Se transcriben a continuación los artículos correspondientes de la Ley de Comités y su respectiva reglamentación.

Artículo 9. Los representantes de los/as trabajadores/as en los Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo serán designados según la siguiente escala:

- De diez (10) a cuarenta y nueve (49) trabajadores/as: un (1) representante
- De cincuenta (50) a quinientos (500) trabajadores/as: tres (3) representantes
- De quinientos uno (501) a mil (1000) trabajadores/as: cuatro (4) representantes
- De mil uno (1001) a dos mil (2000) trabajadores/as: cinco (5) representantes
- De dos mil uno (2001) a tres mil (3000) trabajadores/as: seis (6) representantes
- De tres mil uno (3001) a cuatro mil (4000) trabajadores/as: siete (7) representantes.
- De cuatro mil uno (4001) en adelante: ocho (8) representantes.

A los fines de integrar las escalas representativas de los trabajadores, se entiende por tal condición a la totalidad del personal que realice actos, ejecute obras o preste servicios, directa o indirectamente a favor del empleador o del empresario principal donde ejecuta su prestación laboral.

Artículo 10. Siempre que una empresa comprenda varios establecimientos, se constituirá un Comité o se designará un/a Delegado/a trabajador/a de Salud y Seguridad en el Trabajo en cada uno de ellos de conformidad a los Artículos 3 o 4 de la referida Ley (N° 12.913), según corresponda, disponiendo un mecanismo de coordinación entre ellos.

Aspectos relativos a la reglamentación

Empresas con varios establecimientos

En aquellas empresas que cuenten con varios establecimientos, deberá implementarse un mecanismo de coordinación integral, que garantice entre los delegados de salud la inmediatez y fluidez en las comunicaciones, como así también la unificación de criterios técnicos sustentables.

Cuando en un mismo establecimiento concurren a desarrollar sus tareas trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa. Con éste objetivo establecerán los medios de coordinación que sean necesarios para garantizar la prevención de los riesgos laborales.

Industria de la construcción

En este caso, el empresario o el comitente titular del centro de trabajo adoptará las medidas a que hubiese lugar para que los otros empresarios que laboren en el centro reciban la información e instrucciones en cuanto a los riesgos existentes en el establecimiento y las medidas de prevención y protección correspondientes, incluyendo a las que hagan en situaciones de emergencia.

Para la industria de la construcción, la conformación del Comité de Salud y Seguridad es obligación del empleador y de la empresa de la construcción, sea ésta persona física o jurídica, que intervenga como empleador o comitente de la construcción, tenga o no habitualidad en el proceso de esta industria, cualquiera sea la forma o figura asociativa, societaria o de patrimonio de afectación de bienes que se pueda haber elegido.

Durante el proceso de ejecución de la obra, el comitente y aquel a quien le quepa la responsabilidad de elaborar y aplicar el Plan de Higiene y Seguridad conforme los términos de la legislación y normativa nacional vigente en la materia, deberán asegurar en ella, el funcionamiento del Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Las restantes empresas que participen en el proceso de la industria de la construcción, además de contar dentro de las mismas y cuando corresponda, con un Comité de Salud y Seguridad, deberán adherir a la política que haya implementado el Comité correspondiente a la obra en que intervengan. No podrán excusar el incumplimiento de esta obligación fundados en la circunstancia de haberse constituido la persona jurídica o tener su domicilio legal fuera del ámbito geográfico de la provincia.

Contratación de terceros

Las empresas que contraten o subcontraten la realización de obras o servicios deberán vigilar el cumplimiento de la normativa por parte de estos terceros. Los deberes de coope-

ración e información serán de aplicación a los trabajadores autónomos que eventualmente desarrollen tareas en el establecimiento.

¿Cómo se eligen los miembros del Comité?

Todos los representantes del empleador son designados por este. Al menos uno de los representantes del empleador debe tener capacidad de decisión.

Esta providencia de la legislación se ha establecido para que se demore el menor tiempo posible entre el diagnóstico y la intervención correctiva, sólo la presencia de alguien con poder de decisión lo garantiza.

Por otra parte, que la dirección y los cuadros superiores de la empresa participen activamente de la prevención y de las labores del Comité marcan la importancia que da la empresa a la salud de los trabajadores. Así puede comenzar a desarrollarse una cultura de la prevención.

Los representantes de los trabajadores son delegados sindicales escogidos para esta tarea.

Cuando no exista representación sindical en la empre-



sa, serán escogidos por elección libre y democrática convocada por el gremio dentro de los recaudos que la Ley 23.551 exige para las delegadas y delegados.

A la hora de seleccionar miembros del Comité o Delegados será bueno tener en cuenta que la tarea por mejorar las condiciones de trabajo e incidir favorablemente en la salud de los trabajadores requiere personas con vocación de diálogo; que tengan en la solidaridad uno de sus primeros valores; y que sean poseedores de deseos de aprender y el compromiso de trabajar diariamente por aquellas que son las atribuciones conferidas por la ley y sus reglamentaciones.

¿Cuáles son los derechos y deberes de los delegados y miembros de los Comités?

1. Derecho a la información de aquello que necesiten para cumplir con sus funciones. Esto implica también el libre acceso a cualquier lugar del establecimiento. Claro está que, especialmente en asuntos que impliquen secretos industriales o normas ambientales, deberán requerir la autorización de un encargado con mayor jerarquía.

2. Derecho y deber de aprender. La capacitación es una herramienta indispensable para cumplir mejor con las tareas que la ley prevé y los empleadores deben apoyarla mediante la colaboración que sea necesaria.

3. Deber de participar de las reuniones que se citen.

4. Deber de confidencialidad acerca de aquello a lo que se tenga acceso y que configure secreto industrial. Si un miembro incumpliera con este deber será suspendido provisoriamente en sus funciones. La denuncia, ante la autoridad competente, de hechos o actos de violación a la normativa de salud y seguridad en el trabajo no configura violación de este deber.

5. Deber de cooperación. El empleador debe proveer elementos, recursos, información necesaria para facilitar las tareas del comité.

6. Deber de aviso previo. Lo tienen los empleadores cuando piensen cualquier cambio en la producción que pueda tener repercusión sobre las condiciones de trabajo, la salud y seguridad. La reglamentación de la ley establece los requisitos que debe cubrir la notificación incluyendo la capacitación del personal para afrontar el cambio.

7. El Programa Anual de Prevención. Así como se programa la producción, es de buena práctica tener la misma conducta res-



pecto a la prevención. La fuerza de un programa depende de que todos aquellos que tienen que cumplir con el y quienes son sus beneficiarios participen para mejorarlo y cumplirlo. El Empleador tiene la obligación de poner a disposición, del Comité o el Delegado, este programa de forma de poder recibir opiniones, sugerencias, correcciones, agregados modificaciones. Si el empleador lo prefiere puede asociar al Comité para la elaboración del programa.

El plan anual de prevención

Conceptos previos

Para que empleadores y trabajadores aborden la tarea conjunta resulta indispensable que ambos tengan algunos conceptos claros. Alcanzar estas coincidencias es la tarea inicial. Cabe entonces definir qué cosa es prevenir y lo haremos de una forma sencilla:

Prevenir los riesgos laborales es evitar que las condiciones de trabajo ocasionen daños a la salud de los trabajadores

De acuerdo con la definición de la Organización Mundial de la Salud (OMS) el objetivo de evitar los daños a la salud de las personas debe referirse no sólo a la ausencia de lesiones o enfermedades sino al bienestar físico, mental y social.

Es indispensable tener en cuenta que las condiciones de trabajo dependen en buena medida de decisiones relacionadas con la gestión de la producción. Esto determina que la intervención preventiva sobre las condiciones de trabajo debe in-

tegrarse en el proceso de gestión de la producción.

Una condición indispensable para el éxito de la gestión preventiva es la participación de los trabajadores. Un asesoramiento técnico, con rigor científico, respetuoso de las normas y la ética profesional es otro factor de éxito.

Preparando el plan

Un buen plan de prevención debe incorporar una serie de pasos:

Paso 1. Definición de la política en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Esta política deberá regir todas las acciones que se incorporen al Plan. Ella debe dar cuenta del interés de la empresa por la salud y seguridad de los trabajadores y debe ser conocida por todos los trabajadores. La política es la expresión de los compromisos de la empresa con la SST.

Paso 2. Conocer para prevenir. Hay un viejo adagio que dice que nadie previene lo que no conoce. Es decir para prevenir hay que conocer. ¿Qué hay que conocer?: los factores de riesgo existentes, su magnitud, los trabajadores expuestos y -cuando esto resulta posible- el impacto en la salud de estos factores, al menos accidentes y enfermedades del trabajo.

Para identificar los riesgos hay tres métodos de acercamiento que son complementarios y que se utilizan al mismo tiempo:

- Consultar a los trabajadores
- Analizar los puestos de trabajo
- Recoger información relativa a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

El segundo paso es lo que suele llamarse **diagnóstico inicial**, e implica el examen de cada puesto de trabajo. El mismo admite dos situaciones:

-La identificación de riesgos que pueden ser eliminados mediante distintas medidas. En ese caso, el que mejor prevención ofrece, el plan debe dar cuenta de los procedimientos que se utilizaran para eliminar el riesgo, la fecha en que se pondrán en actividad y la forma de evaluación de sus resultados.

-Cuando los riesgos no se pueden eliminar, corresponde su evaluación y la implantación de un “Plan de Prevención Específico”.

El diagnóstico inicial debe enriquecerse con los datos provenientes de la historia de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo. Es decir, con la información atinente a los accidentes ocurridos y el resultado, de los exámenes periódicos. Es una obligación de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo dar esta información al empleador en forma epidemiológica preservando los resultados individuales.

Paso 3. Consiste en definir la estructura organizativa de la empresa en materia de prevención. Debe tenerse en claro que una prevención específica necesita del aporte de todos los niveles actuantes en la empresa. Con eso sostenemos que los servicios de medicina del trabajo y de higiene y seguridad son servicios asesores en la materia de su competencia, pero que la prevención es una materia que requiere no sólo los conocimientos técnicos disponibles, sino la decisión política y la asunción de distintos niveles de responsabilidad por parte de la estructura gerencial y de supervisión de la empresa. Es en

el nivel de la estructura organizativa, en vinculación estrecha con el Comité, donde deben definirse los procedimientos, las prácticas, los procesos y los recursos para llevar adelante las acciones que se identifiquen como necesarias en el paso siguiente (naturalmente este paso se entrecruza en el tiempo con el siguiente).

Paso 4. Consiste en diseñar el plan de prevención específico de aquellos riesgos que no fue posible eliminar. Es en este paso que corresponde su evaluación y la determinación de los trabajadores expuestos, su puesta bajo control, los elementos de protección colectiva o individual, la capacitación a impartirse a los trabajadores, los exámenes de salud a realizarse, etc. En cada caso deben fijarse fechas y responsables.

Debe quedar claro que en este paso se deben establecer los tiempos de ejecución de las mejoras, las medidas de seguimiento y el control de los resultados que se obtienen de las medidas preventivas adoptadas. Si bien todo el plan debe establecerse por escrito, junto al sistema de documentación que debe guardar la empresa, es conveniente que además se consignen los datos más importantes, sobre todos los compromisos en el tiempo, en el libro de actas del Comité.

Paso 5. Es la evaluación anual de los resultados obtenidos. Los resultados de esta evolución son elementos indispensables para el futuro plan el cual debe corregir aquellas situaciones o medidas que no hayan alcanzado los niveles de prevención requeridos. Es decir de esta forma se va encaminando el accionar de la empresa hacia la mejora continua.

Toda la información relativa al Plan Anual de Prevención debe estar disponible para los delegados de Salud y Seguridad en el Trabajo, los miembros del Comité y para la inspección de la Dirección Provincial de Salud y Seguridad en el Trabajo.

La tarea cotidiana de los Comités y los Delegados

Se describen a continuación algunas de las tareas a desarrollar por los Comités y los Delegados:

1. La confección del Reglamento Interno. Si bien la primera tarea es registrar el Delegado o el Comité, la segunda es redactar el Reglamento Interno. Este debe contemplar, al menos, la periodicidad con que se reunirá el Comité o el Delegado con el representante empresario. Esto corresponde para las reuniones ordinarias. Las extraordinarias se convocarán, por cualquiera de las partes, ante accidentes graves o mortales.

La reglamentación de la ley define como graves los siguientes accidentes:

- quemadura grave (Tipo AB mayor al 20%; Tipo B mayor al 10%),
- amputación por encima de carpo o tarso, parcial o total,
- amputación de uno o más dedos de manos o pies (con

internación),

- intoxicaciones agudas con alteración de parámetros vitales,

- coma de origen traumático,

- traumatismo de cráneo con pérdida de conocimiento (se excluyen los casos sin alteraciones neurológicas, con TAC normal),

- politraumatismo grave,

- aplastamiento torácico,

- fractura expuesta, incluidas fracturas abiertas (con internación),

- fractura o luxación de una o más vértebras (con internación),

- fractura de pelvis,

- herida abdominal transperitoneal con o sin perforación de víscera.

- perforación o enucleamiento ocular,

- rotura/estallido de vísceras,

- castración o emasculación traumática,

- fracturas cerradas de miembros inferiores o superiores (con internación o con internación y cirugía inmediata al accidente o programada como consecuencia de la lesión inicial,

- herida y/o traumatismo de mano con internación,

- lesiones producidas por arma de fuego o arma



blanca (con internación) u otras que en lo sucesivo pudieren establecerse como de denuncia obligatoria, y toda situación que pudiere afectar la vida o la salud de las personas en el ámbito laboral. Recordar:

Ante riesgos graves e inminentes que pongan en peligro la vida o integridad física de los trabajadores.

Ante accidentes graves o mortales.

Solicitar la intervención a través de la línea gratuita de atención las 24 horas.

0800 888 7765

2. El libro de actas. Esto permite tener el relato de lo acontecido en las reuniones y los compromisos acordados.

3. La investigación de accidentes. Su objetivo es que los accidentes del tipo investigado no vuelvan a repetirse. Para que la investigación sea útil la metodología a ser utilizada debe centrarse en los hechos y no en los juicios de valor. En este sentido la Dirección Provincial de Salud y Seguridad en el Trabajo ha adoptado y promueve la Investigación de Accidentes por el Método del Árbol de Causas.

4. La fijación de prioridades. Este es un punto central que ha de tratarse ante el diagnóstico inicial que se practique dentro del Plan Anual de Prevención. En general se acepta para esto la existencia de tres criterios: gravedad, difusión, facilidad.

- Criterio de Gravedad: supone actuar primero sobre los riesgos graves aunque no involucren a muchos trabajadores
- Criterio de Difusión: se trabaja con prioridad sobre aquellos riesgos que sin ser graves exponen a muchos trabajadores
- Criterio de Facilidad: se enfoca primero aquellos riesgos que son fáciles de resolver.

Estos criterios son orientativos y a menudo se utilizan al mismo tiempo. El actuar primero sobre los riesgos que son fáciles de resolver, va generando confianza a los participantes. Esto, sin embargo, no debe hacer olvidar los riesgos graves o difundidos.



T **TRABAJO**
DECENTE
PARA UNA **SOCIEDAD**
MAS JUSTA

Consultas e Información:

Dirección Provincial de Salud y Seguridad en el Trabajo.

(0342) 457 3331

(0341) 473 8031 /34

comitesparitarios@santafe.gov.ar



GOBIERNO DE SANTA FE
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL