

CRITERIOS APLICABLES EN FISCALIZACIÓN EN TEMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

MIRELLA BERNAL SUÁREZ⁽¹⁾

De acuerdo a la información dada por la Oficina de Estadísticas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el primer trimestre del presente año, se han llevado acabo 25 175 actuaciones inspectivas, el monto de las multas impuestas ascienden a S/. 2 395, 277.00 y se han publicado 24 Resoluciones Directorales sobre temas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Materia que nos ocupará en esta oportunidad, y que representa una de las excepciones reguladas como privilegios de la prevención, según lo establecido en la Ley N° 30222, cuando señala que no se impondrá una multa mayor al 35 % de la que resulte de evaluar el caso concreto, siempre y cuando las infracciones que afecten las normas sobre seguridad y salud en el trabajo, no hayan ocasionado muerte o invalidez permanente al trabajador.

Antes de proceder a compartir con ustedes, los diversos criterios adoptados en la fiscalización de temas relacionados a la seguridad y salud en el trabajo, queremos reflexionar sobre la importancia de implementar un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo basado en principios, que involucre a todos los miembros de una empresa y que no solo tenga la finalidad de cumplir con la matriz legal, sino que además busque un trabajo seguro para todos.

(1) Abogada por la Universidad de Piura.

Así pues, compartimos la idea de C. Ray Asfahl⁽²⁾, cuando señala que todo mundo desea un lugar de trabajo seguro y saludable, pero lo que cada persona está dispuesta hacer para lograr este último objetivo puede variar mucho. La consecuencia es que cada gerencia de cada firma debe decidir a qué nivel, a lo largo de un amplio espectro, debe dirigir el esfuerzo de la seguridad y salud. Algunos administradores niegan esta responsabilidad e intentan dejar la decisión a los empleadores.

Continúa señalando que, por lo general, sin un compromiso de parte de la gerencia, el trabajador no puede incorporar la seguridad a su estación de trabajo por sí solo. El comportamiento del trabajador es el determinante más importante de su seguridad, pero dicho comportamiento por sí solo no puede hacer que un trabajo peligroso sea seguro.

Dicho compromiso de la gerencia y/o del empleador lo encontramos en nuestro ordenamiento peruano, en la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, regulada en el artículo 22 de la Ley N° 29783 y estrechamente vinculada con el Principio de Prevención, que implica que el empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios, las condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral.

Teniendo en cuenta la responsabilidad no solo administrativa y/o civil, sino y sobre todo la responsabilidad penal⁽³⁾, que implica el incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, reforzamos la importancia de

(2) *Seguridad industrial y administración de la salud* / C. Ray; ASFAHL, David W.; RIESKE. Traducción Jaime Espinosa Limón, México D.F., Pearson Educación/Prentice Hall, 2010.

(3) “CUARTA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA MODIFICATORIO DE LA LEY N° 29783. Modifícase el artículo 168-A del Código Penal, con el texto siguiente:

Artículo 168-A. Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo

El que, deliberadamente, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, y habiendo sido notificado previamente por la autoridad competente por no adoptar las medidas previstas en estas y como consecuencia directa de dicha inobservancia, ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años.

Si, como consecuencia de la inobservancia deliberada de las normas de seguridad y salud en el trabajo, se causa la muerte del trabajador o terceros o le producen lesión grave, y el agente pudo prever este resultado, la pena privativa de libertad será no menor de cuatro ni mayor de ocho años en caso de muerte y, no menor de tres ni mayor de seis años en caso de lesión grave.

Se excluye la responsabilidad penal cuando la muerte o lesiones graves son producto de la inobservancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo por parte del trabajador”.

conocer los criterios que se han venido aplicando en las inspecciones, además porque las infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo son de carácter insubsanable, y la subsanación posterior no extingue la responsabilidad de la inspeccionada.

A continuación el desarrollo de los criterios aplicados.

I. REGLAMENTO INTERNO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Esta obligación está regulada en el artículo 34 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, que indica que todas las empresas con veinte o más trabajadores deben elaborar su RISST.

Asimismo, la norma señala que es responsabilidad del empleador, entregar a cada trabajador copia del RISST (por medio físico y/o digital). Ahora bien, teniendo en cuenta que el reglamento de la ley define “trabajador” como toda persona que desempeña una actividad laboral subordinada y autónoma, para un empleador privado o para el Estado, entonces también se le deberá entregar copia del mencionado reglamento, a todos los trabajadores en régimen de intermediación y tercerización, a las personas en modalidad formativa y a todo aquel cuyos servicios subordinados o autónomos se presten de manera permanente o esporádica en las instalaciones del empleador.

Nuestra legislación también señala que el RISST debe establecer los registros obligatorios a cargo del empleador y que al tratarse de un documento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el empleador deberá exhibirlo y debe estar debidamente aprobado por el CSST, de acuerdo al artículo 42 del Reglamento de la Ley N° 29783.

La estructura mínima con la que deberá contar el RISST, serán: a) objetivos y alcances; b) liderazgo, compromisos y la política de seguridad y salud; c) atribuciones y obligaciones del empleador, de los supervisores, del comité de seguridad y salud, de los trabajadores y de los empleadores que les brindan servicios si las hubiera; d) estándares de seguridad y salud en las operaciones, e) Estándares de seguridad y salud en los servicios y actividades conexas y f) Preparación y respuesta a emergencias. La estructura antes mencionada también la encontramos en la Resolución Ministerial N° 050-2013, en cuyo Anexo 2, describe un modelo que deberá ser tomado como referencia, además señala que el mismo deberá ser evaluado periódicamente por el CSST.

Con relación a las obligaciones de los trabajadores, la norma indica que en el RISST deberán establecerse las sanciones por el incumplimiento de los trabajadores, a continuación algunas de dichas obligaciones, cuya enumeración no es taxativa: a) Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de seguridad y salud en el trabajo, b) Usar adecuadamente los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección personal y colectiva, siempre y cuando hayan sido previamente informados y capacitados sobre su uso, c) Cooperar y participar en el proceso de investigación de los accidentes de trabajo y de las enfermedades ocupacionales cuando la autoridad competente lo requiera o cuando, a su parecer, los datos que conocen ayuden al esclarecimiento de las causas que los originaron, y d) Someterse a los exámenes médicos a que estén obligados por norma expresa, siempre y cuando se garantice la confidencialidad del acto médico.

“No contar con el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo según ley, que contenga los estándares de seguridad y salud de los trabajadores de la pasador del área de tejeduría, además de los pesos que pueden manipular en el trabajo” Resolución Directoral N° 165-2013-MTPE/1/20.4, es considerada como falta ya que no cumple con regular estándares de las actividades principales y conexas.

“(…) no contar con el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, que cuente con los estándares de seguridad y salud en el trabajo en las operaciones y en sus servicios y actividades conexas (...)”, implicó que la empresa inspeccionada sea multada con S/. 32,521.50, tal como puede verse en la Resolución Directoral N° 472-2013-MTPE/1/20.4.

De acuerdo a lo señalado en el artículo 42 del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo; el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como una de sus funciones el Aprobar el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, RISST), dicha función también ha sido fiscalizada y su no cumplimiento implicó una multa a la empresa inspeccionada; ya que mediante la Resolución Directoral N° 499-2013-MTPE/1/20.4, la autoridad administrativa señaló que al no encontrarse la segunda hoja (en la que se aprobó el RISST) debidamente suscrita por los miembros, no genera certeza respecto a los acuerdos tomados.

De la lectura de la última resolución directoral comentada, sugerimos tener especial cuidado con las actas del comité que aprueban los principales documentos

de gestión, siendo meticulosos en exceso, al solicitarles a todos los miembros que firmen todas las hojas del acta correspondiente.

II. NO CONTAR CON COMITÉ O SUPERVISOR DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (CSST)

La etapa previa, al funcionamiento del CSST, es su elección, la misma que de acuerdo a ley, deberá realizarse de forma directa y secreta; y respetando el procedimiento y los formatos establecido en la Resolución Ministerial N° 148-2012-TR de fecha 7 de junio de 2012.

La **Resolución Directoral N° 187-2013-MTPE/1/20.4**, se sanciona a una empresa, porque su comité estaba conformado por 13 miembros, es decir, se hace énfasis en que el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo debe ser paritario.

Con relación al presente tema, sugerimos la elección de los representantes suplentes, así como de los titulares, ya que en un expediente⁽⁴⁾, se sancionó a una empresa por no haberse asegurado de establecer un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo conforme a ley, al no haber designado los miembros suplentes como parte empleadora y que había condicionado la designación de los miembros suplentes del comité, copulativamente, a la necesidad del funcionamiento del mismo y siempre que algún miembro titular no pueda asistir a las reuniones, es decir, que había constituido un comité que no contaba con miembros suplentes designados.

Incumplimiento que habría vulnerado lo establecido en el artículo 48⁽⁵⁾ del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, que establece imperativamente que el empleador tienen la obligación de designar ante el comité tanto a sus representantes titulares como a los suplentes.

A mayor abundamiento, en dicho expediente, también se estipulaba que en el Acta de Instalación y juramentación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, no contenía el detalle de los miembros suplentes, es decir, no habían sido designados conforme a ley.

(4) Exp. N° 1990-2012-MTPE/1/20.4

(5) Artículo 48.- El empleador conforme lo establezca su estructura organizacional y jerárquica designa a sus representantes, titulares y suplentes ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, entre el personal de dirección y confianza.

Otro criterio⁽⁶⁾, señala la necesidad que los representantes por parte del empleador tengan la calidad de personal de confianza o de dirección, debiendo ser acreditado con el documento que precise dicha calificación, así pues, se deberá contar con la carta de designación correspondiente.

III. NO FORMAR E INFORMAR SOBRE LOS RIESGOS DE SU PUESTO DE TRABAJO Y LAS MEDIDAS PREVENTIVAS APLICABLES

“(…) la entrega de algunos documentos (Reglamento Interno de Seguridad Industrial – Flota, Cartilla Inicial de Instrucción para Tripulante, etc.), los mismos (winchero) no están relacionados específicamente a los riesgos de su puesto de trabajo y las medidas preventivas aplicables” Resolución Directoral N° 133-2013-MTPE/1/20.4.

IV. NO HABER OTORGADO FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN OPORTUNA Y ADECUADA A LAS LABORES DESEMPEÑADAS POR EL PERSONAL

“No acreditar haber proporcionado capacitación adecuada y oportuna sobre los riesgos existentes (pesos a manipular) en el puesto de trabajo específico (pasador)”. **Resolución Directoral N° 165-2013-MTPE/1/20.4.**

Mediante la **Resolución Directoral N° 152-2013-MTPE/1/20.4**, la empresa sancionada señala que sí ha cumplido con formar e informar a los trabajadores sobre los riesgos de sus puestos de trabajo, para acreditar lo señalado presenta constancias de instrucción adjuntas; sin embargo, la autoridad administrativa indicó que dichas constancias no estaban referidas a los riesgos del puesto de trabajo y además dichas constancias no pertenecían al extrabajador.

Es importante hacer hincapié, que la capacitación debe ser anticipada, adecuada y efectiva; con relación a dichos requisitos, encontramos que en una oportunidad, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, determinó que si bien, la inspeccionada adjuntaba los documentos denominado certificación de asistencia

(6) Resolución Directoral N° 235-2013-MTPE/1/20.4

al curso de sensibilización sobre las medidas básicas de seguridad que incluía terminología básica, tipos de riesgos, trabajos de altura, levantamiento de carga, ergonomía y usos de equipos de protección personal, sin embargo, no advertía que la trabajadora había recibido la capacitación adecuada y preventiva respecto a los riesgos a los que se encontraba expuesta de acuerdo al tipo de trabajo que desarrollaba.

Mediante las capacitaciones se busca garantizar la participación de todos los trabajadores en el Sistema de Gestión y es un indicador de los logros que consiga la implementación del mismo, por ello los trabajadores no solo deben participar en las capacitaciones, además deben revisar los programas cuando exista un Supervisor y en caso exista un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, serán sus representantes los que revisen dichos programas.

A mayor abundamiento, encontramos el artículo 49 de la ley, que señala como obligación del empleador garantizar oportuna y apropiadamente la capacitación y entrenamiento en seguridad y salud en el centro y puesto de trabajo o función específica, al momento de la contratación, durante el desempeño de la labor y cuando se produzcan cambios en la función, puesto de trabajo o tecnología. De manera adicional, regula expresamente que si el empleador diseña, fabrica, importa, suministra o cede máquinas, equipos, sustancias, productos o útiles de trabajo; deberá capacitar a sus trabajadores sobre la instalación adecuada, utilización y mantenimiento preventivo de las máquinas y equipos; así como el uso apropiado de los materiales peligrosos a fin de prevenir los peligros inherentes a los mismos.

Pero no solo es obligación del empleador, los trabajadores también están obligados a participar en las capacitaciones, además si el trabajador no acude a las mismas sin justificación alguna, podrá ser sancionado incluso con el despido.

Ahora bien, las características que deben cumplir las capacitaciones son: se realizan dentro de la jornada de trabajo y, por lo tanto, dicho tiempo debe ser remunerado. Ahora bien, si dichas capacitaciones se realizan fuera del lugar de trabajo o en una localidad o región distinta a aquella, el empleador debe cubrir los gastos de alimentación y alojamiento. La norma también señala que deben ser impartidas por el empleador o través de terceros y en ningún caso su costo debe ser asumido por el trabajador. Las mismas deben ser extensivas a todos los trabajadores, atendiendo de manera específica a los riesgos existentes en el trabajo, y cuando se requiera, deben ser impartidas por profesionales competentes y con experiencia en la materia.

Con la finalidad de garantizar la idoneidad y eficiencia de las capacitaciones, también la ley exige que se realice una evaluación después de las mismas, de

esa manera se verifica que los trabajadores hayan adquirido los conocimientos y medidas de control relacionados a su puesto de trabajo.

V. REGISTRO DE INDUCCIÓN

“No cuenta con el registro de inducción y capacitación conforme a la normativa vigente, que incluya las evaluaciones de las charlas y talleres brindados como mecanismo de comprobación de que el ex trabajador accidentado Luis Alberto Condori Huamán comprendió el contenido de los mismos”. **Resolución Directoral N° 165-2013-MTPE/1/20.4.**

Estamos ante una inducción que es obligación del empleador y que se encuentra descrita en el artículo 49 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual señala que: “El empleador, entre otras, tiene la obligación de... g) Garantizar, oportuna y apropiadamente, capacitación y entrenamiento en seguridad y salud en el centro y puesto de trabajo o función específica”, tal como señala a continuación: al momento de la contratación, cualquiera sea la modalidad o duración; durante el desempeño de la labor y cuando se produzcan cambios en la función o puesto de trabajo o en la tecnología.

De lo antes descrito, podemos concluir que al momento de la contratación se deberá realizar una inducción sobre temas de seguridad y salud al nuevo trabajador, siendo el contenido de dicha inducción la capacitación adecuada y oportuna en relación con los riesgos en el centro de trabajo, como en el puesto de trabajo.

Para realizar con éxito dicha inducción y además realizarla de acuerdo a ley, la persona encargada que podrá ser, dependiendo de la actividad y número de trabajadores, el Jefe de Seguridad o el Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, deberá previamente, haber evaluado los puestos de trabajo y señalado las recomendaciones por cada puesto. Dichas recomendaciones, además, de acuerdo al artículo 35 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, deben estar descritas en un anexo adjunto al contrato de trabajo y cuando el contrato sea celebrado de manera verbal, deberán entregarse en forma física o digital, a más tardar, el primer día de labores.

Cabe anotar que no realizar la inducción sobre temas de seguridad y salud en el trabajo, es considerada como una infracción grave, de acuerdo a la Ley

Nº 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, por no cumplir con las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores acerca de los riesgos del puesto de trabajo y sobre las medidas preventivas aplicables.

VI. NO CONTAR CON UN REGISTRO DE ACCIDENTES

En el Expediente Nº 925-2012, se indica expresamente que un resumen de hechos del Accidente no es un Registro, ya que solo contenía un resumen de hechos, conclusiones y medidas a aplicar, más no una investigación que permita detectar las medidas correctivas y las causas inmediatas y básicas.

Por ello, consideramos pertinente, recordarles que los requisitos mínimos con los cuales deben contener los registros que indica la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

VII. NO INVESTIGAR LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

Todos los accidentes que se produzcan durante la actividad laboral, deben investigarse para identificar las causas de su origen y establecer acciones correctivas para evitar su recurrencia, circunstancia que no llegó a cumplir la inspeccionada.

Mediante una Resolución Directoral emitida en julio del año pasado, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, sancionó a una empresa del sector eléctrico porque su Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo no cumplió con investigar las causas de un accidente de acuerdo a ley, ya que no inició las investigaciones inmediatamente después de producido el accidente; es decir, no cumplió con reunirse de manera extraordinaria y de esa manera determinar las causas del accidente y luego emitir las recomendaciones respectivas para evitar que se repita.

Además, en dicha resolución se señala que en el informe remitido por la empresa inspeccionada como el expediente de investigación del mismo, no se observa la fecha de elaboración del referido informe y no se aprecia la fecha en que se realizaron las investigaciones que dieron origen a dicho documento.

Asimismo, al revisar el cumplimiento de las condiciones de seguridad en máquinas y equipos de trabajo, la resolución indica que en el Registro de Accidentes con la investigación y medidas correctivas, presentado por la empresa fiscalizada, se verificó como condición sub estándar: “Interruptor de potencia no obedecía mandos eléctricos y mecánicos de cierre en todos los niveles de operación (...)”; por lo que resolvió que la empresa no cumplió con las condiciones de seguridad exigidas por ley.

Ahora bien, de lo antes descrito, evaluaremos tres temas que consideramos importantes: a) la finalidad de las reuniones extraordinarias del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo; b) la investigación de los accidentes; y c) la importancia de capacitar a los miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Respecto al primer punto, encontramos el artículo 42 del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, que regula como función del Comité, reunirse mensualmente en forma ordinaria para analizar y evaluar el avance de los objetivos establecidos en el programa anual, y en forma extraordinaria para analizar accidentes que revistan gravedad o cuando las circunstancias lo exijan, así encontramos como competencia exclusiva del Comité la de investigar los mismos, ya que incluso es el único que puede constituir comisiones técnicas con dicho fin.

Con relación al segundo punto, en el glosario del Reglamento, se define a la investigación de accidentes como el proceso de identificación de los factores, elementos, circunstancias y puntos críticos que concurren para causar los accidentes e incidentes. La finalidad de la investigación es revelar la red de causalidad y de ese modo permite a la dirección del empleador tomar las acciones correctivas y prevenir la recurrencia de los mismos. Así pues, es el proceso por el cual buscamos recabar, analizar e interpretar diversos datos y hechos que nos permitan indagar las causas - efecto de un accidente. Como metodologías para investigarlos encontramos, los cinco porqués, metodología simple, utilizada y recomendada para casos simples, de pequeña gravedad y se basa en preguntarnos por qué ocurrió dicho accidente, hasta en cinco oportunidades.

También tenemos la metodología de árbol de causas, la cual es de mayor complejidad y se aplica a casos graves o complejos. Cuenta con las siguientes etapas: a) reunir las afirmaciones sobre la no conformidad y listarlas; b) *brainstorming* o lluvia de ideas y c) análisis de la no conformidad.

La causalidad de pérdidas desarrollada por Frank Bird, es otra metodología y es la más recomendable porque contiene los puntos clave necesarios, que nos permiten comprender y recodar los hechos críticos para el control de la gran

mayoría de los accidentes de trabajo, comprende evaluar: falta de control, causas básicas, causas inmediatas, incidente y pérdidas. Metodología recogida en el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo y que permitirá llenar los Registros de Accidentes aprobados por la Resolución Ministerial N° 050-2013-TR.

Es decir, la investigación de accidentes que cumple con los requisitos de acuerdo a ley, será aquella que es realiza por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de manera oportuna, que utiliza como método de investigación el de causalidad de pérdidas y que tiene como resultado la emisión de recomendaciones para evitar que vuelva a ocurrir.

Debemos recordar la importancia de capacitar a los miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, ya que todo lo consignado será evaluado por la Autoridad Administrativa y le dará las herramientas para decidir si se ha cumplido o no con las exigencias legales.

VIII. NO CONTAR CON EL REGISTRO DEL MONITOREO DE AGENTES FÍSICOS, QUÍMICOS, BIOLÓGICOS, PSICOSOCIALES Y FACTORES DE RIESGOS DISERGONÓMICOS

Encontramos el Expediente Sancionador N° 1620-2012-MTPE/1/20.44, en el cual se sanciona a una institución pública por no contar con dicho registro, por ello recomendamos verificar la necesidad de realizarlos.

IX. NO HABER OTORGADO EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL ADECUADOS PARA EL DESEMPEÑO DE LABORES DEL PERSONAL

En el Exp.N° 925-2012, respecto a la entrega de guantes de seguridad (EPP), la empresa fiscalizada alega que no se ha considerado los vales de almacén presentados; sin embargo la Dirección de Inspección de Trabajo, señala que sí consideró y valoró los vales, pero llegó a la válida conclusión que los mismos no acreditaban la entrega de guantes de seguridad al trabajador que sufrió el accidente. Asimismo, señaló que el argumento relacionado a los años laborados por el citado trabajador, no apuntan necesariamente que se le haya otorgado guantes.

“(…) el recurrente no verificó y supervisó que su trabajador tenga puesto el equipo de protección personal, es decir, no se verificó el uso efectivo del arnés de seguridad para la realización de sus labores (limpieza de techo), en efecto lo que se está sancionando en el presente caso es la omisión del empleador de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor (...) en la medida que esta constituye una obligación de ineludible cumplimiento en aplicación del Principio de Prevención (...)”. **Resolución Directoral N° 030-2013-MTPE/1/20.4.**

Esperamos haber contribuido a la asesoría en temas relacionados a Seguridad y Salud en el Trabajo.