International Labour Organization

Fomentar el diálogo social para una cultura de seguridad y salud

Alrededor de 2,9 millones de trabajadores mueren cada año debido a accidentes y enfermedades profesionales

Al menos 402 millones de personas sufren lesiones profesionales no mortales

Al examinar 41 factores de riesgo y resultados de salud específicos las estimaciones conjuntas de la OMS y OIT:

- Enfermedades profesionales causan el 81 por ciento de todas las muertes relacionadas con el trabajo.
- El factor de riesgo profesional al que se atribuye un **mayor número de muertes** es la exposición a **largas jornadas de trabajo** (que provocaron 745 000 muertes)
- Seguido de la **exposición a partículas, gases y humos**, que provocó 450 000 muertes.

Accidentes de trabajo y enfermedades laborales

No sólo causan un sufrimiento humano **imposible de medir** a las víctimas y sus familias, sino que también suponen importantes **pérdidas económicas para las empresas y las economías en su conjunto:**

- Costos de atención de salud
- Costos de indemnización
- Pérdidas de producción
- Reducción de la capacidad de trabajo y menor participación de la mano de obra

Se calcula que los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales determinan en parte la pérdida del **5,4 por ciento del producto interior bruto mundial anual**

Los costos **menos tangibles** contribuyen a ampliar el **impacto económico**; entre ellos se encuentran las **largas jornadas laborales** (se trabaja con menos eficacia), **las pérdidas de productividad** asociadas a la discapacidad permanente y los **costos de rotación de personal** (es decir, la pérdida de personal calificado)

Construir y mantener una cultura de prevención en materia de seguridad y salud

« una cultura en la que el derecho a **un medio ambiente** de trabajo seguro y saludable **se respete en todos los niveles**, en la que el Gobierno, los empleadores y los trabajadores **participen activamente** en iniciativas destinadas a asegurar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante **un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos**, y en la que se conceda la **máxima prioridad al principio de prevención.**

Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)

A nivel nacional...

El Gobierno en su conjunto **se compromete** a crear y a mantener una cultura de prevención en materia de seguridad y salud, garantizando que la SST **se considere una prioridad en la agenda nacional.**

Se asignan medios y recursos adecuados para **aumentar la sensibilización** general acerca de la SST, **el conocimiento** de los peligros y los riesgos que conlleva, así como **la comprensión** de su prevención y control.

A nivel nacional...

Mediante el diálogo social, los **mandantes tripartitos** **participan activamente** en todas las etapas de los procesos **de toma de decisiones** en materia de SST.

- El **diálogo social** contribuye a:
  - **mejorar la calidad** de las políticas y las estrategias de SST, y
  - crear un **sentimiento de pertenencia y compromiso**,
  - facilitando su aplicación rápida y más eficaz.

Cultura de la SST

Aunque no existe una única definición de «cultura de SST» (o cultura de seguridad):

- El producto de los valores, actitudes, percepciones, competencias y pautas de comportamiento individuales y de grupo.
- La percepción que tienen los trabajadores de las **actitudes y comportamientos** del personal directivo en relación con la SST sentará la base de su comportamiento en relación con la seguridad.
- **La comunicación** (en particular, el contacto frecuente y abierto entre directivos y trabajadores) desempeña un papel importante en el desarrollo de una cultura positiva de SST y en la consecución de **buenos resultados en este ámbito**
- Se deberá **cambiar la forma de pensar y actuar** compartiendo sus experiencias y abordando los problemas comunes

A nivel del lugar de trabajo…

- **Cumplimiento** de la legislación sobre SST
- **Integración** de los sistemas de gestión de la SST en la estructura de **gestión general de la empresa**
- Cambio cultural para lograr una **cultura positiva de SST**
  - la SST **se considera un valor fundamental** de la empresa, integrado en todos los aspectos de sus actividades
  - **comunicación y diálogo abiertos basados en la confianza y el respeto mutuos**
  - **liderazgo positivo** en materia de SST por parte de los empleadores y de la alta dirección
  - **formación e información** a todos los trabajadores para que puedan participar activamente en las acciones de mejora de la SST

Según la Lloyd's Register Foundation World Risk Poll, la probabilidad de que los trabajadores sufran una lesión grave en el trabajo guarda una estrecha relación con el hecho de que, a su juicio, no pueden informar libremente de los problemas de seguridad a sus empleadores.

El papel clave del diálogo social durante la crisis de la COVID-19

A **nivel nacional**, los Gobiernos que han dado prioridad a la participación activa de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la gobernanza de la SST han sido capaces de **desarrollar y aplicar colectivamente leyes, políticas e intervenciones de emergencia**.

A **nivel del lugar de trabajo**, la participación y el compromiso de los trabajadores a través de los comités paritarios de SST y de los delegados de SST de los trabajadores han sido fundamentales en la promoción del cumplimiento, así como en el **diseño y la aplicación de medidas adecuadas y eficaces** adaptadas al lugar de trabajo y a las necesidades de los trabajadores para **eliminar los peligros o minimizar los riesgos.**

International Labour Organization

1.¿Por qué es importante exponer las preocupaciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo?

El diálogo social es un elemento central de la OIT y constituye uno de los cuatro pilares de del Trabajo Decente

¿Qué es el diálogo social?

- El diálogo social comprende todo **tipo de negociación, consulta o, simplemente, intercambio de información** entre los Gobiernos y los representantes de los empleadores y de los trabajadores.

- Sobre **temas de interés** común relativos a la **política económica y social.**

- El diálogo social puede:

▶ ser **informal o institucionalizado** y, a menudo, ambos a la vez

▶ tener lugar a **distintos niveles** (internacional, nacional, regional, local o del lugar de trabajo)

▶ implicar a los **interlocutores sociales** de diferentes sectores económicos, de un mismo **sector o de una misma empresa o grupo de empresas**

Las diversas formas de diálogo social

- Proceso **tripartito**, con el Gobierno (Ministerio de Trabajo y/u otros ministerios interesados) como parte oficial del diálogo

- Proceso **tripartito «plus»** (cuando aborda temas que van más allá del mundo del trabajo), con actores que representan preocupaciones e intereses específicos de la sociedad civil

- Relaciones **bipartitas** entre los trabajadores y la dirección (o entre organizaciones de empleadores y de trabajadores):
  - **Negociación colectiva:** *todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:* **a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, y/o c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores**
  - La **cooperación en el lugar de trabajo** puede adoptar diversas formas, desde el **intercambio de información** hasta la **consulta o la toma de decisiones** conjunta. Contribuye a una **mano de obra más motivada** y **productiva** y a empresas más **competitivas y rentables**

El diálogo social: elemento fundacional de la OIT

El diálogo social está recogido en la **Constitución de la OIT** y en prácticamente todas las normas internacionales del trabajo como **método clave para lograr decisiones sostenibles y relaciones pacíficas** en el lugar de trabajo.

Existen **convenios específicos** que promueven el diálogo social, a saber,

- el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)
- el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), ambos convenios fundamentales
- el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)

La Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008) y la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, (2019) **reiteran la importancia del diálogo social para construir la cohesión social y una economía productiva.**

Recomendaciones de la OIT

- Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91)
- Recomendación sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952 (núm. 94)
- Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960 (núm. 113)
- Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967 (núm. 129)
- Recomendación sobre el examen de las reclamaciones, 1967 (núm. 130)
- Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976 (núm. 152)
- Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163).

La participación y la consulta en el centro de las normas de la OIT sobre SST

El **Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)** insta a:

- poner en práctica una **política nacional de SST** (formulada, aplicada y reexaminada en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores).

- establecer las disposiciones necesarias a **nivel del lugar de trabajo** para:
  - permitir que los **trabajadores y sus representantes cooperen** con los empleadores en el ámbito de la SST
  - proporcionar **información adecuada y formación apropiada**
  - permitir que todos los trabajadores o sus representantes estén habilitados para examinar todos los aspectos de la SST relacionados con su trabajo, y **sean consultados** a este respecto

El **Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)** insta a:

- la **consulta** con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas en la **formulación, aplicación y reexamen periódico de una política nacional** coherente sobre servicios de salud en el trabajo

- la **cooperación y la participación** del empleador, los trabajadores y sus representantes en la **aplicación de las medidas** relativas a la organización y demás aspectos de los servicios de salud en el trabajo, sobre una base equitativa

El **Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)**

- promueve una **cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud**, basada en el diálogo social
- insta que se celebren **consultas tripartitas** sobre:
  - la formulación, aplicación y reexamen periódico de una **política nacional** coherente en materia de SST
  - el establecimiento, mantenimiento, desarrollo progresivo y reexamen periódico de **un sistema nacional de SST**
  - la elaboración, aplicación, control y reexamen periódico de un **programa nacional de SST**
- establece que el sistema nacional de SST incluya disposiciones para promover, a nivel de la empresa, la **cooperación entre la dirección, los trabajadores y sus representantes,** como elemento esencial de las medidas de prevención relacionadas con el lugar de trabajo

International Labour Organization

2. A nivel nacional: el papel de los interlocutores sociales en la construcción de una cultura de prevención en materia de seguridad y salud

Participación de los interlocutores sociales en la gobernanza de la SST

- La creación de una **cultura sólida** de prevención en materia de SST requiere la participación de las organizaciones de **empleadores y de trabajadores en la gobernanza de la SST.**

- La **consulta y el debate** tripartitos pueden contribuir a mejorar la **comunicación** y a comprender mejor las **preocupaciones y limitaciones** que puedan tener las partes (allanando el camino para emprender acciones conjuntas y acordadas y para el desarrollo de una **cultura de colaboración** en cuyo marco abordar los retos de la SST).

- Es necesaria una **coordinación estrecha** entre todas las partes interesadas para definir **propósitos, prioridades, objetivos y metas comunes** a fin de fortalecer el sistema nacional de SST, permitiendo con ello un **uso más eficiente** de los **recursos** disponibles.

Adopción de políticas sólidas de SST a través del diálogo social

El Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y la salud de los trabajadores, 2006 (núm. 187) instan a la adopción de una política nacional coherente en materia de SST.

Dicha política debería:

- construirse a través de la **consulta y el debate tripartitos** (lo que confiere legitimidad y favorece su aplicación)
- incluir (como mínimo):
  - el **compromiso del Gobierno** para con la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales
  - los **principios básicos** que guían la acción nacional en materia de SST
  - los **ámbitos de actuación** en materia de SST
  - las **funciones** y las **responsabilidades de las principales partes interesadas** (es decir, las **autoridades** públicas pertinentes, los empleadores y los trabajadores y sus organizaciones).

Aplicación de marcos normativos eficaces en materia de SST

Un marco normativo amplio y funcional debería:

- cubrir a **todos trabajadores** y **todas las ramas de actividad económica**
- abordar **todos los riesgos relacionados con la SST** a los que puedan estar expuestos los trabajadores

Un marco normativo eficaz en materia de SST suele incluir:

- una única ley general de SST (que defina los derechos básicos de SST)
- leyes y reglamentos (que completen la ley de SST y cubran sectores o riesgos específicos);
- normas y repertorios de recomendaciones prácticas técnicos (que complementen la legislación proporcionando orientaciones más específicas a los empleadores y a los trabajadores sobre cómo cumplirla)
- convenios colectivos (resultado de las negociaciones entre los empleadores y los trabajadores y sus respectivas organizaciones)

La integración del diálogo social a varios niveles **favorece la sostenibilidad y el cumplimiento de dicha legislación**, aunque ésta sea compleja.

La pandemia de COVID-19 guarda correlación con un aumento de los **acuerdos bipartitos y tripartitos** suscritos con miras a mitigar el riesgo de contaminación en el lugar de trabajo.

Un 83% de los sindicatos encuestados ha adoptado el **diálogo social** en **respuesta** a la pandemia

Un 83% de los sindicatos encuestados ha participado en **consultas tripartitas**

La COVID-19 y la recuperación: El papel de los sindicatos en la construcción de un mundo mejor (2021)

En el 59% de los 133 países encuestados, el **diálogo tripartito** tuvo lugar en **respuesta** a la crisis de la COVID-19, con las medidas de SST como uno de los ámbitos prioritarios de negociación

Análisis de tendencias mundiales sobre el papel de los sindicatos en tiempos de COVID-19 Resumen de los hallazgos principales (2021)

En una encuesta mundial, los sindicatos señalaron que la COVID-19 había aumentado el impacto de **la SST** en sus **agendas de negociación colectiva**

Tanto los acuerdos tripartitos como los bipartitos se han centrado en diversos ámbitos de actuación, a saber

- los requisitos para la **evaluación de riesgos**
- los acuerdos de **teletrabajo**
- las disposiciones sobre las **pruebas sistemáticas**
- la vacunación

Durante la crisis de la COVID-19, el diálogo social ha sido esencial para garantizar la aplicación de las medidas adoptadas.

Austria: los interlocutores sociales negociaron un acuerdo sobre la **realización sistemática de pruebas** en el lugar de trabajo para determinados sectores con mayor riesgo de propagación viral, como el sector minorista.

Sudáfrica: los debates con los interlocutores sociales redundaron en la exigencia de que los **empleadores realizasen una evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo antes del regreso al trabajo** de los trabajadores, y elaborasen un plan para su reincorporación.

En ocasiones, la consulta nacional ha ido seguida de un diálogo y de acuerdos a **nivel regional o sectorial** (para adaptarse al contexto específico).

Durante de la pandemia de COVID-19, el alcance del diálogo también se amplió para incluir **la colaboración entre el sector del trabajo y el sector de la salud pública**.

En crisis de salud pública de estas características, los lugares de trabajo tienen un papel que desempeñar en la mitigación general de la propagación, ya que incluyen entornos en los que las personas suelen reunirse muy cerca unas de otras.

Filipinas: formulación de un **sistema interdisciplinario de gestión de los conocimientos** que aprovecha los datos epidemiológicos, de la inspección del trabajo, de la protección social y de las mejores prácticas internacionales disponibles, con el fin de realizar un seguimiento continuado de los riesgos en el lugar de trabajo y seguir orientando las políticas y los programas de SST.

Promover el cumplimiento de la legislación

Los **interlocutores sociales son actores clave** en las iniciativas, planes y actividades para promover, supervisar y hacer cumplir la legislación pertinente en materia de SST, mediante:

- la **colaboración y el apoyo** a las actividades de la **inspección del trabajo**;
- otros mecanismos para promover el cumplimiento de la legislación (a saber, servicios de **asesoramiento, repertorios de recomendaciones prácticas, requisitos contractuales, actividades de sensibilización e incentivos**), que tienen un mayor impacto cuando los desarrollan conjuntamente las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Un órgano tripartito que funcione para garantizar la consulta y la colaboración

El Convenio núm.187 insta al **establecimiento de un órgano u órganos consultivos tripartitos** de ámbito nacional para tratar las cuestiones relativas a la SST (artículo 4,3),a)).

Estos órganos tripartitos de SST (consejos/comités) se han establecido en muchos países para que **debatan regularmente** sobre la SST, garantizando la consulta sobre cuestiones relevantes y un reexamen periódico de las políticas y programas de SST.

La composición tripartita puede ampliarse para incluir a representantes de otras instituciones.

Brasil: la *Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP*) está integrada por dieciocho miembros, que representan (en igual número) al poder ejecutivo federal, a los empleadores y a los trabajadores. Además, prevé la posibilidad de **invitar a un máximo de seis especialistas y/o representantes de otros organismos u organizaciones internacionales** para que participen en sus reuniones o en otras comisiones temáticas (sin derecho a voto).

Las **funciones** de estos órganos varían considerablemente de un país a otro, y **desempeñan desde un papel consultivo hasta un papel decisorio** en la definición de políticas, prioridades y planes de acción nacionales, así como en la formulación de leyes y reglamentos

Omán: las tareas de la Comisión Nacional de SST incluyen: a) la formulación de un plan nacional de SST; b) la investigación de los accidentes del trabajo graves; c) la coordinación con partes interesadas con el fin de aplicar programas de la SST; d) la difusión de las buenas prácticas en materia de SST; e) la promoción de la investigación y los estudios en materia de SST; f) el fomento de la participación de los empleadores y los trabajadores; g) el intercambio de experiencias con las asociaciones, los comités y otras partes; h) el asesoramiento sobre la legislación; i) la organización de reuniones para debatir cuestiones de SST, y j) la cooperación con las organizaciones árabes y las organizaciones internacionales relacionadas con la SST.

Otras actividades relevantes de los interlocutores sociales en el ámbito de la SST

- **Orientación y asistencia técnica** para influir positivamente en las actitudes para cumplimiento de la SST y crear una cultura más preventiva.

Además de proporcionar **información, formación y asesoramiento**, las organizaciones de empleadores y de trabajadores también pueden **fomentar el intercambio de experiencias e impulsar su colaboración.**

- **Campañas de sensibilización** pueden tener un mayor impacto cuando las diseñan y aplican conjuntamente las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

- **Investigación en materia de SST** (que forme parte de la gobernanza de los órganos de conocimiento sobre SST) para asegurar que **los resultados de las medidas de SST adoptadas satisfagan las necesidades prioritarias** que se plantean en el lugar de trabajo.

- **Recopilación de datos e información sobre SST** con objeto de adoptar políticas, estrategias y normas documentadas y basadas en datos empíricos.

Durante la pandemia de COVID-19, los interlocutores sociales han sido muy activos en la elaboración de **materiales de orientación y otros recursos**, así como en la organización de **campañas de sensibilización** sobre varias cuestiones de SST:

Sudáfrica: el Sindicato Sudafricano de Trabajadores de **las Industrias Textil y del Vestido** (SACTWU) dirigió una exitosa campaña de vacunación para los trabajadores (a través de clínicas de atención de salud primaria). La campaña **aumentó el conocimiento** de los trabajadores **sobre los beneficios** de la vacunación. Como resultado, los trabajadores del sector de la confección registraron **un índice de vacunación que duplicaba la media nacional**.

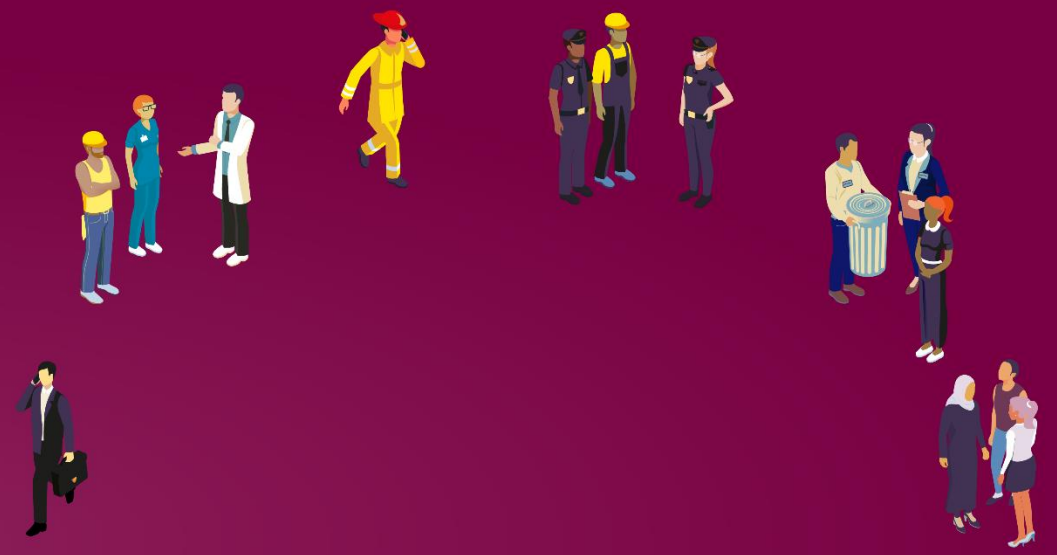
Reino Unido: la *Prince's Responsible Business Network* elaboró una **caja de herramientas sobre salud mental para los empleadores**, con objeto de ayudarlos a evaluar el bienestar mental de los trabajadores y abogar por una salud positiva.

Los interlocutores sociales también han realizado **encuestas y estudios** para conocer las opiniones sobre **aspectos críticos** de la organización y la aplicación de las **medidas de prevención** en las empresas.

La Organización Internacional de Empleadores (OIE) y la OIT realizaron una **encuesta global** entre organizaciones de empleadores y organizaciones empresariales con objeto de examinar las **repercusiones y respuestas** a la COVID-19 en el lugar de trabajo. La encuesta identificó la necesidad que tenían estas organizaciones de **recibir más orientación sobre las políticas de teletrabajo**, así como sobre los modos de aplicar los requisitos del Gobierno para mitigar el riesgo de propagación del virus en el lugar de trabajo.

La Confederación Sindical Internacional (CSI) encuestó a 148 sindicatos en 107 países para recopilar datos sobre las medidas de seguridad en el trabajo y las experiencias de los trabajadores durante la pandemia. Esta encuesta puso de relieve brechas en el acceso a lugares de trabajo seguros y la preocupación mundial por el suministro de equipos de protección personal.

International Labour Organization



3. Nivel del lugar de trabajo: cooperación entre empleadores y trabajadores para una gestión eficaz de la SST

El papel de los empleadores y los trabajadores: derechos y responsabilidades básicos en materia de SST

Responsabilidades de los empleadores

- Garantizar (en la medida en que sea razonable y factible) que **los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones y procesos** que estén bajo su control sean **seguros y no entrañen riesgo** alguno para la salud
- Garantizar, en la medida en que sea razonable y factible, que **los agentes y las sustancias químicos, físicos y biológicos** que estén bajo su control **no entrañen riesgos** para la salud cuando se tomen las medidas de protección adecuadas.
- Suministrar (cuando sea necesario) los **equipos de protección personal** apropiados (sin costo alguno para trabajador)
- Prever (cuando sea necesario) medidas para hacer frente a las **emergencias y los accidentes**
- Garantizar que **los trabajadores y sus representantes sean consultados, informados y reciban formación** en materia de SST

Derechos y deberes de los trabajadores

- Derecho a interrumpir una situación de trabajo por creer, por motivos razonables, que ésta entraña un peligro inminente y grave para su vida o su salud, sin consecuencias injustificadas
- Derecho a recibir **información adecuada y formación apropiada** sobre SST
- Derecho a **informarse** (y a ser consultados) sobre todos los aspectos de la SST relacionados con su trabajo
- Deber de **cooperar con el empleador** en el ámbito de la SST (por ejemplo, cumplir las instrucciones y los procedimientos de SST; utilizar correctamente los equipos de protección personal; informar al supervisor de una situación peligrosa; etc.)

Garantizar la cooperación entre trabajadores y empleadores en materia de SST

Los **acuerdos participativos** en el lugar de trabajo guardan relación con:

- una **mejora de las prácticas de gestión** de la SST
- **mejores resultados** en materia de SST
- una **reducción de los índices** de accidentes del trabajo y lesiones profesionales
- una **mayor productividad**

Los lugares de trabajo con una **mayor implicación** de los trabajadores tienen:

- Un 64% menos incidentes de seguridad
- Un 58% menos hospitalizaciones

Harter et al., The relationship between engagement at work and organizational outcomes: 2020 Q12 Meta-Analysis

- Más de 300 millones de trabajadores de todo el mundo sienten que **no pueden** notificar los problemas de SST a sus empleadores sin temor a sufrir represalias

Fundación Lloyd's Register World Risk Poll 2019

Delegados de SST de los trabajadores

Funciones clave:

- **representar** a los trabajadores en todas las cuestiones relacionadas con la SST
- **supervisar** las medidas adoptadas por los empleadores para cumplir con sus responsabilidades en materia de SST
- **investigar** los problemas de SST planteados por los trabajadores
- investigar cualquier riesgo potencial para la seguridad y la salud de los trabajadores que se derive del trabajo
- hacer **observaciones a la dirección** sobre cuestiones que afecten a la seguridad y la salud de los trabajadores
- **colaborar** con el empleador y ayudarle a abordar los riesgos en materia de SST
- **promover y fomentar la cooperación** de los trabajadores en el ámbito de la SST
- participar y representar a los trabajadores en los procesos de **toma de decisiones** en materia de SST
- investigar los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, así como los cuasi accidentes.

▶Los datos demuestran una relación positiva entre el **compromiso de los delegados de SST de los trabajadores** en el lugar de trabajo **y un mejor desempeño de la SST**

Los comités paritarios de SST

- Un comité paritario de SST puede definirse como un **órgano bipartito** , integrado por igual número de representantes de los trabajadores y de los empleadores, que se establece en el lugar de trabajo y al que se asignan diversas funciones destinadas a **garantizar la cooperación.**

- El establecimiento de comités paritarios de SST es **obligatorio en muchos países**, aunque suele depender del tamaño de la empresa.

- En los países en los que la legislación nacional sobre SST no regula los comités paritarios de SST, **los convenios colectivos pueden hacerlo en su lugar.**

- Estos comités reciben nombres diferentes Comités Mixtos, Comités Paritarios o Comisiones de Seguridad.

Fomento de los sistemas de gestión de la SST, basados en el diálogo social

Los sistemas de gestión de la SST son un instrumento **lógico y útil** para promover la **mejora continua** de los resultados de la SST en el seno de la organización.

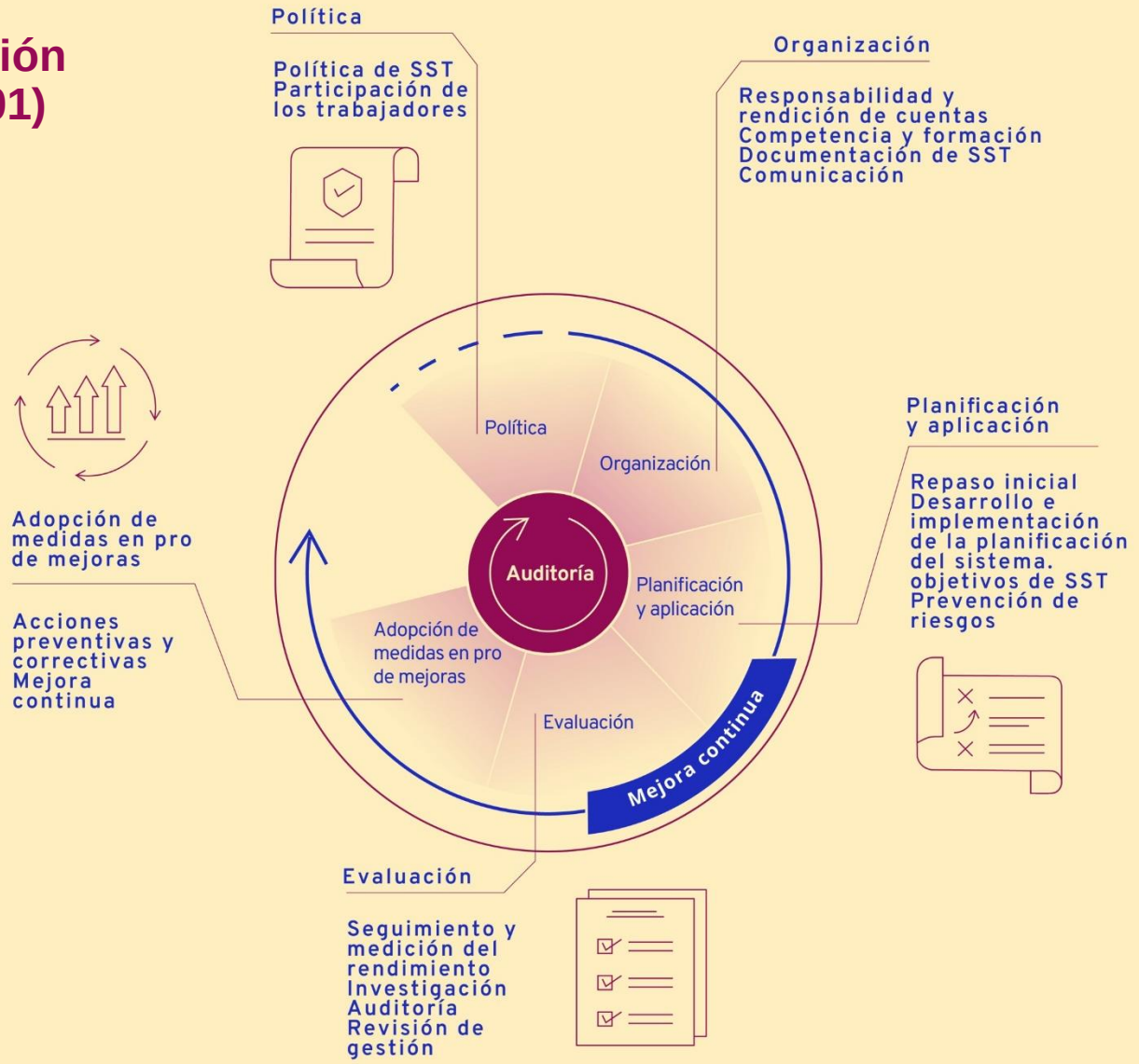
Incluyen un **conjunto de acciones y procesos** que establecen, supervisan y evalúan los esfuerzos de la organización para mantener a los trabajadores seguros y sanos y cumplir con la legislación nacional.

Elementos clave para su aplicación con éxito:

- **integración** del sistema de gestión de la SST en la **gestión general de la empresa**
- garantizar tanto el **compromiso de la dirección** como la **participación activa de los trabajadores** en su aplicación conjunta

Directrices de la OIT relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001)

- La **participación de los trabajadores** es un elemento esencial de todo sistema de gestión de la SST, y es necesaria en todos sus elementos.
- **El empleador debería asegurar** que los trabajadores y sus representantes en materia de SST **sean consultados** y estén informados y capacitados en todos los aspectos de SST relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia.
- **El empleador** debería adoptar medidas para que los trabajadores y sus delegados de SST **dispongan tiempo y de recursos para participar activamente** en los procesos de organización, planificación y aplicación, evaluación y actuación dirigidos a perfeccionar el sistema de gestión de la SST.
- **El empleador** debería asegurar, según corresponda, el **establecimiento y el funcionamiento eficaz de un comité** de SST, así como el reconocimiento de los delegados de SST de los trabajadores de acuerdo con la legislación y la práctica nacionales.



Crear una cultura positiva de SST

Los sistemas de gestión de la SST **sólo son eficaces** sin van acompañados de una **cultura positiva en materia de SST** en el lugar de trabajo.

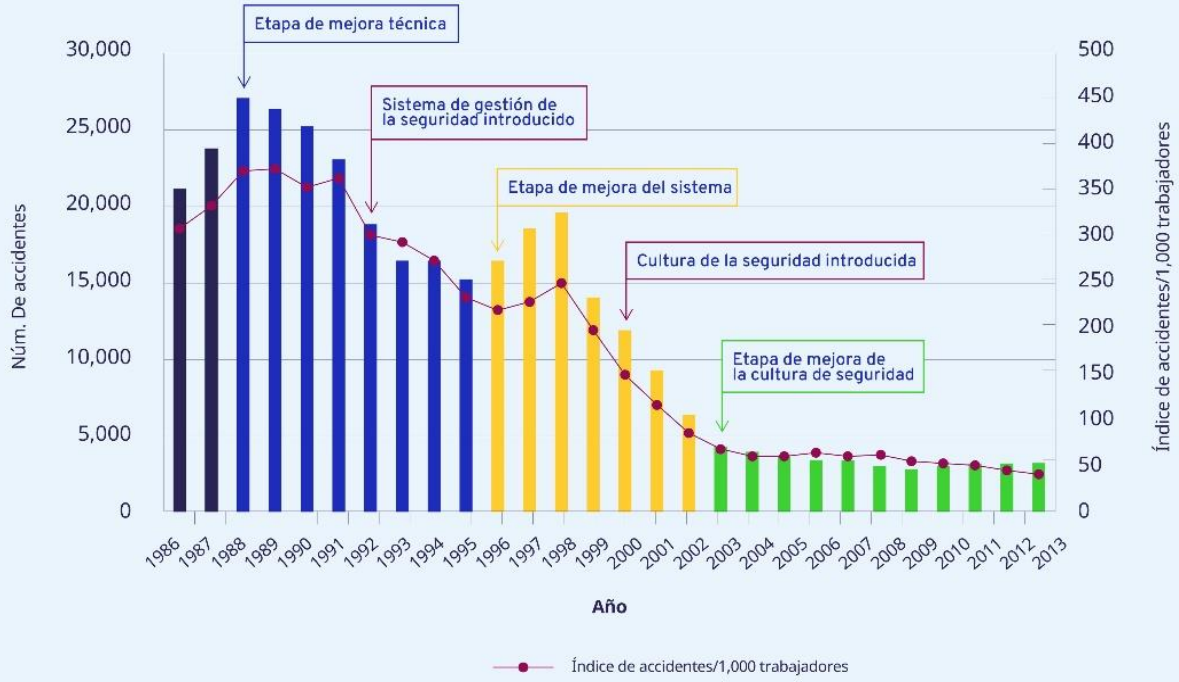
La dirección y los trabajadores **valoren** el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable **y colaboren activamente para conseguirlo.**

Crear una cultura positiva de SST

Región Administrativa Especial de Hong Kong, China

Entre 1986 y 2013 la **incidencia** de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales en la región **disminuyó gracias a la aplicación de diversas medidas de SST.**

La tecnología y los sistemas de gestión de la SST han avanzado mucho en la creación de un mundo más seguro, pero **es la introducción y la mejora de una cultura de seguridad en el lugar de trabajo lo que ha reducido notablemente el número de accidentes del trabajo.**



Una cultura positiva de SST

Una **comunicación** y un **diálogo abiertos** entre trabajadores y empleadores, en la que los trabajadores se **sientan cómodos compartiendo sus incidentes y preocupaciones**

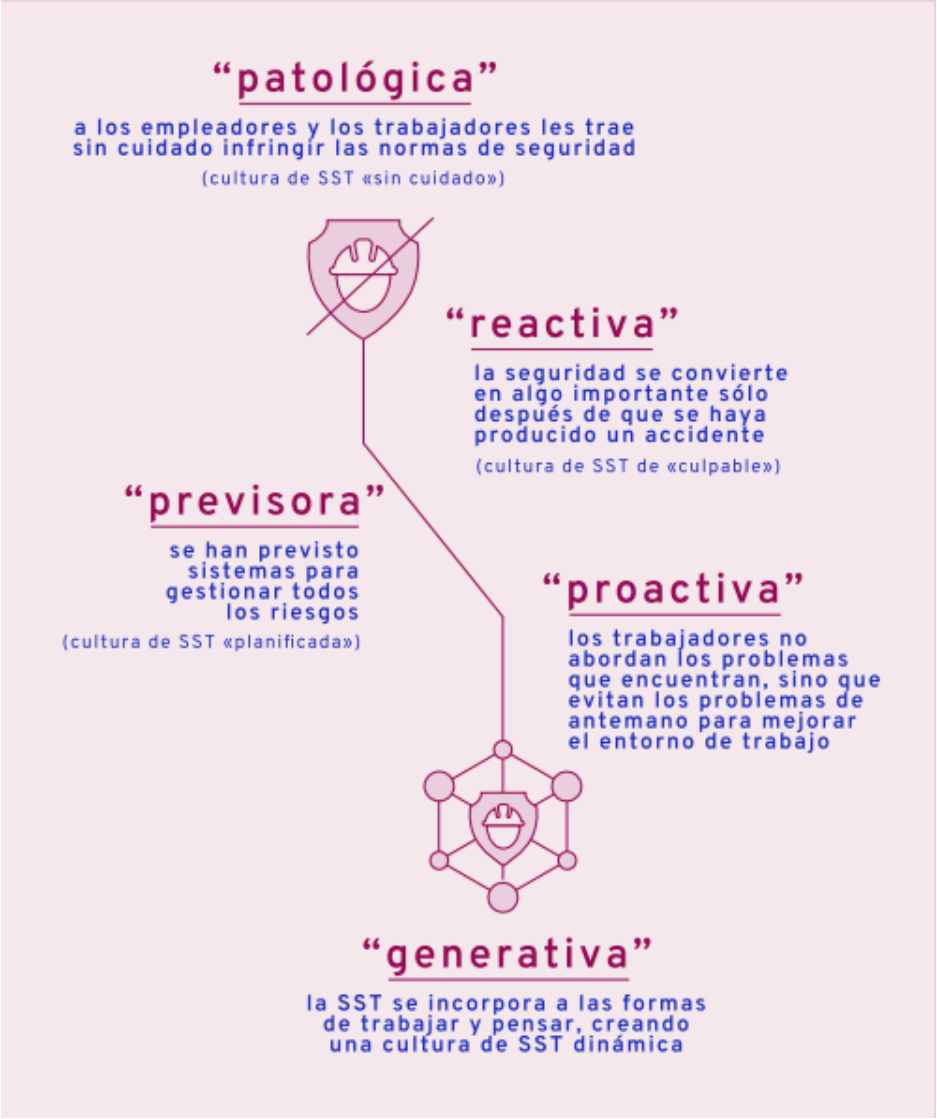
Un **liderazgo y compromiso** para con la SST por parte de los empleadores y la alta dirección

Valores fundamentales

1. Implicación social
2. Justicia
3. Confianza
4. Sostenibilidad
5. Participación
6. Resiliencia y flexibilidad
7. Desarrollo y crecimiento

Influencia en la SST y en los resultados de la empresa

Una cultura positiva de SST



Participación de los trabajadores en el proceso de evaluación de riesgos

Como parte de la gestión de la SST, los empleadores deberían realizar periódicamente una evaluación de riesgos, que incluya:

- la identificación de los **peligros**
- la evaluación de los **riesgos** asociados
- la adopción de **medidas** razonables y proporcionadas **para controlar** dichos riesgos

Una evaluación de los riesgos bien hecha:

- contribuye a la protección de la salud y el bienestar de los trabajadores
- beneficia a las empresas a través de una mejor organización de las prácticas de trabajo (con un posible aumento de la productividad)

Los empleadores deben asegurarse de que los trabajadores y/o sus representantes **participen plenamente en el proceso de evaluación de riesgos.**

Durante la pandemia de COVID-19, la **participación activa de los trabajadores y sus representantes en los procesos de toma de decisiones** ha contribuido a la adopción de soluciones sostenibles y apropiadas para afrontar nuevos peligros y riesgos y ha intensificado el compromiso para con las decisiones adoptadas.

A menudo, la necesidad de **trabajar desde casa** ha planteado retos considerables para asegurar unas condiciones de trabajo seguras y saludables, para los que los empleadores y los trabajadores no siempre estaban preparados desde el punto de vista físico, mental o de la infraestructura necesaria.

- Una empresa aeroespacial multinacional (*Mercury Systems*) **encuestó regularmente** a sus trabajadores durante el teletrabajo inducido por la COVID-19, para **detectar sus áreas de preocupación y recibir comentarios**
- Una empresa de software con sede en el Reino Unido *(Sage*) creó una **encuesta anónima** en directo para que los trabajadores **comunicaran sus observaciones sobre los planes de SST** adoptados para hacer frente a la pandemia de COVID-19.

Recuadro 11. El enfoque de la formación participativa orientada a la acción de la OIT (PAOT)

La metodología de la formación participativa orientada a la acción (PAOT) se desarrolló originalmente en el decenio de 1980 para difundir buenas prácticas y soluciones que ayudaran a superar las limitaciones que suelen observarse en las pequeñas empresas y en los contextos informales, como un presupuesto bajo, una capacidad de gestión limitada y unos medios logísticos escasos.

A lo largo de los años, la OIT ha desarrollado una serie de programas de formación con el enfoque PAOT, en los que se capacita y apoya a empleadores, directivos y trabajadores—-incluidos los agricultores—para mejorar la SST, las condiciones de trabajo y la productividad. A partir de una autoevaluación realizada a través del lugar de trabajo y utilizando las listas de comprobación de acciones de la PAOT, los participantes pueden identificar las prioridades en materia de SST y desarrollar ideas creativas y prácticas, utilizando los recursos disponibles a nivel local.

El «enfoque participativo» hace hincapié en la necesidad de que participen tanto las organizaciones de empleadores como las organizaciones de trabajadores para asegurar la mejora continua de las condiciones de SST y la productividad. El enfoque PAOT incluye varias técnicas que fomentan el asesoramiento mutuo y la colaboración entre los empleadores y los trabajadores y sus representantes, así como entre distintas empresas. La evaluación comparativa, la reunión y el debate con otras personas, o la visita a su entorno de trabajo proporcionan perspectivas más amplias.

En la página web de la OIT puede consultarse una lista exhaustiva de herramientas y publicaciones: Participatory action-oriented training (PAOT).

La **OIT** ha elaborado una serie de herramientas para apoyar a los empleadores y a los trabajadores en la gestión de la SST durante la crisis de la COVID-19, por ejemplo:

- *Anticiparse a las crisis, prepararse y responder. Invertir hoy en sistemas resilientes de SST (Informe del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, abril de 2021)*
- *Prevención y mitigación del COVID-19 en el trabajo: LISTA DE COMPROBACIÓN (abril de 2020)*
- *Frente a la pandemia: Garantizar la Seguridad y Salud en el Trabajo - Informe para el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo (abril de 2020)*
- *Un regreso seguro y saludable al trabajo durante la pandemia de COVID-19. Reseña de políticas (mayo de 2020);*
- *Regresar al trabajo de forma segura: Diez medidas de acción (mayo de 2020)*
- *Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19 (junio de 2020)*
- *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella: Guía práctica (julio de 2020)*
- *La COVID-19 y los centros de salud: Lista de medidas para aplicar en los centros de salud (julio de 2020)*
- *La higiene de las manos en el lugar de trabajo: una medida básica de salud y seguridad en el trabajo para la prevención y el control de la COVID-19 - Reseña de políticas (septiembre de 2020)*
- *Prevención y mitigación de COVID-19 en el trabajo para Pequeñas y Medianas Empresas: LISTA DE COMPROBACION Y MANUAL DE COMPROBACIÓN (agosto de 2020)*

ⓘ La OIT también ha elaborado una serie de notas informativas sectoriales que incluyen secciones centradas en cuestiones de SST

International Labour Organization

4. Fortalecimiento del diálogo social para promover la SST durante las crisis y más allá

- Las respuestas de los países a la pandemia de COVID-19 han demostrado la importancia de la **participación de los interlocutores sociales** en la gobernanza de la SST, contribuyendo a mejorar la calidad de las políticas y estrategias y facilitando su aplicación rápida y eficaz (mediante el fomento del sentido de pertenencia y el compromiso).

- Los interlocutores sociales también han desempeñado un papel clave para garantizar una **comunicación y una información eficaces y coordinadas** a fin de promover el cumplimiento de la legislación, y han contribuido a la posterior adopción de medidas adecuadas de SST en el lugar de trabajo.

- La colaboración y el diálogo con **otras partes interesadas**, como las alianzas con los actores de la salud pública y los servicios de emergencia sobre cuestiones de interés común, han demostrado ser decisivos durante la pandemia de COVID-19.

- Debemos llevar esta lección con nosotros para **salir de esta crisis y ayudarnos a afrontar cualquier crisis futura** que pueda surgir, esforzándonos constantemente por reducir los riesgos en materia de SST y prevenir los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.

Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente (*Conferencia Internacional del Trabajo, junio de 2021*)

- Metas en cuatro ámbitos clave:
  1. Crecimiento económico y empleo inclusivos
  2. Protección de todos los trabajadores
  3. Protección social universal
  4. Diálogo social

- El Llamamiento reconoce que **las condiciones de SST son fundamentales para el trabajo decente** y pide a los países que **refuercen las medidas de SST cooperando** con las instituciones públicas, las empresas privadas, los empleadores y los trabajadores y sus representantes en la provisión de orientación práctica adaptada; que apoyen la gestión de riesgos; que introduzcan medidas adecuadas de control y preparación para emergencias; que adopten medidas para prevenir nuevos brotes u otros riesgos profesionales, y que cumplan las medidas sanitarias y otras normas y reglamentos en relación con la COVID-19.

- **Reconoce** asimismo el papel que el **diálogo social**, tanto bipartito como tripartito, ha desempeñado en la respuesta inmediata a la pandemia de COVID-19 en muchos países y sectores, y su importancia para apoyar la obtención de los resultados que establece.

International Labour Organization

Gracias

https://www.ilo.org/safework/events/safeday/lang--es/index.htm