

Primera edición: 1992

Segunda impresión: 1994

Tercera impresión: 1996

Segunda edición: 2002

Segunda impresión: 2006

Tercera impresión: 2009

Tercera edición: 2014

Grupo editorial de la tercera edición

K. Kogi (Presidente)

G. Costa, B. Rogers, S. Iavicoli, N. Kawakami, S. Lehtinen,

C. Nogueira, J. Rantanen, E. Santino, P. Westerholm.

\*ICOH: Acrónimo de International Commission on Occupational Health, que se traduce a Comisión Internacional de Salud Laboral.

Secretaría General

Dirección: Sergio Iavicoli MD, PhD

INAIL

Via Fontana Candida, 1

00040 - Monteporzio Catone (Roma) - Italia

Tel: +39 - 06 - 94181506

Fax: +39 - 06 - 94181556

Dirección de correo electrónico: [icoh@inail.it](mailto:icoh@inail.it)

International Commission on Occupational Health © 2014 ICOH

Commission Internationale de la Santé au Travail © 2014 CIST



## Prólogo

1. Son varias las razones por las que la Comisión Internacional de Salud Laboral (ICOH) se ha comprometido a desarrollar un Código Ético Internacional para los profesionales de la salud laboral, distinto de los demás Códigos de ética existentes para los médicos. La primera de estas razones es el creciente reconocimiento de las complejas, y a veces contradictorias, responsabilidades de los profesionales de la salud y la seguridad laboral con relación a los trabajadores, los empleadores, el público, la salud pública y las autoridades laborales, y otras instituciones como la seguridad social y las autoridades judiciales. La segunda razón es el incremento del número de los profesionales de la salud y seguridad laboral, como resultado de la instauración obligatoria o voluntaria de servicios de salud en el trabajo. Otro factor a tener en cuenta es el desarrollo emergente del enfoque multidisciplinario de la salud laboral, que implica que especialistas de diferentes profesiones se involucren en los servicios de salud laboral.

2. El Código Ético Internacional para Profesionales de la Salud Laboral es relevante a muchos grupos profesionales que llevan a cabo tareas y tienen responsabilidades relativas a la seguridad, higiene, salud y medio ambiente en relación al trabajo en las empresas del sector público y privado. La expresión “profesionales de la salud laboral” se utiliza en el Código para hacer referencia a un amplio grupo cuya vocación común es el compromiso profesional de dedicarse a la salud laboral. Este Código es aplicable a las actividades de los profesionales de la salud laboral tanto cuando actúan de forma individual como cuando forman parte de organizaciones o empresas que ofrecen servicios a clientes y consumidores. El Código se aplica a los profesionales y a los servicios de salud laboral sin considerar si actúan en un contexto de libre mercado sujeto a la competencia o si lo hacen en el marco de los servicios de la salud pública.

3. El Código Ético Internacional de 1992 estableció los principios generales de ética en la salud laboral. Estos aun son válidos pero necesitan ser actualizados y reformulados para reforzar su importancia en el ambiente cambiante en el que se practica la salud laboral. El Código también requiere ser reinterpretado periódicamente, utilizando terminología actualizada y para incorporar los aspectos éticos de salud laboral que

surgen en debates públicos y profesionales. Deben tenerse en cuenta los cambios en las condiciones de trabajo y en las demandas sociales, incluyendo aquellos que surjan por desarrollos políticos y sociales en las sociedades; las demandas sobre las utilidades, la mejora continua de la calidad y la transparencia; la globalización de la economía mundial y la liberalización de los mercados internacionales; el desarrollo técnico y la introducción de la tecnología de la información como un elemento integral de la producción y los servicios. Todos estos aspectos repercuten en el contexto que rodea a la práctica de la salud laboral y por tanto influyen las normas profesionales de conducta y la ética de los profesionales de la salud laboral.

4. La preparación de un Código Ético Internacional para Profesionales de la Salud Laboral fue discutida por la Junta Directiva de ICOH en Sídney en 1987. El borrador fue sujeto de un proceso de consultas. El Código Ético para Profesionales de la Salud Laboral de 1992 fue aprobado por la Junta Directiva de ICOH en noviembre de 1991 y publicado en inglés y en francés en 1992, con varias reimpressiones y traducciones a otros idiomas en los años posteriores. Un grupo de trabajo fue establecido en 1993 con el objetivo de actualizar el Código Ético para Profesionales de la Salud Laboral y coincidió con la Junta Directiva de ICOH en 1997 en que era necesaria realizar una revisión profunda del Código Ético para incorporar nuevos asuntos y temas que necesitaban ser abordados. El Grupo de Trabajo sobre Ética en la Salud Laboral (J.F. Caillard, G.H. Coppée y P. Westerholm) empezó el proceso de revisión del Código en 1999 con el asesoramiento de una selección de miembros de ICOH preservando su estructura original y reorganizando el texto de manera más sistemática.

5. La versión actualizada del Código Ético para Profesionales de la Salud Laboral fue aprobada por la Junta Directiva de ICOH en marzo de 2002. El Código de 2002 fue ampliamente reconocido y usado para la elaboración de Códigos éticos nacionales y para objetivos educativos. Fue adoptado como referencia en Argentina e Italia en el marco de la salud y seguridad laboral. También fue incluido en la edición de texto Rosenstock and Cullen. A parte de los idiomas oficiales de ICOH, el Código Ético de ICOH fue traducido al chino, griego, italiano, japonés, portugués, español y turco. En 2010, los directores médicos del Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas estuvieron

de acuerdo con aconsejar que cualquier declaración ética en cuestiones de salud laboral realizada por una organización debiera ser guiada por el Código Ético de ICOH. Además, el Código ha sido adoptado de manera voluntaria como un estándar para definir y evaluar la conducta profesional y ha sido ampliamente referido en campos relacionados con la salud laboral.

6. La Junta Directiva de ICOH decidió en 2008 revisar el Código de 2002, y encomendó al Comité de Trabajo en Ética y Transparencia de la Junta Directiva llevar a cabo la tarea en una reunión de la Junta Directiva en Ciudad del Cabo en marzo de 2009. El comité estaba constituido por los siguientes miembros de la Junta Directiva: P. Westerholm (presidente), G. Costa, M. Guillemin, J. Harrison y J. Howard Jr., que conformaron el Grupo de Revisión del Código de la Junta Directiva de ICOH. El miembro de la Junta Directiva M. Fingerhut fue afiliado al grupo para fortalecer la capacidad de enlace en vista del alcance global de la tarea. Para reforzar los campos de contacto, se añadió al Grupo de Revisión del Código J.F. Caillard (Pasado presidente de ICOH) y S. Iavicoli (Secretario General de ICOH). Para expandir el contacto con diferentes regiones del mundo y profesionales de las redes en Latinoamérica, , África y Asia, J. Rodriguez Guzman, L. London and S. Horie fueron incorporados al Grupo de Revisión del Código. Además, un grupo de trabajo fue compuesto como un subgrupo del Grupo de Revisión del Código para abordar aspectos del Código Ético relacionados con el contexto cultural en el continente africano. Este grupo estaba formado por G. B. Tangwa, R. B. Matchaba-Hove, A. Nyika, N. MKhize and R. N. Nwabueze. El trabajo de revisión se llevó a cabo durante las conferencias de ICOH en Europa, África, Latinoamérica y Asia con otros profesionales de las redes

7. Se presentó un informe del progreso del Grupo de Revisión del Código y fue analizado en la Reunión de mitad de ciclo de la Junta Directiva de ICOH en Milán en febrero de 2011. La afiliación de ICOH estuvo involucrada a través de la comunicación de los resultados de la revisión preliminar a los comités científicos de ICOH, los presidentes y secretarios y los secretarios nacionales de ICOH .

El informe del Grupo de Revisión del Código enviado por P. Westerholm, presidente del Comité de Ética y Transparencia, en septiembre de 2011 fue tratado en una reunión de revisión del Código organizada por K. Kogi, presidente de ICOH, y atendida por los directivos de ICOH y miembros del Comité de Ética y Transparencia. Se acordó minimizar los cambios en el Código y examinar solo los aspectos que requerían

revisión. Una sesión especial en el Congreso de ICOH de Cancún en marzo de 2012 abordó más a fondo estas cuestiones basándose en los resultados de la revisión. Los cambios requeridos por el Código fueron discutidos en un taller sobre el Código Ético de ICOH organizado en la Universidad de Salud Laboral y Medioambiental en Kitakyushu en agosto de 2012. Para finalizar el trabajo de revisión del Código en vista de las correcciones recomendadas generadas a lo largo del proceso de revisión, el presidente de ICOH K. Kogi organizó un Grupo de Modificación del Código compuesto por los vicepresidentes de ICOH S. Lehtinen y B. Rogers, el Secretario General S. Iavicoli, el ex presidente J. Rantanen y los miembros de la Junta Directiva G. Costa, N. Kawakami, C. Nogueira, E. Santino and P. Westerholm. En la reunión del Grupo de Modificación del Código de Junio de 2013, las revisiones del Código fueron acabadas. Además, agradecemos el apoyo editorial para esta tercera edición de Sr. Carlo Petyx (Coordinador), Sra. Valeria Boccuni, Sra. Erika Cannone, Sr. Pierluca Dionisi y Sra. Antonella Oliverio.

8. En el proceso de revisión, el punto fundamental de partida y el objetivo han sido conservar la estructura ya existente del Código de 2002 a lo largo de la revisión, con el propósito de servir a la continuidad y el reconocimiento de los contenidos por las sucesivas generaciones de miembros de ICOH y todos los lectores de la comunidad de profesionales de salud laboral del mundo. El proceso de revisión ha dado lugar a los materiales de trabajo y documentación prevista para estar disponible como entradas adicionales en la página web de ICOH tras la adopción del Código revisado por la Junta Directiva de ICOH. Las revisiones propuestas del Código fueron presentadas a la Reunión de Mitad de Ciclo de la Junta Directiva de ICOH en Helsinki en febrero de 2014. Al revisar con más profundidad los cambios propuestos, la Junta Directiva de ICOH aprobó el nuevo Código Ético Internacional para Profesionales de la Salud Laboral el 10 de febrero de 2014.

9. Este Código Ético representa un intento de traducir en términos de conducta profesional los valores y principios éticos en la salud laboral. Intenta guiar todos aquellos que llevan a cabo actividades relacionadas con la salud laboral y establecer un nivel referencia en base al que se pueda evaluar su desempeño. Su objetivo es también

contribuir al desarrollo de un conjunto común de principios para la cooperación entre todas las partes interesadas, así como para promover el trabajo en equipo y un enfoque multidisciplinario en la salud laboral. Proporciona un marco para documentar y justificar salidas de práctica aceptada y supone una carga de responsabilidad para aquellos que no hacen explícitas sus razones. Cabe señalar que la orientación más detallada sobre un número de aspectos particulares puede encontrarse en los códigos nacionales de ética o directrices para profesiones específicas. Además, el Código Ético no pretende cubrir todas las áreas de implementación o todos los aspectos de conducta de los profesionales de la salud laboral o sus relaciones con sus compañeros sociales, otros profesionales y el público. Se reconoce que algunos aspectos de la ética profesional pueden ser específicos para determinadas profesiones y necesiten orientación ética adicional.

10. Es necesario destacar que la ética debería ser considerada un tema que no tiene fronteras claras y requiere interacciones, cooperación multidisciplinaria, consultas y participación. El proceso puede llegar a ser más importante que su resultado final. Un código ético para profesionales de la salud laboral nunca debería considerarse como «final» sino como peldaño de un proceso dinámico que involucra a la comunidad de la salud laboral en su totalidad, ICOH y otras organizaciones interesadas por la salud, la seguridad y el medio ambiente, incluyendo sus empleados y sus trabajadores.

11. No se puede exagerar que la ética en la salud laboral es en esencia un campo de interacciones entre muchos socios. La buena salud laboral es incluyente, no excluyente. La elaboración y aplicación de normas de conducta profesional no solo involucran a los profesionales de la salud laboral sino también aquellos que se beneficiarán o pueden sentirse amenazados por su práctica, así como aquellos que apoyan su implementación o denuncian sus deficiencias. Por lo tanto, deberá prestarse atención a este documento y debería revisarse siempre que se considere necesario. Los comentarios para mejorar su contenido deben dirigirse al Secretario General de la Comisión Internacional de Salud Laboral (ICOH).

12. El Código Ético de la Comisión Internacional de Salud Laboral (ICOH) puede ser libremente reproducido siempre que se indique la fuente del texto. La propuesta de traducción a otros idiomas distintos del inglés y el francés, debe dirigirse conjuntamente al presidente y el secretario general de ICOH. La traducción a otras lenguas que no sean oficiales debe ser realizada por un grupo de trabajo ad hoc designado por el presidente de ICOH. El presidente de ICOH puede nombrar un grupo de revisión para reexaminar la versión traducida si es necesario. El líder del grupo de trabajo presentará el texto traducido y revisado para su aprobación por el presidente de ICOH. Las versiones traducidas del Código Ético de ICOH deben incluir una copia del Código en inglés o francés. La impresión del Código Ético de ICOH debe ser primeramente autorizada por el presidente de ICOH. Cualquier ayuda económica que se reciba de cualquier organización para la impresión del Código debe ser primeramente comunicada y aprobada por el presidente de ICOH.

Kazutaka Kogi, MD, DMSc Sergio Iavicoli, MD, PhD

Presidente de ICOH y Secretario General de ICOH

## **INTRODUCCION**

1. El objetivo de la práctica de la salud laboral es promover y proteger la salud de los trabajadores, mantener y mejorar su capacidad y habilidad para el trabajo, contribuir al establecimiento y mantenimiento de un ambiente seguro y saludable para todos, así como promover la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, teniendo en cuenta su estado de salud.

2. El campo de la salud laboral es amplio y abarca la prevención de todos los daños derivados del trabajo, los accidentes de trabajo, los trastornos relacionados con el trabajo, incluyendo las enfermedades profesionales, la protección y la promoción de la salud de los trabajadores y todos los aspectos relacionados con las interacciones entre el trabajo y la salud. Los profesionales de la salud laboral deben involucrarse, todo lo que sea posible, en el diseño y la selección de equipos de seguridad y salud laboral, métodos de trabajo y procedimientos apropiados, y prácticas de trabajo seguras pertinentes a la salud, la seguridad y la capacidad de trabajo de los trabajadores. Deben promover la participación de los trabajadores en este campo, así como fomentar el aprendizaje basado en la experiencia.

3. Sobre la base del principio de equidad, los profesionales de la salud laboral deben ayudar a los trabajadores a obtener y mantener su empleo a pesar de sus deficiencias o discapacidades. Se debe reconocer que hay necesidades particulares de los trabajadores en materia de salud laboral, en función del género, edad, etnia, condiciones fisiológicas, aspectos sociales, barreras de comunicación u otros factores. Tales necesidades deben atenderse en forma individual, prestando la debida atención a la protección de la salud en relación con el trabajo y eliminando toda posibilidad de discriminación.

4. A los efectos de éste código, se entiende que la expresión “profesionales de la salud laboral” se refiere a todos aquellos que, en el ejercicio de su profesión, desempeñan tareas, proveen servicios o están involucrados en una práctica de seguridad y salud laboral. Existe una amplia gama de disciplinas que están relacionadas con la salud laboral, dado que es un interfaz entre la tecnología y la salud que cubre aspectos técnicos, médicos, sociales y legales. Entre los profesionales de la salud laboral se incluyen médicos(as) del trabajo, enfermeros(as) laborales, inspectores(as) del trabajo, higienistas laborales, psicólogos(as) laborales, especialistas en ergonomía, rehabilitación, prevención de accidentes y el mejoramiento del ambiente de trabajo, así

como en la investigación en salud y seguridad laboral. Las competencias de estos profesionales de la salud laboral deberían ser movilizadas dentro del marco y el enfoque de un equipo multidisciplinario.

5. En la práctica de la salud laboral también se pueden involucrar de alguna manera a muchos otros profesionales, de una variedad de áreas tales como química, toxicología, ingeniería, sanidad radiológica, epidemiología, salud ambiental, protección ambiental, sociología aplicada, seguros sociales y de salud y educación para la salud. Más aún, las autoridades de salud pública y de trabajo, los empleadores, los trabajadores y sus representantes, y los trabajadores de primeros auxilios, tienen un rol esencial y responsabilidad directa en la implementación de políticas y programas de salud laboral, aunque no sean profesionales de salud laboral por formación. Finalmente, muchos otros profesionales como abogados, arquitectos, fabricantes, diseñadores, analistas del trabajo, especialistas en organización del trabajo, docentes de escuelas técnicas, universidades y otras instituciones, así como el personal de los medios, tienen un rol importante que jugar en relación con la mejora del ambiente y las condiciones de trabajo.

6. El término “empleadores”, se refiere a personas con reconocida responsabilidad, compromiso y obligaciones hacia los trabajadores en su empleo, en virtud de una relación de mutuo acuerdo. El término “trabajadores” se aplica a todas las personas que trabajan durante tiempo completo, tiempo parcial o mediante contrato temporal para un empleador; este término es utilizado en un amplio sentido, e incorpora a todos los trabajadores, incluyendo los directivos y los trabajadores autónomos y trabajadores del sector informal (se considera que un trabajador autónomo tiene simultáneamente los deberes del empleador y el trabajador).

El término de “autoridad competente” se refiere a un ministerio, departamento gubernamental u otra autoridad pública que tenga el poder de expedir regulaciones, órdenes u otras disposiciones con fuerza de ley, y que estén en la obligación de supervisar e impulsar su implementación.

7. Existe un amplio abanico de deberes, obligaciones y responsabilidades, así como de relaciones complejas entre aquellas personas involucradas en los asuntos de seguridad y salud laboral. En general, los deberes, las obligaciones y las responsabilidades se definen por regulaciones estatutarias. Cada empleador es responsable de la salud y la

seguridad de los trabajadores en sus empleos. Cada profesión tiene responsabilidades relacionadas con la naturaleza de sus tareas. Es importante definir el rol de los profesionales de la salud laboral y sus relaciones con otros profesionales, las autoridades competentes y los actores sociales involucrados en las políticas económicas, sociales, ambientales y de salud.

Con esto se hace un llamado a la clara visión ética de los profesionales de la salud laboral y los estándares en su conducta profesional. Cuando especialistas de distintas profesiones trabajan juntos dentro de un enfoque multidisciplinario, deben esforzarse por basar sus acciones en valores compartidos y por entender las tareas, obligaciones, responsabilidades y estándares profesionales de los demás.

8. Algunas de las condiciones de ejecución de las funciones de los profesionales de la salud laboral y las condiciones de operación de los servicios de salud laboral usualmente se definen por regulaciones estatutarias, tales como la planificación y revisión regular de actividades, la consulta continua a los trabajadores y los directivos de la administración. Para el buen ejercicio de la salud laboral se requiere una completa independencia profesional, lo que significa que los profesionales de la salud laboral deben disfrutar de completa independencia en el ejercicio de sus funciones, lo cual los debe habilitar para emitir juicios y dar consejos en cuanto a la protección de la salud de los trabajadores y su seguridad de conformidad con su conocimiento y su conciencia. Los profesionales de la salud laboral deben asegurarse de la existencia de las condiciones necesarias para ejecutar sus actividades, de acuerdo con las buenas prácticas y los más altos estándares profesionales. Esto debe incluir adecuada selección de personal, entrenamiento inicial y desarrollo de las competencias, que incluye la continua actualización del conocimiento y las habilidades, apoyo y acceso a los niveles jerárquicos apropiados dentro de la organización.

9. Otros requisitos básicos para las buenas prácticas de seguridad y salud laboral, frecuentemente especificadas por regulaciones nacionales, incluyen el libre acceso al lugar de trabajo y a la información relevante para los objetivos de salud laboral. Otros requerimientos básicos son la posibilidad de tomar muestras y evaluar el ambiente de trabajo, analizar el trabajo, participar en encuestas y consultar a las autoridades competentes sobre la implementación de estándares de seguridad y salud laboral.

Se debe prestar especial atención a los dilemas éticos que puedan surgir de la consecución simultánea de objetivos que pueden estar en competencia, tales como la protección del empleo y la protección de la salud, el derecho a la información y a la confidencialidad, y los conflictos entre intereses individuales y colectivos.

10. La práctica de la salud laboral se debe orientar hacia el logro sus objetivos, los cuales fueron definidos por OIT y OMS en 1950, y actualizados por el Comité Conjunto de Salud laboral OIT/OMS en 1995, como se cita a continuación:

“La salud laboral debe enfocarse a: La promoción y el mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todos los puestos; la prevención de daños a la salud causados por sus condiciones de trabajo; la ubicación y mantenimiento de trabajadores en un ambiente de trabajo adaptado a sus capacidades fisiológicas y psicológicas; y, para resumir, la adaptación del trabajo al hombre, y de cada hombre a su tarea.

El enfoque principal de la salud laboral está orientado a tres objetivos:

- (i) El mantenimiento y promoción de la salud de los trabajadores y su capacidad de trabajo.
- (ii) el mejoramiento del ambiente de trabajo y el trabajo que conduzca a la seguridad y salud en el trabajo.
- (iii) el desarrollo de organizaciones y culturas de trabajo en una dirección que soporte la salud y seguridad en el trabajo, al hacerlo, también promueve un ambiente social positivo, y una operación que permita apoyar la productividad de los procesos. En éste contexto, el concepto de cultura de trabajo pretende significar una reflexión sobre los sistemas de valores esenciales adoptados por las tareas emprendidas. En la práctica, la susodicha cultura se refleja en sistemas de administración, las políticas de personal, el principio de participación, las políticas de entrenamiento, y la gestión de calidad de lo emprendido.”

11. Se debe tener muy claro que el propósito fundamental de cualquier práctica de salud laboral, es la prevención primaria de accidentes y enfermedades laborales o relacionadas con el trabajo. Dicha práctica debe hacerse bajo condiciones controladas y dentro de un marco organizado – involucrando los servicios competentes de salud laboral universalmente accesibles para todos los trabajadores. Esta práctica debe ser relevante, basada en el conocimiento, completa desde el punto de vista científico, ético y técnico, y apropiada para los riesgos laborales existentes en la empresa y las necesidades de salud laboral que tenga la población trabajadora afectada.

12. Se reconoce cada vez más, que las buenas prácticas de Salud laboral no se limitan solamente a realizar evaluaciones y proveer servicios, sino que buscan también atender la salud del trabajador y su capacidad de trabajar, con la visión de protegerlo, mantenerlo y promoverlo teniendo en cuenta su situación familiar y sus circunstancias fuera del trabajo. Este enfoque de la práctica de la salud de los trabajadores y la promoción de la salud laboral está dirigida a la atención de la salud de los trabajadores y de sus necesidades humanas y sociales de una manera integral y coherente; e incluye la atención preventiva, la promoción de la salud, los servicios asistenciales curativos, la rehabilitación a través de los primeros auxilios y la compensación económica cuando corresponda, así como estrategias para la recuperación y reinserción laboral. Igualmente, es creciente la importancia de considerar los vínculos existentes entre la salud laboral, salud ambiental, gestión de calidad, seguridad y control del producto, salud pública y comunitaria, y seguridad. Esta estrategia conduce al desarrollo de sistemas de gestión de seguridad y salud laboral, a enfatizar la opción de tecnologías limpias y a establecer alianzas con los que producen y con los que protegen, con el objeto de lograr un desarrollo sostenible, equitativo, socialmente útil y capaz de atender a las necesidades humanas.

## **PRINCIPIOS BASICOS**

Los siguientes tres párrafos resumen los principios éticos y los valores en los que se basa el Código Internacional de Ética para los Profesionales de la Salud laboral elaborado por la Comisión Internacional de Salud Laboral.

1. El propósito de la salud laboral es servir a la protección y la promoción de la salud física y mental y el bienestar social de los trabajadores en forma individual y colectiva. La práctica de la salud laboral debe realizarse de acuerdo con los estándares profesionales más altos y los principios éticos más rigurosos. Los profesionales de la salud laboral deben contribuir además al mejoramiento de la salud pública y del medio ambiente.

2. Los deberes de los profesionales de la salud laboral incluyen la protección de la vida y la salud de los trabajadores, el respeto a la dignidad humana y la promoción de los más elevados principios éticos en las políticas y programas de salud laboral. También son partes de estas obligaciones la integridad en la conducta profesional, la imparcialidad y la protección de la confidencialidad de los datos sobre la salud y la privacidad de los trabajadores.

3. Los profesionales de la salud laboral son expertos que deben gozar de plena independencia profesional en el ejercicio de sus funciones. Deben adquirir y mantener la competencia necesaria para ejercer sus obligaciones, y exigir las condiciones que les permitan llevar a cabo sus tareas, de acuerdo a las buenas practicas y la ética profesional.

## **DEBERES Y OBLIGACIONES DE LOS PROFESIONALES DE LA SALUD LABORAL**

### Objetivos y función de asesoría

1. El objetivo principal del ejercicio de la salud en el trabajo es preservar y promover la salud de los trabajadores, promover un medio ambiente de trabajo sano y seguro, proteger la capacidad laboral de los trabajadores y su acceso al empleo. Para conseguir estos objetivos, los profesionales de la salud laboral deben utilizar métodos válidos de estimación de riesgos y promoción de la salud, proponer medidas eficaces de prevención y realizar el seguimiento de su aplicación. Al igual que se responde a las necesidades sanitarias y de seguridad expresadas por los empleados, los profesionales de la salud laboral deberían de ser proactivos en lo relacionado con mejorar la salud y la seguridad en el trabajo en base a su competencia profesional y juicio ético. Los profesionales de la salud laboral deben brindar asesoría honesta y competente a los empleadores sobre la forma de cumplir con sus responsabilidades en materia de salud y seguridad en el trabajo, así como a los trabajadores sobre la protección y la promoción de su salud en relación con el trabajo. Cuando existan comités de salud y seguridad, los profesionales de la salud laboral deben mantenerse en contacto directo con los mismos.

### Conocimientos y experiencia

2. Los profesionales de la salud laboral deben esforzarse por permanecer familiarizados con el trabajo y el ambiente de trabajo, así como por mejorar su competencia y mantenerse bien informados respecto al conocimiento científico y técnico, los peligros laborales y las formas más eficientes de eliminar o minimizar los riesgos relevantes. Debido a que se debe de poner énfasis en la prevención primaria, definida en términos de políticas, diseños, elección de tecnologías limpias, medidas de control de ingeniería y en la adaptación de la organización del trabajo y de los lugares de trabajo a los trabajadores, los profesionales de la salud laboral deben visitar los lugares de trabajo de forma periódica y sistemática siempre que sea posible, y consultar a los trabajadores, a los técnicos y a la dirección sobre el trabajo que realizan.

## Desarrollo de una política y un programa

3. Los profesionales de la salud laboral deben asesorar a la dirección y a los trabajadores sobre los factores existentes en la empresa que puedan afectar la salud de los trabajadores. La evaluación de los riesgos laborales debe conducir al establecimiento de una política de salud y seguridad en el trabajo y a un programa de prevención adaptado a las necesidades de la empresa. Los profesionales de la salud laboral deben proponer dicha política y el programa, con base en el conocimiento científico y técnico actualizado disponible, así como también sobre su propio conocimiento de la organización y el ambiente de trabajo. Los profesionales de la salud laboral deben asegurarse de poseer las habilidades requeridas o asegurar la experiencia necesaria para brindar asesoría en programas de prevención, los cuales deben incluir, cuando sea apropiado, medidas para el monitoreo y control de los riesgos para la salud y la seguridad laboral, una comprensión de los requisitos reguladores nacionales, y, medidas para la reducción de sus consecuencias en el caso de fracasar. La calidad y eficacia de los programas de salud laboral deberían ser auditados regularmente con el objetivo de que se produzca una mejora continua.

## Énfasis en la prevención y en la acción inmediata

4. Se debe dar especial atención a la rápida aplicación de medidas sencillas de prevención, que sean técnicamente confiables y de fácil implementación. Posteriormente deberá verificarse si las medidas adoptadas son efectivas o si se requieren soluciones más completas. Cuando existan dudas sobre la severidad de un riesgo laboral, se deberán adoptar acciones de precaución inmediatas, y asumirlas como necesarias. En caso de dudas o diferencias de opinión en relación a la naturaleza de los peligros o los riesgos involucrados, los profesionales de la salud laboral deben ser transparentes al emitir sus juicios de valor, deben evitar ambigüedades al comunicar sus opiniones y deben consultar a otros profesionales en la medida que sea necesario.

## Seguimiento de las medidas correctivas

5. En caso de rechazo o de falta de voluntad para adoptar las medidas adecuadas con el objeto de eliminar un riesgo innecesario o para remediar una situación que evidencie

peligro para la salud o la seguridad, los profesionales de la salud laboral deben comunicar su preocupación lo más rápido posible, en forma clara y por escrito al nivel ejecutivo apropiado en la dirección de la empresa, haciendo hincapié en la necesidad de tener en cuenta los conocimientos científicos y de aplicar las normas relevantes de protección de la salud, incluyendo los límites de exposición, y deben recordar al empleador su obligación de cumplir con las leyes y reglamentos vigentes destinadas a proteger la salud de los trabajadores en sus empleos. Cuando sea necesario, se deberá informar a los trabajadores involucrados y a sus representantes en la empresa, y deberá ponerse en contacto con las autoridades competentes.

#### Información sobre seguridad y salud

6. Los profesionales de la salud laboral deben contribuir a informar a los trabajadores sobre los riesgos laborales a los que están expuestos de una manera objetiva y comprensible, sin ocultar ningún hecho y destacando las medidas de prevención. También deben cooperar con el empleador, los trabajadores y sus representantes para asegurar que se brinda una adecuada información y capacitación en salud y seguridad en el trabajo al personal directivo y a los trabajadores. En la comunicación sobre los riesgos en el trabajo y su gestión, los profesionales de la salud laboral están obligados a abordar las barreras del lenguaje, diferencias culturales y otras variedades dentro del personal de gestión que puedan afectar a la eficacia de la comunicación. Asimismo, los profesionales de la salud laboral deben proporcionar la adecuada información a los empleadores, trabajadores y sus representantes sobre el nivel de certidumbre o incertidumbre científica de los peligros reconocidos o sospechados que pudiera haber en los lugares de trabajo.

#### Secretos de fabricación

7. Los profesionales de la salud laboral están obligados a no revelar los secretos industriales o comerciales que hayan conocido en el ejercicio de su actividad profesional. No obstante, no pueden ocultar la información que sea necesario revelar a fin de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores o de la comunidad. Cuando

sea necesario, los profesionales de la salud laboral deberán consultar a la autoridad competente encargada de supervisar la aplicación de la legislación pertinente.

#### Vigilancia de la salud

8. Los objetivos, métodos y procedimientos de vigilancia de la salud deben estar claramente definidos, dando prioridad a la adaptación de los lugares de trabajo a los trabajadores, quienes deben recibir toda la información al respecto. La relevancia y la validez de estos métodos y procedimientos deberían ser consistentes con la evidencia científica disponible y buenas prácticas relevantes. La vigilancia debe llevarse a cabo con el consentimiento voluntario informado de los trabajadores. Como parte del proceso de obtención del consentimiento, se debe informar a los trabajadores acerca de las posibles consecuencias positivas o negativas resultantes de su participación en la aplicación de los programas de detección y de vigilancia de la salud. La vigilancia de la salud debe ser realizada por un profesional de la salud en el trabajo aprobado por la autoridad competente.

#### Información a los trabajadores

9. Los resultados de los exámenes practicados en el marco de la vigilancia de la salud deben ser explicados al trabajador involucrado. Cuando se requiera determinar la aptitud para un determinado trabajo, ésta se debe fundamentar en el profundo conocimiento de las demandas y requerimientos del cargo y del puesto de trabajo, y en la evaluación de la salud del trabajador. Los trabajadores deben ser informados sobre la posibilidad de impugnar las conclusiones sobre su aptitud para el trabajo cuando resulten contrarias a sus propios intereses. Por lo tanto, se deberá establecer un procedimiento de apelación para tal fin.

#### Información al empleador

10. Los resultados de los exámenes prescritos por la legislación o la reglamentación nacional sólo deben ofrecerse a la dirección de la empresa en lo concerniente a la aptitud para el trabajo previsto, o a las limitaciones necesarias desde el punto de vista

médico para la asignación de tareas o en la exposición a determinados riesgos laborales, con énfasis en las propuestas para adecuar las tareas y condiciones de trabajo a las aptitudes del trabajador. En la medida que sea necesario para garantizar la protección de la salud, y previo consentimiento informado del trabajador involucrado, se podrá facilitar información de carácter general sobre la aptitud laboral, o en relación con la salud, o los probables efectos de los riesgos del trabajo.

#### Peligros para terceros

11. El trabajador debe ser claramente informado cuando su estado de salud o la naturaleza de las tareas que desarrolla en su puesto de trabajo son tales, que puedan poner en peligro la seguridad de terceros. En el caso de darse situaciones particularmente peligrosas, se debe informar a la dirección de la empresa y a la autoridad competente, si así lo establece la legislación nacional, sobre las medidas necesarias para proteger a otras personas. En su recomendación, el profesional de la salud laboral debe tratar de conciliar el empleo del trabajador involucrado con la seguridad y la salud de terceros que pudieran estar en peligro.

#### Monitorización biológica

12. Las pruebas biológicas y otras investigaciones deben ser elegidas e investigadas en función de su validez e importancia para la protección de la salud de los trabajadores, teniendo en cuenta su sensibilidad, especificidad y valor predictivo. Los profesionales de la salud laboral no deben utilizar pruebas de detección o screening, o realizar investigaciones que no sean fiables o que no tengan suficiente valor predictivo en relación a los requerimientos del trabajo asignado. Cuando sea posible y apropiado elegir, debe darse preferencia a los métodos y pruebas no invasivas, que no entrañen peligros para la salud del trabajador involucrado. Una investigación o prueba invasiva que pueda entrañar un riesgo para la salud del trabajador, sólo podrá recomendarse después de la evaluación de sus beneficios para el trabajador y de los riesgos que comprende. Dicha investigación debe estar sujeta al consentimiento informado del trabajador y debe realizarse de acuerdo con los más altos estándares. Estos

procedimientos no se pueden justificar para efectos o reclamaciones de las compañías de seguro.

#### Promoción de la salud

13. Los profesionales de la salud laboral deben fomentar y procurar la participación de empleadores y trabajadores en el diseño e implementación de programas de educación en salud, promoción de la salud, y de detección o screening de riesgos para la salud y de salud pública. Deberán también tomar medidas para asegurar la confidencialidad de los datos personales de salud de los trabajadores, y deberán prevenir su uso indebido.

#### Protección de la comunidad y el medio ambiente

14. Los profesionales de la salud laboral deben ser conscientes de su rol en relación con la protección de la comunidad y el ambiente. Con miras a contribuir a la salud pública y ambiental, los profesionales de la salud laboral deben promover y participar, cuando resulte indicado, en la identificación, evaluación, asesoramiento y difusión en materia de prevención de los peligros ambientales y laborales, siempre que resulten o puedan ser consecuencia de operaciones o procesos llevados a cabo en la empresa.

#### Contribución al conocimiento científico

15. Los profesionales de la salud laboral deben informar objetivamente a la comunidad científica, así como a las autoridades de salud pública y a las laborales, sobre los riesgos laborales nuevos o sospechados. También deben informar sobre todos los nuevos métodos de prevención aplicables. Los profesionales de la salud laboral que se dediquen a la investigación deben diseñar y desarrollar sus actividades sobre una base científica sólida, con plena independencia profesional y siguiendo los principios éticos relacionados con la salud y a los trabajos de investigación médica. Entre ellos, se incluyen valores sociales y científicos, la validez científica, la selección justa de los sujetos, la relación entre beneficio y riesgo favorable, el consentimiento informado, el respeto a los sujetos potenciales y registrados, la revisión de protocolos y conflictos de

interés potenciales por un comité ético independiente y competente, y la protección de datos confidenciales.

## **CONDICIONES PARA EL DESEMPEÑO DE LAS FUNCIONES DE LOS PROFESIONALES DE LA SALUD LABORAL**

### Competencia, integridad e imparcialidad

16. Los profesionales de la salud laboral deben actuar siempre, y de forma prioritaria, en defensa de la salud y seguridad de los trabajadores. Los profesionales de la salud laboral deben basar sus juicios en los conocimientos científicos y su competencia técnica, y solicitar asesoramiento a expertos especializados cuando lo estimen necesario. Los profesionales de la salud laboral deben abstenerse de emitir juicios, dar consejos o realizar actividades que puedan poner en peligro la confianza en su integridad e imparcialidad.

### Independencia profesional

17. Los profesionales de la salud laboral deben procurar y mantener plena independencia profesional y observar las normas de confidencialidad en el ejercicio de sus funciones. Tampoco deben permitir, bajo ninguna circunstancia, que sus juicios y declaraciones se vean influenciados por conflictos de intereses, sobre todo, cuando asesoren a los empleadores, a los trabajadores o a sus representantes, sobre el abordaje de los riesgos y las situaciones que muestren evidencias de peligro para la salud y la seguridad. Tales conflictos pueden distorsionar la integridad de los profesionales de salud laboral, quienes deben asegurarse de que el daño no se acumula en la salud de los trabajadores sanitarios como resultado del conflicto.

### Equidad, no discriminación y comunicación

18. Los profesionales de la salud laboral deben establecer una relación de confianza, credibilidad y equidad con las personas a las que prestan sus servicios de salud laboral. Todos los trabajadores deben ser tratados de manera equitativa, sin ser objeto de ningún tipo de discriminación en relación con su condición, sexo, condiciones sociales, sus convicciones o la razón que lo condujo a consultar al profesional de salud laboral. Los profesionales de la salud laboral deben establecer y mantener canales de comunicación

abiertos entre ellos y el funcionario o ejecutivo de la empresa responsable de las decisiones de más alto nivel y los representantes de los trabajadores, en relación con las condiciones y la organización del trabajo, y el medio ambiente laboral en la empresa.

#### Organización ética en los contratos de empleo

19. Las instituciones y organizaciones públicas o privadas que emplean a profesionales de la salud laboral deberían adoptar un programa de organización ética basado en los principios éticos de este código. Estas instituciones y organizaciones deberían permitir y apoyar la conducta de los profesionales de salud laboral de acuerdo con los principios del Código. Los profesionales de la salud laboral deben solicitar la inclusión de una cláusula ética en sus contratos de trabajo. Dicha cláusula ética debe contemplar en particular el derecho de los especialistas de la salud laboral a aplicar estándares, guías y códigos de ética. Los profesionales de la salud laboral no deben aceptar condiciones de ejercicio de la salud laboral que no les permitan desempeñar sus funciones de acuerdo con las normas y principios de ética profesionales que consideren convenientes. Los contratos de trabajo deben describir roles y responsabilidades consultivas, declarar la independencia profesional de los profesionales de la salud laboral y contener disposiciones sobre aspectos legales, contractuales y éticos. También se deberá abordar el enfoque del manejo de conflictos, el acceso a los registros médicos y la protección de información confidencial. Los profesionales de la salud laboral deben asegurarse de que sus contratos de trabajo o servicios no contengan disposiciones que puedan limitar su independencia profesional. En caso de duda sobre los términos del contrato, deben pedir asesoramiento jurídico y, de ser necesario, deben contar con la asistencia de la autoridad competente.

#### Registros

20. Los profesionales de la salud laboral deben registrar el nivel adecuado de confidencialidad, para determinar los problemas de salud laboral en la empresa. Estos registros deben contener información sobre la vigilancia del ambiente de trabajo, datos personales como el historial de empleo e información sobre la salud laboral del trabajador, tales como la historia de exposición laboral, los resultados de la

monitorización individual de la exposición a los riesgos laborales y los certificados de aptitud. Los trabajadores deben tener acceso a la información relacionada con la vigilancia del ambiente de trabajo y a sus propios registros de salud laboral.

#### Confidencialidad médica

21. Los datos médicos personales y los resultados de las investigaciones médicas deben estar registrados en archivos médicos confidenciales, los cuales deben guardarse en forma segura bajo la responsabilidad del médico o la enfermera de salud laboral. El acceso a las fichas o archivos médicos, así como su transmisión, divulgación y utilización, se regirá por las leyes o normas nacionales existentes y por los códigos de ética para los profesionales médicos y de la salud. La información contenida en estos archivos solo podrá utilizarse para fines relacionados con la salud laboral.

#### Información sobre salud colectiva

22. Cuando no exista posibilidad alguna de una identificación individual, se podrá relevar información agregada sobre la salud colectiva de los trabajadores a la dirección y a los representantes de los trabajadores en la empresa, o a los comités de salud y seguridad cuando existan, a fin de ayudarles a cumplir con sus obligaciones de proteger la salud y la seguridad de los grupos de trabajadores expuestos a riesgos. Se deben notificar los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales a las autoridades competentes, de conformidad con las leyes y las normas nacionales vigentes.

#### Relaciones con los demás profesionales de la salud

23. Los profesionales de la salud laboral no deben tratar de obtener ningún tipo de información personal que no sea pertinente para la protección, mantenimiento y promoción de la salud de los trabajadores en relación con su trabajo o la salud general de la fuerza de trabajo. Los médicos del trabajo pueden solicitar datos o información a los médicos personales o al personal médico de los hospitales, siempre que cuenten para ello con el consentimiento informado del trabajador y que sea con el propósito de proteger, mantener o promover su salud. En tal caso, el médico del trabajo deberá

informar al médico personal del trabajador o al personal médico del hospital sobre su función y del propósito con el que se solicita esa información médica. Si fuera necesario, y contando con el consentimiento del trabajador, el médico del trabajo o la enfermera laboral pueden informar al médico particular del trabajador sobre los datos relativos a la salud de éste, así como de los factores de riesgo, las exposiciones laborales y las limitaciones en el trabajo que entrañen un riesgo especial para ese trabajador debido a su estado de salud.

#### Lucha contra los abusos

24. Los profesionales de la salud laboral deben colaborar con otros profesionales de la salud respecto a la protección de la confidencialidad de los datos médicos y de salud de los trabajadores. Cuando sea necesario, los profesionales de la salud laboral deben identificar, evaluar e informar a las autoridades competentes sobre los procedimientos o prácticas que se estén aplicando y que a su juicio sean contrarios a los principios éticos establecidos en el presente código. Esto se relaciona particularmente con el abuso o el uso inadecuado de la información de salud laboral, la adulteración o retención de hallazgos, la violación de la confidencialidad médica o la protección inadecuada de los archivos, particularmente aquellos que se guarden informáticamente.

#### Relaciones con los interlocutores sociales

25. Los profesionales de la salud laboral deben sensibilizar a los empleadores, los trabajadores y sus representantes sobre la necesidad de la plena independencia profesional y al compromiso de proteger la confidencialidad médica, con el objeto de respetar la dignidad humana y contribuir a la aceptación y la eficacia de la práctica de la salud laboral.

#### Promoción de la ética y la conducta profesional

26. Los profesionales de la salud laboral deben buscar el apoyo y la cooperación de los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones, así como de las autoridades competentes, asociaciones profesionales y científicas y otras organizaciones relevantes

nacionales e internaciones, para aplicar los más rigurosos estándares éticos en el ejercicio de la salud laboral. Los profesionales de la salud laboral deben instituir programas de auditoría profesional de sus propias actividades para garantizar que los estándares establecidos son los adecuados, que se están cumpliendo, para que las deficiencias que puedan presentarse sean detectadas y corregidas, y para asegurar el mejoramiento continuo del desempeño profesional.

## **BIBLIOGRAFIA Y REFERENCIAS**

1. Código Internacional de ética médica, adoptado por la 3ª Asamblea General de la Asociación Médica Mundial, Londres Inglaterra, Oct. 1949, enmendada por la 22ª Asamblea Médica Mundial, de Sídney, Australia, y la 35ª Asamblea Médica Mundial de Venecia, Italia, Oct. 1983.
2. Declaración de Helsinki: Recomendaciones que orientan a los médicos en la investigación biomédica que involucra a los seres humanos, adoptada por la 18ª Asamblea Médica Mundial, Finlandia 1964, y revisada por la 29ª Asamblea Médica Mundial de Tokio, Japón en 1975 y la 41ª Asamblea Médica Mundial de Hong Kong, Dic. 11 de 1980.
3. Carta de Salud laboral (adoptada en Bruselas en 1969 y revisada en Copenhague en 1979 y Dublín en 1980), Comité Activo de Médicos de la CEE, CP 80-1-82, Dic. 11 de 1980.
4. Código de ética de los profesionales de seguridad, Sociedad Americana de Ingenieros de Seguridad, adoptado por la Asamblea de la ASSE en 1974.
5. Código de conducta ética para médicos que prestan Servicios de Salud laboral, adoptado por la Junta Directiva de la Asociación Médica Laboral Americana (AOHA) en Junio de 1976. Reafirmada por la Junta Directiva del colegio Americano de Medicina Laboral en Octubre de 1988.
6. Código de deontología Médica, Consejo Nacional del orden Médico, Decreto No. 95-1000 (Diario Oficial de la República Francesa de septiembre de 1995).
7. Código de ética, Asociación Americana de enfermeras de salud laboral, adoptado por el Comité Ejecutivo de la AAOHN en 1977 (revisado 1991, JOEM, Vol. 38, No.9, Sep. 1996).
8. Guías de ética para médicos laborales, Colegio Real de Médicos de Londres, Facultad de Medicina Laboral, 3ª Edición, Dic. 1986; 4ª Edición Nov. 1993 (Publicada por primera vez en 1980).
9. Convenio No. 161 sobre Servicios de Salud laboral, y No. 171 sobre recomendaciones, de la Organización Internacional del Trabajo OIT, Ginebra.

10. Carta de Ottawa sobre Promoción de la Salud, Conferencia Internacional sobre Promoción de la Salud: Avanzando hacia una nueva salud pública, Ottawa, Canadá 17-21 Nov. 1986.
11. Ética para médicos de salud laboral. Reporte preparado por el Colegio Australiano de Medicina Laboral, Melbourne, Febrero de 1987.
12. Ética en epidemiología laboral (suplemento propuesto mediante nota NII y del MRC sobre ética en la investigación epidemiológica), Colegio Australiano de Medicina Laboral.
13. Provisión de servicios de salud laboral: Guía para los médicos. Asociación Médica Canadiense, Dic. 1988.
14. Práctica profesional y ética para las enfermeras laborales, en: "Guía para servicios de salud laboral: un manual para empleadores y enfermeras". Publicado por el Real Colegio de Enfermeras por Proyectos Scutari, Londres, 2ª edición, 1991.
15. Guías internacionales para revisión ética en estudios epidemiológicos, Consejo para las Organizaciones Internacionales de Ciencias Médicas (CIOMS), Ginebra, 1991.
16. "Guías éticas para epidemiólogos", Tom L. Beauchamp et al., in J. Clin Epidemiol., Vol.44, Suppl.1, pp. 151S-169s, 1991.
17. "Guías para las buenas prácticas de la investigación epidemiológica en salud laboral y ambiental", en JOM, Vol. 33, No. 12, Dic. 1991.
18. Guías para la conducta en la investigación de servicios en salud pública. Departamento Americano de Salud y Servicios Humanos, 1 Enero 1992. EUA
19. Aspectos éticos en la investigación epidemiológica, COMAC, Taller sobre aspectos de armonización de protocolos para investigación epidemiológica en Europa. CEE, 1992.
20. Guías éticas internacionales para investigación biomédica involucrando seres humanos, preparado por el Consejo de organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas (CIOMS) en colaboración con la Organización Mundial de la Salud OMS, Ginebra, 1993.

21. Código de ética para los miembros de la Asociación Internacional de Higiene Laboral, IOHA, Mayo, 1993.
22. Código de prácticas en el uso de sustancias químicas en el trabajo: Un posible enfoque para la protección de la información confidencial. (Anexo), OIT, Ginebra, 1993.
23. Declaración de seguridad en el trabajo, Asociación Médica Mundial Inc., 45ª Asamblea Médica Mundial, Budapest, Hungría, Oct. 1993.
24. Cuenta de derechos de los pacientes. Asociación de Clínicas laborales y ambientales (AOEC), Washington, DC, adoptado en 1987 y revisado en 1994.
25. Integridad en la investigación y la escolaridad – Una declaración política tri-concelar. Consejo de Investigación Médica de Canadá, Consejo de Investigación de Ciencias Naturales e Ingeniería de Canadá y Consejo de Investigación de Ciencias sociales y humanidades de Canadá, Enero de 1994.
26. Código de ética profesional para higienistas industriales, Asociación Americana de Higienistas Industriales (AIHA), Conferencia Americana de Higienistas Industriales (ACGIH), Academia Americana de Higiene Industrial (AAIH) y Consejo Americano de Higiene Industrial (ABIH), Folleto desarrollado por el Comité de ética de la AIHA, 1995-96.
27. “Código de conducta ética del Colegio Americano de Medicina laboral y Ambiental (ACOEM)”, 1993, in LOEM, Vol. 38, No. 9, Sep. 1996.
28. Position paper sobre el código organizacional de la conducta ética de AOEC. C. Andrew Brodtkin, Howard Frumkin, Katherine L. Kirkland, Peter Orris y Maryjeson Schenck, in JOEM, Vol. 38, No. 9, Sep. 1996.
29. Código de prácticas sobre la protección de la información personal de los trabajadores, OIT, Ginebra 1997.
30. Código de ética de la higiene de trabajo, Sociedad Suiza de la Higiene de Trabajo, SSHT 2/97.
31. Declaración de Yakarta, conduciendo la sobre promoción de la salud hacia el Siglo XXI, 4ª Conferencia Internacional sobre Promoción de la Salud, Yakarta, julio de 1997.

32. Declaración de Luxemburgo sobre promoción de la salud en los lugares de trabajo en la Unión Europea, Red Europea de Promoción de la Salud, Luxemburgo, Nov. 1997.
33. Guías técnicas y éticas sobre la vigilancia de la salud de los trabajadores, Serie sobre seguridad y salud laboral, No. 72, OIT, Ginebra, 1998.
34. Guías sobre financiamiento de conferencias. Boletín cuatrimestral de CISO/ICOH, 1998.
35. Recomendaciones: Deontología y buenas prácticas en epidemiología, ADELFI, ADEREST, AEEMA, APITER, Dic. 1998.
36. “Código de deontología de la FMH”, Directiva para los médicos del trabajo (anexo 4), Boletín de Médicos Suizos, pp. 2129-2134, 1978: 79, No. 42.
37. Código de Conducta de la Federación Europea de Asociaciones nacionales de Ingenieros (FEANI), 1999.
38. Exámenes médicos precedentes al empleo y/o seguros privados: Una propuesta para las guías Europeas, Consejo de Europa, Abril, 2000.