

# Normas de la OIT

## **CONVENIO N° 155 SOBRE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (1981)**

Tiene un carácter general y es aplicable a todas las actividades y trabajadores, incluidos los funcionarios públicos. Este convenio obliga a:

- Concretar un nuevo marco legal de la Salud Laboral, actualizando las normas y reglamentos existentes.
- La realización de exámenes de frecuencia adecuada, globales o relativos a determinados sectores, sobre la situación en materia de seguridad y salud de los trabajadores (identificar problemas, elaborar medios para resolverlos, definir orden de prelación de medidas a tomar y evaluar resultados).
- El establecimiento y la aplicación de procedimientos para la declaración de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales por parte de los empleadores o bien de las instituciones aseguradoras y otros organismos o personas directamente interesadas, así como la elaboración de estadísticas anuales sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- Tomar medidas para promover la inclusión de las cuestiones de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo en todos los niveles de enseñanza y de formación, incluidos los de la enseñanza superior técnica, médica y profesional, con objeto de satisfacer las necesidades de formación de todos los trabajadores.
- La formación e información de los trabajadores y sus representantes.

## **CONVENIO N° 161 Y SU CORRESPONDIENTE RECOMENDACIÓN (171)**

Tratan de los servicios de salud en el trabajo que deberán tener un carácter multidisciplinario, tanto en su personal como en sus funciones. Entre estas funciones:

- Identificación y evaluación de los riesgos.
- Vigilancia de las instalaciones y de la salud de los trabajadores.
- Asesoramiento sobre planificación y organización del trabajo.
- Acción a favor del mejoramiento de las prácticas de trabajo y ensayo de nuevos equipos.
- Participación en la formación.
- Enseñanza y rehabilitación de profesionales.
- Organización de primeros auxilios.
- Análisis de los accidentes y enfermedades profesionales.

- Se propone, además, que se establezcan acuerdos con servicios médicos locales cuando las empresas no estén en condiciones de establecer un servicio de higiene en el trabajo.

## **CONVENIO 121 SOBRE PRESTACIONES EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES**

- Se considera accidente de trabajo a un suceso inesperado que pueda producir una lesión corporal con ocasión y a consecuencia de la tarea, sea dentro o fuera del centro de trabajo.
- Se consideran enfermedades profesionales (ee.pp) a "aquéllas de las que se sabe derivan de la exposición en procesos, actividades o profesiones, a sustancias o riesgos inherentes a tales procesos, actividades o profesiones."

El Convenio 121 (1964), propuso una lista de 15 enfermedades profesionales que se ha ido ampliando progresivamente en función de los avances tecnológicos y los cambios en los procesos productivos.

## **DIAGNÓSTICO DE ENFERMEDAD PROFESIONAL**

Se basa en la información específica y múltiple, obtenida a partir del reconocimiento médico del paciente y de la investigación de los datos relativos al ambiente de trabajo y epidemiológicos. Existen enfermedades cuya causa laboral es evidente, y que en algunos casos sólo afectan a trabajadores (ej., la silicosis de los mineros). Sin embargo, no es siempre sencillo identificar la causalidad de los factores de riesgo laborales, especialmente cuando tratamos con dolencias de tipo común, como suele ser el caso de muchas enfermedades de los trabajadores de la enseñanza.

El diagnóstico depende de la definición legal de enfermedad profesional en cada país. Las ee.pp. pueden ser objeto de beneficios especiales. A la hora de decidir en qué casos se es beneficiario nos encontramos con distintos sistemas:

a) **Sistema de lista:** a través de la cual se establece legalmente una enumeración de las enfermedades y de los riesgos que pueden ocasionarlas.

Las listas de enfermedades profesionales varían de un país a otro, por lo que es imprescindible unificar criterios a nivel internacional.

Los avances tecnológicos, por otro lado, obligan a actualizar las listas.

El cuadro del Convenio no cubre todas las entidades patológicas inducidas por riesgos existentes en los ambientes laborales: enfermedades debidas a radiaciones no ionizantes, algunas enfermedades broncopulmonares, y enfermedades relacionadas con el estrés. Un problema especial aparece con las enfermedades comunes que diversos estudios han demostrado estar en relación con el ambiente laboral. En este sentido, es probable que se produzca un desarrollo futuro de la lista.

b) **Sistema de evidencia:** se parte de la definición general de los agentes nocivos y de los síntomas patológicos que sirven para determinar el origen laboral de una enfermedad; pudiendo estipular, para determinadas enfermedades, condiciones tales como períodos

mínimos de exposición al riesgo y retrasos en su aparición, de cara a aplicar el principio de presunción de origen profesional de la enfermedad.

c) **Sistema mixto:** Basado en una Lista de enfermedades, complementada con una definición general que admita el origen laboral de enfermedades no incluidas en la lista en vigor.

En este caso el médico debe buscar evidencias clínicas, biológicas, radiológicas o etiológicas, para demostrar si la enfermedad estaba causada o no por la profesión del paciente.

En 1962 este sistema fue adoptado por ocho países: Brasil, Canadá, Colombia, Japón, Méjico, Suecia, Turquía y EE.UU. Posteriormente se han ido incorporando otros: Dinamarca, Finlandia, Luxemburgo, Austria, Alemania, Portugal.

Actualmente, España dispone de un sistema de lista con un nº escaso de enfermedades profesionales correspondientes, en general, a sectores industriales; procedimiento que reformará la próxima ley de prevención de riesgos laborales.

## **LA RECOMENDACIÓN DE 1966**

La Conferencia Intergubernamental Especial sobre la Situación del Personal Docente, convocada por la UNESCO en colaboración con la OIT, y reunida en París el 5 de Octubre de 1966, aprobó la Recomendación relativa a la situación del personal docente que trata de mejorar sus condiciones de trabajo como elemento central de la calidad de la enseñanza. Como toda Recomendación tiene un carácter orientativo. El seguimiento del nivel de adecuación de los estados a la Recomendación lo realiza un Comité Mixto OIT/UNESCO de Expertos que se reúne periódicamente desde 1968.

La Recomendación trata, en algunos de sus puntos, aspectos, de salud, sin embargo es una norma donde prima una visión más educativa que laboral. Así, no existe, un apartado donde se trate expresamente el tema de salud en el trabajo, que aparece parcialmente en distintos capítulos.

La Recomendación no ha tenido en estos años suficiente eficacia, por lo que se ha pedido que se reconsidere como un convenio con fuerza legal en los países que lo ratificaran.

Como principios generales establece, entre otros:

- El pleno desarrollo de la personalidad humana y el progreso de la comunidad.
- La formación y competencia del profesorado como condicionante del progreso de la educación.
- La enseñanza como consideración de servicio público.
- La mejora de la situación del personal docente "que debería corresponder a las exigencias de la educación, definidas con arreglo a los fines y objetivos docentes: el logro completo de estos fines y objetivos exige que los educadores disfruten de una situación justa y que la profesión docente goce del respeto público que merece."