

POSADAS

# Marco Regulatorio actual de los Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo.

Dra. Mariana Fernández Fasciolo  
Dra. Maria Florencia Novaretto

*Son varias las normas vigentes en Uruguay con relación a los Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo ("SPST"). En primer lugar, debemos referir como normas "madres" a la Ley No. 15.965 que ratifica el Convenio Internacional del Trabajo N° 161 sobre servicios de salud en el trabajo. En segundo lugar, y en el marco de dichas normas, se han aprobado diferentes Decretos por parte del Poder Ejecutivo, que adoptan medidas concretas para los diferentes sectores de actividad. Puntualmente desde el año 2014 se implementó, de forma gradual y paulatina, la obligatoriedad de contar con Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo ("SPST").*

## MARCO REGULATORIO ACTUAL DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN Y SALUD EN EL TRABAJO

DRA. MARIANA FERNÁNDEZ FASCIOLO<sup>1</sup> - DRA. MARIA FLORENCIA NOVARETTO<sup>2</sup>

POSADAS, POSADAS & VECINO  
**POSADAS**  
DESDE 1974

### I. INTRODUCCIÓN

Son varias las normas vigentes en Uruguay con relación a los Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo (“SPST”).

En primer lugar, debemos referir como normas “madres” a la Ley No. 15.965 que ratifica el Convenio Internacional del Trabajo N° 161 sobre servicios de salud en el trabajo.

En segundo lugar, y en el marco de dichas normas, se han aprobado diferentes Decretos por parte del Poder Ejecutivo, que adoptan medidas concretas para los diferentes sectores de actividad.

Puntualmente desde el año 2014 se implementó, de forma gradual y paulatina, la obligatoriedad de contar con Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo (“SPST”)<sup>3</sup>.

### II. DEFINICIÓN

La definición de SPST la da el propio Convenio N° 161, que establece que son los “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”<sup>4</sup>.

La normativa prevé que “los servicios de salud en el trabajo deberán asegurar las siguientes funciones, las que se documentarán debidamente:

(a) identificación y evaluación de los riesgos que puedan afectar a la salud en el lugar de trabajo;

(b) vigilancia de los factores del medio ambiente de trabajo y de las prácticas de trabajo que puedan afectar a la salud de los trabajadores, incluidas las instalaciones sanitarias, comedores y alojamientos;

(c) asesoramiento sobre la planificación y la organización del trabajo, que puedan afectar la salud y seguridad de los trabajadores tales como el diseño de los lugares de trabajo, sobre la selección, el mantenimiento y el estado de la maquinaria y de los equipos y sobre las sustancias utilizadas en el trabajo;

(d) participación en el desarrollo de programas para el mejoramiento de las prácticas de trabajo, así como en las pruebas y la evaluación de nuevos equipos, en relación con la salud;

(e) asesoramiento en materia de salud, de seguridad y de higiene en el trabajo y de ergonomía, así como en materia de equipos de protección individual y colectiva;

(f) vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con el trabajo;

(g) fomento de la adaptación del trabajo a los trabajadores;

(h) asistencia en pro de la adopción de medidas de rehabilitación profesional; i) colaboración en la di-

“En segundo lugar, y en el marco de dichas normas, se han aprobado diferentes Decretos por parte del Poder Ejecutivo, que adoptan medidas concretas para los diferentes sectores de actividad.”

1 Postgraduada en Derecho del Trabajo Aplicado (Universidad de Montevideo). Aspirante a Profesora Adscripta en Derecho del Trabajo y Seguridad Social (FDer – UdelaR).

2 Postgraduada en Derecho del Trabajo Aplicado (Universidad de Montevideo).

3 Decreto No. 127/014, 126/019, 277/020, 381/021

Marco regulatorio actual de los servicios de prevención y salud en el trabajo.

*fusión de informaciones, en la formación y educación en materia de salud e higiene en el trabajo y de ergonomía;*

*(j) organización de los primeros auxilios y de la atención de urgencia;*

*(k) participación en el análisis de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales”.*

### III. CONDICIONES QUE DEBEN CUMPLIR LOS SPST SEGÚN EL NÚMERO DE TRABAJADORES DEPENDIENTES QUE TENGA LA EMPRESA

#### a) Obligaciones para empleadores que tengan entre 5 y 50 trabajadores.

Para cumplir con la implementación de los SPST, los empleadores en esta categoría a partir del 1 de Noviembre de 2022 deben:

- i. Elaborar un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, confeccionado por un Técnico Prevencionista o un Tecnólogo en Salud Ocupacional, Tecnólogo Prevencionista, Licenciado en Seguridad y Salud Ocupacional, entre otros<sup>5</sup>, el que deberá incluir la identificación de peligros de la actividad, evaluar los riesgos, las medidas correctivas y un cronograma de cumplimiento. Este Plan debe revisarse semestralmente o cada vez que se produzca un cambio en las condiciones de trabajo.
- ii. De acuerdo a los riesgos detectados en el

*“Elaborar un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, confeccionado por un Técnico Prevencionista o un Tecnólogo en Salud Ocupacional, Tecnólogo Prevencionista, Licenciado en Seguridad y Salud Ocupacional, entre otros, el que deberá incluir la identificación de peligros de la actividad, evaluar los riesgos, las medidas correctivas y un cronograma de cumplimiento. Este Plan debe revisarse semestralmente o cada vez que se produzca un cambio en las condiciones de trabajo.”*

*“Estar integrados por un médico especialista en salud ocupacional y otro profesional o técnico que especializado en la temática (tales como Técnico Prevencionista, Tecnólogo en Salud Ocupacional, Tecnólogo Prevencionista, Licenciado en Seguridad y Salud Ocupacional, entre otros) pudiendo ser complementado por un profesional en psicología, personal de enfermería y otras especialidades asociadas a los temas de salud y seguridad en el trabajo.”*

Plan, se podrá recomendar la necesidad de implementar un Servicio de Prevención y Salud en el Trabajo (que se pueden contratar de forma externa a través de un prestador de servicios especializado).

- iii. Se debe exigir a los trabajadores tener al día el control en salud (ex carnet de salud). Si bien esta norma ya estaba vigente, el nuevo decreto dispone la prohibición de trabajar a toda la persona que no lo tenga al día, por lo que el empleador deberá controlar especialmente este punto de forma periódica.

#### b) Obligaciones para empleadores que cuenten entre 50 y 300 trabajadores.

Los empleadores que tengan entre 50 y 300 trabajadores ya deben tener los SPST implementados. Dichos servicios deben:

- i. Estar integrados por un médico especialista en salud ocupacional y otro profesional o técnico que especializado en la temática (tales como Técnico Prevencionista, Tecnólogo en Salud Ocupacional, Tecnólogo Prevencionista, Licenciado en Seguridad y Salud Ocupacional, entre otros) pudiendo ser complementado por un profesional en psicología, personal de enfermería y otras especialidades asociadas a los temas de salud y seguridad en el trabajo.
- ii. Intervenir en la organización de forma trimestral, como mínimo.
- iii. Estos servicios pueden ser externos o estar incorporados en la organización (como personal dependiente de la misma).

<sup>5</sup> De acuerdo con un Decreto aun no publicado no se requiere la intervención de un Médico Ocupacional

#### c) Obligaciones para empleadores que cuenten con

## **más de 300 trabajadores**

Los empleadores que tengan más de 300 trabajadores ya deben tener los SPST implementados. Dichos servicios deben:

- i. Estar integrados por los mismos profesionales detallados en el punto b) i.
- ii. Su funcionamiento debe estar integrado en la gestión de la organización, contando con disponibilidad y capacidad operativa suficiente, instalaciones y medios para atender las funciones que la normativa le asigna en forma permanente.
- iii. Estos servicios pueden ser externos o estar incorporados en la organización (como personal dependiente de la misma).

## **IV. CONCLUSIÓN**

Es importante destacar que las obligaciones reseñadas rigen para todas las actividades, sean comercial, industrial, rural o de servicios- y tenga o no fines de lucro, tanto en el ámbito público como en el privado. Sin perjuicio de ello existen regulaciones específicas para ciertos sectores de actividad, en función de los riesgos asociados con la actividad.