DÍA MUNDIAL DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

28 | ABRIL 2022

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



Actuar juntos para construir una cultura de seguridad y salud positiva



Asociación Bancaria La Bancaria
NUESTRO SINDICATO



En el año 1948, la Asamblea Mundial de la Salud proclamó el **7 de abril como Día Mundial de la Salud.** Esta fecha fue escogida en conmemoración a la fundación de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y dos años después, se formalizó con la necesidad de crear conciencia sobre las enfermedades mortales mundiales y promover hábitos sanos en las personas.

Adhiriendo a esos criterios pero adecuándolos a visiones más específicas, en las Conclusiones de la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 2003, se estableció el **28 de abril como el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo**, haciendo hincapié en "*la prevención de los accidentes y las enfermedades en el lugar de trabajo*", con un "*enfoque en las personas: inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las cuestiones de género*"; apoyándose para ello, en el "*tripartismo y el diálogo social*"; como pilares insoslayables de la OIT para la resolución de problemas. Es justo destacar que la trascendente fecha ya era utilizada por el movimiento sindical mundial para celebrar su Jornada Internacional de Conmemoración de las y los "*Trabajadores Fallecidos y Lesionados*"; honrando la memoria de las víctimas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, con movilizaciones y campañas en todo el mundo.

Sin dudas es mucho lo que se ha avanzado en materia de salud y seguridad en el trabajo, pero también hay que reconocer que la siniestralidad laboral y las enfermedades profesionales, siguen impactando de manera muy negativa sobre los indicadores anuales de hechos sucedidos que podrían

haberse evitado. En ese sentido, las trabajadoras y los trabajadores, debemos asumir el compromiso de liderar acciones transformadoras para que cada instancia de diálogo social, sea aprovechada con el fin de impulsar una cultura de prevención de la seguridad y salud, que ayude a disponer de un ambiente laboral preparado para enfrentar y neutralizar los riesgos habituales, como así también los aún desconocidos.

Frente al compromiso de asumir actitudes transformadoras

A pesar de que existe un consenso cada vez mayor de que la inversión en seguridad y salud en el trabajo (SST) es clave para lograr un desarrollo sostenible, siguen existiendo importantes retos para que ello se asuma de manera efectiva y se comprenda que los déficits en estas cruciales cuestiones, tienen una consecuencia directa y muy negativa sobre los aspectos centrales de prevención que están destinados a eliminar o reducir los riesgos en los lugares de trabajo, como por ejemplo sucede en los siguientes casos:

- Información insuficiente sobre las limitaciones y los incentivos de la mejora de las condiciones de SST, y datos inexactos sobre las muertes, lesiones y enfermedades profesionales y su impacto en el desarrollo sostenible;
- Legislación, reglamentos y políticas inadecuadas en materia de SST;
- Falta de capacidad necesaria para la prevención, el cumplimiento y la aplicación de la normativa en materia de SST;
- Insuficiente concienciación y comprensión de los peligros y riesgos laborales y de la necesidad de contar con lugares de trabajo, seguros y saludables[1].

Si en conjunto conseguimos producir un cambio en el modo de ver, pensar y actuar, sobre estas relevantes preocupaciones, seguramente lograremos resultados que perdurarán en el tiempo; especialmente cuando podamos aprovechar a pleno espacios como los "**Comités Mixtos de Salud y Seguridad**", que brindan la oportunidad de un diálogo transparente, entre las partes involucradas en las tareas y la gestión laboral. Mientras tanto, aprovechemos este "28 de abril" y cada nueva conmemoración o actividad,

[1] Fuente: Seguridad + Salud para todos: Programa de referencia de la OIT – Estrategia Fase II 2020-2025

nacional, regional, o internacional en donde se traten estos temas, para reflexionar sobre este flagelo que sistemáticamente mata o invalida a millones de trabajadoras y trabajadores por año; para así adquirir nuevos conocimientos, intercambiar información, y contribuir a fomentar una cultura preventiva que ayude a impulsar programas o acciones que permitan "*proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo digno, seguro y sin riesgos para todas y todos los trabajadores*"; tomando como referencia los Objetivos para el Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por la Organización de la Naciones Unidas, especialmente los Objetivos #3 y 8, como así también los Objetivos #11, 12, 13, y 16; con un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las cuestiones de género.



Este material de difusión, fue desarrollado para orientar a compañeras y compañeros bancarios, en la normativa nacional más trascendente y los convenios de OIT pertinentes; como así también, en el ejercicio del cuidado personal y colectivo, mediante prácticas cotidianas que, además de actualizar capacidades, garanticen que los elementos, instalaciones y procedimientos de trabajo, sean usados o implementados en forma apropiada para que las medidas de prevención, brinden los resultados esperados en cuanto a la protección de la salud, la seguridad y el medio ambiente laboral.

Con el mismo propósito, desde la Secretaría de Cultura y Educación Nacional, seguimos sosteniendo un blog destinado exclusivamente a las cuestiones de Salud y Seguridad Laboral, desde donde se puede acceder a las últimas novedades sobre la materia, y a otros sitios que de una u otra manera, están vinculados a esta temática.

Tanto estas como otras medidas que iremos implementando, responden al cumplimiento de las pautas fijadas en el despacho de la Comisión de Salud y Medio Ambiente, aprobado por el 48º Congreso Nacional Bancario.

Este Día Internacional de la Salud y Seguridad en el Trabajo, es también una buena ocasión para rendir un sentido y permanente homenaje a

nuestras compañeras y nuestros compañeros fallecidos como consecuencia del COVID19, y a quienes han padecido algunas de las tantas enfermedades profesionales o accidentes producto de su actividad laboral.

Finalmente, cabe destacar que para el corriente año, la OIT ha sugerido que las intervenciones que se realicen sobre cuestiones de Salud y Seguridad en el Trabajo, giren alrededor de "*la participación y el diálogo social en la creación de una cultura de seguridad y salud positiva*"; una consigna que parece más que apropiada para enfrentar los momentos tan difíciles que atraviesa la humanidad y los continuos riesgos en materia de SST que nunca faltan en el mundo del trabajo. Ojalá llegue pronto el momento de que la cultura de prevención predomine sobre la indiferencia o la especulación, porque ese día las trabajadoras y los trabajadores habremos dado un paso muy importante en resguardo de la vida, el trabajo digno, los derechos humanos, y los Objetivos del Desarrollo Sostenible.

Confiando en que sabrán sacarle buen provecho a estos materiales de información y difusión, dejamos un fraternal abrazo.

Matías Layús
Secretario de Cultura y Educación
Asociación Bancaria

Sergio Palazzo
Secretario General Nacional
Asociación Bancaria

Contenido

Construyendo una cultura de seguridad y salud positiva 2
Se formaliza un protocolo bancario para la emergencia sanitaria 4
Pasando de la idea a la acción 6
Sobre el sistema de monitoreo 7
Formación permanente, además de información compartida y transparente 10
Todo el mundo gana, en el marco de una cultura de prevención 14
La clave es actuar juntos, para frenar muertes y lesiones en el trabajo 16
Poniendo foco en los aspectos preventivos por sobre la protección 17
La intervención de las y los trabajadores es fundamental para la prevención de los riesgos ocupacionales 19



Construyendo una cultura de seguridad y salud positiva

Desde que la pandemia de COVID-19 irrumpió como crisis mundial a principios de 2020, ha incidido en casi todos los aspectos del mundo del trabajo, desde el riesgo de transmisión del virus en los ámbitos laborales hasta los riesgos que surgieron como consecuencia de las propias medidas para mitigar la propagación de las infecciones; como por ejemplo lo que pudo observarse con la generalización del teletrabajo o con el trabajo híbrido, que si bien permitieron darle continuidad a casi todas las dinámicas laborales, sin la planificación, organización y asistencia en salud y seguridad adecuados, repercutieron negativamente en la salud física, psicológica y en el bienestar social de las y los trabajadores.

A medida que trascurría la crisis sanitaria, fue quedando en claro que el teletrabajo o el trabajo híbrido, eran opciones que podían aportar beneficios tanto para los momentos de "normalidad" como para enfrentar eficazmente las situaciones de "incertidumbre"; pero al mismo tiempo, aprendimos que mal gestionadas, podían llegar a producir un efecto nefasto, tanto en las personas como en el clima laboral y familiar. La improvisación y la falta de experiencia, provocaron serios daños colaterales sobre las y los trabajadores,

como por ejemplo: situaciones de aislamiento, agotamiento, depresión, insomnio, violencia doméstica, lesiones musculoesqueléticas, fatiga ocular, aumento del consumo de tabaco y alcohol, aumento nocivo de peso, entre otros daños colaterales que pudieron ser detectados, estudiados e informados, tanto por la OMS como por la OIT, y las autoridades sanitarias nacionales.



En ese particular contexto, el Jueves 12 de marzo de 2020, el Directorio del Banco Central de la República Argentina (BCRA), a través de la Comunicación C86820, instruyó a la Superintendencia de Entidades Financieras y Cambiarias (SEFyC) para que inste a todos los bancos del país a dar estricto cumplimiento a las recomendaciones realizadas por el Poder Ejecutivo para prevenir y combatir la pandemia de coronavirus COVID-19.

Entre otras medidas, el Poder Ejecutivo Nacional, a través del Ministerio de Salud, estableció una serie de recomendaciones especialmente dirigidas a empresas y organismos con atención al público.

Dentro de las principales indicaciones, se establecieron las siguientes:

- Recomendaciones visuales. En todo momento es recomendable poner a disposición del público información sobre la adecuada higiene de manos y la apropiada higiene respiratoria o manejo

de la tos ante la presencia de síntomas. Las recomendaciones visuales suelen ser de utilidad en todos los puntos de acceso a las instalaciones, en lugares fácilmente visibles para el público general.

- Adecuada higiene de manos. A través del lavado de manos con agua y jabón, y con soluciones a base de alcohol (por ejemplo, alcohol en gel). Es importante higienizarse las manos frecuentemente, sobre todo: después de manipular dinero, llaves, etc; antes y después de manipular basura o desperdicios; antes y después de comer y manipular alimentos; luego de haber tocado superficies públicas: mostradores, pasamanos, picaportes, barandas, etc.
- Adecuada higiene respiratoria. Para evitar la diseminación de secreciones al toser o estornudar, cubrirse la nariz y la boca con el pliegue interno del codo o usar un pañuelo descartable. Las empresas y organismos deben garantizar la disponibilidad de los materiales necesarios en áreas de espera o alto tránsito. Disposición de cestos para el desecho de los pañuelos usados, de boca ancha, sin una tapa que obligue al contacto. Disposición de dispensadores con soluciones desinfectantes para una adecuada higiene de manos.
- Desinfección de superficies y ventilación de ambientes. Diversas superficies deben ser desinfectadas regularmente para minimizar el riesgo de transmisión por contacto: mostradores, barandas, picaportes, puertas, etc. La desinfección debe realizarse diariamente.

Se formaliza un protocolo bancario para la emergencia sanitaria

Por cierto, hay que destacar que la pandemia del Covid19 puso en relieve la relación que existe entre seguridad y salud en el trabajo y la continuidad de las operaciones. En ese sentido, vale de mucho rescatar la experiencia del Protocolo Covid19, formalizado ante el Ministerio de Trabajo, el 14 de junio del 2020; en primer lugar, porque

resultó un extraordinario ejemplo de lo que se puede lograr mediante el "diálogo social"; y en segundo lugar, porque demostró ser un instrumento esencial a la hora de responder ante las contingencias y prepararse para enfrentar los cambios a la velocidad que una crisis mundial los provoca.



Siguiendo las recomendaciones dispuestas por el Estado Nacional, se impulsó un protocolo específico para atender la emergencia sanitaria, buscando identificar los niveles de riesgo en el entorno laboral y actuar en consecuencia; de acuerdo con el esquema propuesto por el Ministerio de Salud de la Nación en las etapas de intervención de contención, mitigación y salida.

La propuesta, con las sugerencias y medidas de prevención, fueron fruto del consenso entre la Asociación Bancaria y las diferentes cámaras empresarias: Asociación de Bancos de la Argentina (ABA), la Asociación de la Banca Especializada (ABE), la Asociación de Bancos Argentinos (ADEBA), la Asociación de Bancos Públicos y Privados de la República Argentina (ABAPPRA), y contó con la intervención técnica de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT).

El protocolo estableció un estándar de condiciones mínimas que deberían complementarse con medidas adicionales como, por ejemplo: acciones de comunicación, concientización y capacitación de los trabajadores y las trabajadoras del sector. También incluyó un procedimiento para saber cómo actuar ante la identificación de un caso sospechoso hasta comunicarse con las autoridades locales de salud que correspondiese. Asimismo, mediante la atención con turno

previo, se evitó la aglomeración de personas y se redujo el tiempo de espera en las sucursales.

Pasando de la idea a la acción

Durante la primera quincena de agosto de 2020, nos movilizamos para realizar la "Primera Experiencia Regional de Control del Cumplimiento del Protocolo Bancario Covid19".

Por cuestiones operativas, se conformaron diferentes grupos con las personas designadas por las 20 Seccionales que participaron; luego de lo cual, en consonancia con el plan que estaba previsto, pasamos a la siguiente etapa que implicó un breve entrenamiento virtual y establecer los procedimientos organizacionales, hasta ponernos en marcha.



El trabajo de campo, incluyó a 600 sucursales de 40 bancos públicos y privados, localizadas en 200 ciudades diferentes. La tarea de relevamiento fue realizada gracias a la solidaria colaboración de las conducciones de las Seccionales participantes y el accionar de más de 250 delegadas y delegados, quienes aportaron unos 50 mil datos

críticos sobre el nivel de cumplimiento de cada uno de los 100 ítems contemplados en el Protocolo.

Sin mayores dificultades, a partir del 5 de agosto, pusimos en marcha el sistema centralizado de monitoreo remoto y homogéneo, activando simultáneamente el "Semáforo Sanitario", un indicador que ha demostrado su eficacia para visualizar, de manera simple y rápida, el nivel de riesgo para la salud que ofrece cada lugar de trabajo, debido al incumplimiento o la inadecuada implementación de los criterios de prevención contemplados en el Protocolo Bancario Covid19.

Como sabemos, el Protocolo abarca más de 100 ítems, divididos en 7 secciones/apartados que describen diferentes criterios de prevención en áreas operativas bancarias; los cuales se complementan con 11 Anexos que incluyen los materiales de difusión sobre aspectos de cuidados sanitarios y sociales.

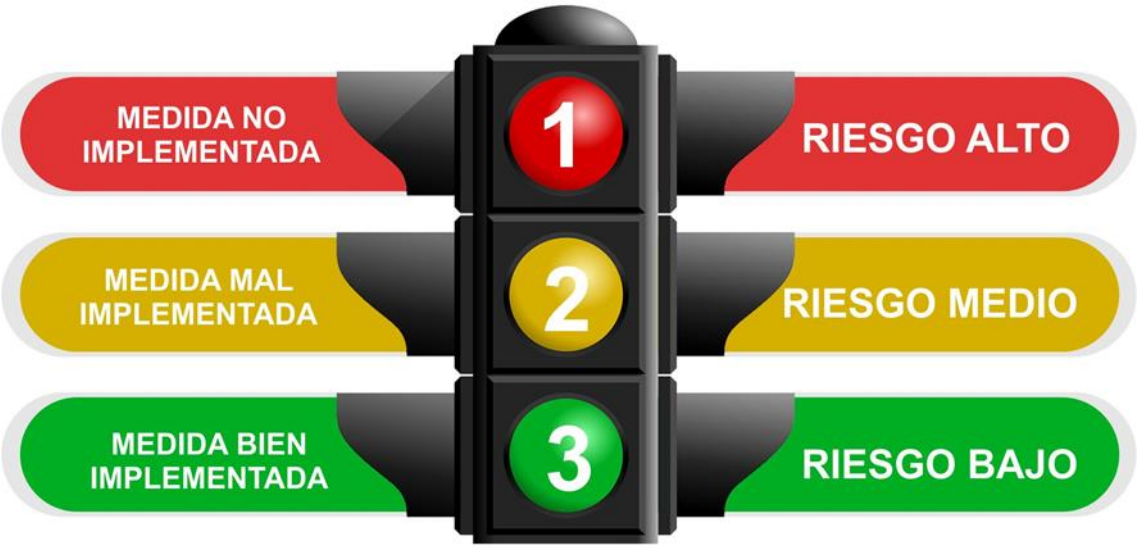
Sobre el sistema de monitoreo

Antes de avanzar en otras cuestiones, quizás resulte oportuno aclarar los motivos que impulsaron la creación y desarrollo del Sistema de Control Remoto y Simultáneo de Cumplimiento, y la adopción del Semáforo Sanitario como indicador riesgos del Protocolo Bancario Covid19.

En primer lugar, pusimos foco en los objetivos del Protocolo; entendiendo que en ellos se encuentra la razón de ser de ese valioso instrumento creado con el "*fin de lograr un lugar de trabajo seguro y saludable conforme las previsiones de las autoridades nacionales y locales*". En segundo lugar, tuvimos muy en cuenta que si los objetivos se habían planteado de manera tan clara y contundente, entonces tendríamos que disponer de un instrumento o procedimiento que nos permitiera identificar con la misma claridad y contundencia "*los niveles de riesgo en el entorno laboral, con miras a poder determinar*

las medidas de control apropiadas para poner en práctica"; como se menciona en el propio protocolo.

Ante la situación extraordinaria generada por la crisis sanitaria, nos parecía imprescindible demostrar a las trabajadoras y los trabajadores bancarios, a los proveedores y a los clientes, que a instancias de la Asociación Bancaria, las entidades del sistema financiero y el sindicato habían tomado las medidas adecuadas para reducir los riesgos de la transmisión del virus, con el objetivo de preservar la salud en el ámbito laboral; recuperar la confianza; y colaborar eficazmente en la reactivación de la economía.



Con más de 100 ítems protocolares para considerar y una nómina sensiblemente más reducida que lo habitual, el Protocolo se podría haber convertido en un catálogo de buenas intenciones que nadie podría realmente verificar, generando así una falsa sensación de seguridad. Atentos a ello, desarrollamos el Sistema de Monitoreo Remoto y Simultáneo, basado en una plataforma digital con acceso a diferentes "aplicaciones y herramientas" de telecomunicaciones, como por ejemplo: el servicio de almacenamiento de datos en la nube; los formularios de administración de encuestas; la suite de oficina; el correo electrónico; y el servicio de blogs, para la interconsulta y publicación de contenidos en línea.

En tercer lugar, el reto era disponer de un indicador de riesgos que nutriéndose de los datos que se relevaran en cada sucursal bancaria, nos permitiera centralizarlos, sintetizarlos, y mostrarlos de manera homogénea, sencilla y rápida. Con esas consignas, creamos el Semáforo Sanitario, cuyos tres (3) colores, nos permitieron valorar el nivel de riesgo, estableciendo de este modo si era: bajo, medio o alto; logrando así tener una idea del nivel de cumplimiento o errores de implementación, por regiones, por banco, y por cada una de las sucursales que existen en el país; para luego sugerir las medidas correctivas que fueran necesarias.

Tanto la implementación del protocolo Copvid19, como el sistema de Monitoreo Remoto, sin dudas, resultaron efectivos mecanismos de prevención, y además fue una extraordinaria oportunidad de aprendizaje práctico, para que las delegadas y los delegados bancarios, pudieran ampliar sus capacidades y conocimientos, logrando así una mayor eficiencia en la implementación y gestión de acciones destinadas a preservar la vida y la salud integral de los trabajadores en el medio ambiente laboral; velar por el cumplimiento de la normativa vigente; y formular recomendaciones para mejorar la aplicación de medidas de prevención.

Formación permanente, además de información compartida y transparente



La prevención en seguridad y salud en el trabajo es fundamental para promover el desarrollo de una adecuada cultura de control y gestión de accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales.

A veces es difícil cambiar los malos hábitos o los procedimientos incorrectos que generan riesgos a las personas durante su trabajo; entonces es muy importante generar cambios integrales que produzcan un impacto positivo sobre la matriz de riesgos; respaldándose para ello en una política de capacitación permanente que ayude a la sensibilización y aprendizaje para el desarrollo de competencias y la toma de conciencia, sobre los beneficios y ventajas que implican los cuidados de la salud física y mental de las trabajadoras y los trabajadores, incluso para mejorar el desempeño de las actividades laborales.

La Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) que es el organismo del Estado nacional encargado de controlar el cumplimiento de las normas sobre Salud y Seguridad en el Trabajo (SST), así como de controlar a las ART, asegura que la capacitación constituye un eslabón estratégico en la formación de formadores, es decir, de personas

capacitados para evaluar nuevos peligros y coordinar una gestión compartida del riesgo laboral. A partir de enfoques más recientes, la SRT entiende que "capacitar no es solamente actualizar los conocimientos del personal, sino también incluir a los y las trabajadoras en actividades participativas, que les permitan debatir, tomar conciencia y reflexionar acerca de las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT), y así desarrollar medidas preventivas adecuadas para disminuir los riesgos derivados de la organización del trabajo".

Compartiendo totalmente esos criterios, el miércoles 28 de abril de 2021, de manera virtual debido a la vigencia de las medidas de distanciamiento social, por la pandemia, se celebró la 1ª Jornada Nacional de Conmemoración del Día Mundial de la Salud y Seguridad en el Trabajo.



El acontecimiento formó parte del programa integral sobre Salud y Seguridad en el Trabajo que viene realizando la Asociación Bancaria, desde hace tiempo, sumándose de esta manera, a la campaña de sensibilización destinada a "*centrar la atención internacional sobre la magnitud del problema y sobre cómo la creación y la promoción de una cultura de la seguridad y la salud puede ayudar a reducir el número de muertes y lesiones relacionadas con el trabajo*"; objetivos

compartidos tanto por la Organización Mundial de la Salud (OMS), como por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Las palabras de apertura de la jornada, estuvieron a cargo del Cro. Matías Layús, Secretario de Cultura y Educación (AB), quien actuó como maestro de ceremonias; tras lo cual, solicitó "un minuto de silencio" en recuerdo de los trabajadores muertos a causa de su trabajo y como compromiso de lucha por evitar nuevas muertes.

El evento arrancó con las palabras del Cro. Sergio Palazzo, Secretario General de la Asociación Bancaria; quien expresó sus conocidos puntos de vista sobre el sensible tema; poniendo foco en que la prevención de la Salud y la Seguridad deben ser consideradas un "derecho fundamental para las y los trabajadores"; como así también que el Covid19, debería caratularse como una "enfermedad profesional", para brindar una mayor asistencia. Finalmente anticipó que para el 48º Congreso Nacional Bancario, se había designado a los integrantes de una nueva comisión para que se trataran las inquietudes y problemas relacionados con la Salud y Seguridad en el Trabajo.

Posteriormente, fueron expuestos los logros de los Comités de Salud y Seguridad de Santa Fe; provincia pionera en la implementación de estos estratégicos instrumentos; y referente legal para todo el país, ya que dispone de la Ley Nº 12913, una norma específica que regula la temática, promulgada en el 2008 e implementada a partir del año siguiente.

Con el fin de transmitir las experiencias santafesinas en la conformación y gestión de los Comités Mixtos de SST, se expresaron las compañeras y los compañeros de las siguientes entidades: Nuevo Banco de Santa Fe; Banco Columbia; Banco Hipotecario; Banco MACRO; Banco Francés BBVA; Banco de Galicia; Banco Credicoop; Banco Municipal de Rosario; Coinag; y HSBC.

Seguidamente, la Lic. Carmen Bueno (Especialista de la OIT para América Latina sobre SST), expuso sobre un enfoque de vital

importancia: "Anticiparse a las crisis, prepararse y responder. Invertir hoy en sistemas resilientes de SST". Según la especialista: "*...a fin de adoptar las medidas necesarias, los empleadores, en consulta con los trabajadores y sus representantes, deberían llevar a cabo una evaluación exhaustiva de los riesgos, que tenga en cuenta el medio ambiente de trabajo, las tareas que se realizan y las medidas ya disponibles (como los controles de ingeniería u organizativos y los EPP).*
La evaluación de los riesgos debería dirigirse a todos los trabajadores, así como a los proveedores, clientes y visitantes".

Cerrando las disertaciones, se contó con la palabra del Dr. Carlos Aníbal Rodríguez (experto SST), profesional de reconocida trayectoria internacional al que nuestro sindicato consulta de manera habitual, quien expuso sobre aspectos relacionados al TELETRABAJO.

Tanto la Organización Mundial de la Salud (OMS), como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) instan a adoptar medidas para proteger la salud de los trabajadores y las trabajadoras que realizan trabajo remoto.

Adhiriendo a estas miradas, el Dr. Carlos Rodríguez avanzó sobre los aspectos, medidas y consideraciones que podrían ayudar a instrumentar un ambiente de teletrabajo saludable y seguro, no sólo aplicable a situaciones de emergencia sanitaria, sino también que sirvan de orientación para el diseño de los posibles modelos con los cuales se intente responder a las nuevas modalidades de trabajo, que podrían desarrollarse total o parcialmente, desde un domicilio particular u otro lugar o lugares diferentes a los que hasta ahora eran los habituales.

Desde el siguiente vínculo (https://sstbancaria.blogspot.com/) se puede acceder al material completo de la jornada.



Todo el mundo gana, en el marco de una cultura de prevención

Como es habitual, cada año la OIT propone un enfoque temático para que sirva de eje del Día Mundial de la Salud y Seguridad, con el fin de que sea abordado, difundido, o reflexionado por los diferentes actores sociales, para enriquecer las experiencias y fortalecer los conocimientos. Para el 2022, ha sugerido que las intervenciones giren alrededor de "*la participación y el diálogo social en la creación de una cultura de seguridad y salud positiva*".

El "*trabajo seguro y saludable*" es un derecho humano fundamental y los "*lugares seguros y saludables*" constituyen uno de los pilares transversales de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, especialmente los Objetivos #3 (Salud y Bienestar); #8 (Trabajo decente); #11 (Comunidades Sostenibles); #12 (Producción y Consumo Responsable); #13 (Acción por el Clima); #16 (Paz, Justicia e Instituciones Sólidas). Sin embargo, según las estimaciones más recientes de la OIT, de los 374 millones de trabajadoras y trabajadores que anualmente sufren accidentes laborales o enfermedades profesionales, alrededor de 2,78 millones mueren durante el mismo

período[1]. Las repercusiones económicas mundiales de no invertir adecuadamente en SST, se calcula en un 3,94% del PBI mundial cada año; pero lo más increíble es que estas cifras no son el resultado de accidentes catastróficos, como los que cada tanto se ocupan de difundir los medios de comunicación, sino que son las consecuencias cotidianas a peligros absolutamente "evitables" que se producen, sistemáticamente, en los propios lugares de trabajo.



[1] Fuente: Noticias Naciones Unidas: El estrés, los accidentes y las enfermedades laborales matan a 7500 personas cada día (https://news.un.org/es/story/2019/04/1454601)



La clave es actuar juntos, para frenar muertes y lesiones en el trabajo

---

Desde los sectores gubernamentales, se debe proporcionar la infraestructura (leyes, servicios, y recursos) necesaria para garantizar que las y los trabajadores sigamos teniendo empleos y que las empresas prosperen. Esto incluye el desarrollo de una política y un sistema de inspección para hacer cumplir la legislación de seguridad y salud en el trabajo. Desde el ámbito empleador, deberían aplicar las medidas de seguridad y de salud adoptadas para prevenir las situaciones de peligro y los riesgos que entrañan para la seguridad y la salud los factores ambientales peligrosos en el trabajo, incluidos las normas, directrices y repertorios apropiados, formulados, aprobados o reconocidos por la autoridad competente. Como trabajadores, tenemos la responsabilidad de realizar nuestras tareas de manera segura, protegernos y no poner en peligro al resto de las personas; asumiendo que así como debemos conocer los derechos que nos asisten, tenemos el deber solidario de participar activamente en la implementación de medidas preventivas.



Poniendo foco en los aspectos preventivos por sobre la protección

Para construir una cultura de seguridad y salud positiva, se requiere de la predisposición, compromiso y gestión de los diferentes actores sociales, para "*desarrollar y aplicar nuevas estrategias y soluciones tanto para los peligros y riesgos bien conocidos, tales como los relacionados con sustancias peligrosas, máquinas y herramientas y operaciones manuales, como para los problemas que vayan surgiendo, entre ellos los riesgos biológicos, los riesgos psicosociales y los trastornos del aparato locomotor. Asimismo, dado que es un aspecto inherente a las relaciones sociales, la SST se ve afectada por las mismas fuerzas de cambio que prevalecen en el contexto socioeconómico nacional y mundial. Los efectos de las dinámicas y los factores demográficos; los cambios en el empleo y en la organización del trabajo; la diferenciación por razón de género; el tamaño, la estructura y el ciclo de vida de las empresas; y el rápido ritmo de los progresos tecnológicos son ejemplos de cuestiones cruciales que pueden generar nuevos tipos o modalidades de peligros, exposiciones y riesgos. Para desarrollar una respuesta apropiada a esas cuestiones se debería tener en cuenta y utilizar el acervo de conocimientos, experiencias y buenas prácticas en esa*

esfera. Las medidas relativas a la seguridad y la salud se adoptan con el fin de crear y mantener un medio ambiente de trabajo seguro y saludable; además, esas medidas pueden contribuir a aumentar la calidad, productividad y competitividad"[2].

En un lugar de trabajo con una cultura de SST sólida, las y los trabajadores se sienten cómodos planteando sus preocupaciones sobre posibles riesgos o peligros para la salud en sus espacios laborales, y la dirección colabora activamente para encontrar soluciones adecuadas, eficaces y sostenibles. Para ello, la figura de los Comités Mixtos resulta una de las herramientas más adecuadas, porque facilita el diálogo entre trabajadores y empleadores, permitiendo que participen orgánica y responsablemente en la discusión y formulación de políticas laborales encaminadas a la prevención de accidentes y enfermedades del trabajo.

[2] Fuente: Conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 91.ª reunión, 2003



La intervención de las y los trabajadores es fundamental para la prevención de los riesgos ocupacionales

---

La paritaria bancaria del 15 de mayo de 2013, marcó un hito sin precedentes al institucionalizar la creación de los Comités Mixtos de Salud, Seguridad e Higiene en cada una de las entidades financieras del país. A partir de ese momento, sistemáticamente, en cada encuentro institucional, el sindicato bregó por constituir y poner en funcionamiento pleno, estos instrumentos de gestión bipartita, tal como se viene haciendo en la Provincia de Santa Fe, a partir de la promulgación de la Ley 12.913 del 2008. Así fuimos llegando a la audiencia celebrada el 28 de mayo de 2021 en el Ministerio de Trabajo, en donde la Asociación Bancaria aportó la "Reglamentación Nacional para Comités Mixtos de Salud, Seguridad e Higiene"; estableciendo mediante ese instrumento, la composición, funcionamiento, designación de autoridades, vigencia, y procedimientos para atender todas aquellas cuestiones que pueden tener "*repercusión o incidencia, directa o indirecta, en la salud de*

los/as trabajadores/as o en las condiciones de seguridad en el trabajo."[3]

En ese sentido, también sirve destacar, la implementación del Protocolo de Emergencia Sanitaria Covid19, a fin de lograr un lugar de trabajo seguro y saludable, conforme las previsiones de las autoridades nacionales y locales; para cuya puesta en marcha se generaron los canales de comunicación, concientización y capacitación a todos los actores del sistema, empleadores y trabajadores.

Pese a que todavía no disponemos de un marco legal que a nivel nacional regule estos órganos paritarios, se cuenta con las experiencias de varias organizaciones gremiales que como la nuestra, ya implementaron este sistema de gestión compartida; y sobre todo, disponemos de los antecedentes de dos leyes provinciales (Ley 12.913, de la Provincia de Santa Fe; y Ley 14.408 de la Provincia de Buenos Aires), cuyas formulaciones y aplicaciones, contaron con la participación activa de nuestro sindicato y han sido una fuente de inspiración para los diferentes proyectos que pasaron por el Congreso Nacional, aportando el espíritu y el diseño de un sistema de derechos, responsabilidades y deberes proporcionalmente definidos, desde donde se ha concedido prioridad al diálogo social y al principio de prevención enfocado en las personas.

Si bien leyes nacionales como la de Seguridad e Higiene (Ley 19.587); la de Contratos de Trabajo (Ley 20.744); y la de Riesgos de Trabajo (Ley 24.557), a su manera, son claras y coincidentes en que la responsabilidad sobre la salud de las trabajadoras y los trabajadores es del Empleador; resulta apropiado destacar que tanto las dos leyes provinciales que regulan los Comités Mixtos, como así también los diferentes proyectos tratados por el Congreso Nacional, abordan esta temática pero introducen la "participación de las trabajadoras y los trabajadores", en proporciones igualitarias con los "empleadores", lo que genera una responsabilidad compartida de: a) participar en la elaboración de planes de prevención de riesgos; b) crear un clima de

[3] Artículo 25.- Ley 12.913 de la Provincia de Santa Fe

cooperación en el establecimiento; c) colaborar con las actividades de concientización, información y formación en materia de salud de las y los trabajadores; entre otras importantes cuestiones.

Como ha señalado el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, el derecho a la salud está estrechamente vinculado con el ejercicio de otros derechos y depende de éstos, en particular el derecho a la dignidad humana, a la no discriminación y a la libertad de asociación.[4]

En absoluta sintonía, la Conferencia Internacional del Trabajo proclamó en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo que "*las condiciones de trabajo seguras y saludables son fundamentales para el trabajo decente*"; y adoptó una resolución en la que pedía que "*se examine, lo antes posible, propuestas para incluir las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT, relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*"; situación que se trasladó a la agenda de la 344ª reunión del Consejo de Administración, entre otros temas con implicaciones políticas de gran alcance.

En lo que respecta a las normas en vigor, la OIT ha establecido los Convenios Nº 155, 161 y 187, sumados a otros instrumentos de carácter jurídicamente vinculante para los Estados Miembros, que tratan directa o indirectamente estas cuestiones; incluyendo sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo que tengan en cuenta "*la violencia, el acoso y los riesgos psicosociales asociados*", de acuerdo al derecho específico, que tiene cada persona, a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, según lo estipulado por el Convenio Nº 190, y la Recomendación Nº 206, instrumentos adoptados en junio de 2019, en la Conferencia del Centenario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y ratificados por Argentina, mediante la Ley 27580, sancionada por el Congreso Nacional el 15 de diciembre 2020.

[4] Observación general Nº 14 (2000) del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas.

Organización Internacional del Trabajo

AULA VIRTUAL ASOCIACION BANCARIA



Fomentar el diálogo social para una cultura de seguridad y salud

Lecciones aprendidas de la COVID-19

DÍA MUNDIAL DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

INFORME

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2022
Primera edición 2022

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud de protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derechos de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a: rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Fomentar el diálogo social para una cultura de seguridad y salud: Lecciones aprendidas de la COVID-19

Organización Internacional del Trabajo - Ginebra: OIT, 2022.

ISBN: 9789220369869 (impreso)
ISBN: 9789220369876 (pdf web)

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la Oficina Internacional del Trabajo las apruebe.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns.

Code: DIN-ROS-PMSERV

Bajo la dirección técnica y coordinación de **Manal Azzi**, Líder del Equipo de SST, este informe fue investigado y redactado por **Dafne Papandrea**, consultora internacional de SST. Un agradecimiento especial a **Lacye Groening** por su apoyo en todas las fases de la producción del informe. El informe fue revisado por colegas de LABADMIN/OSH, ACTRAV, ACT/EMP y de otras unidades de la OIT, y por especialistas en SST del terreno, cuyas contribuciones han sido muy apreciadas.

Fomentar el diálogo social para una cultura de seguridad y salud

Lecciones aprendidas
de la COVID-19

▶ Índice

▶ Introducción **1**

▶ 1. ¿Por qué es importante exponer las preocupaciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo? **7**

1.1 ¿Qué es el diálogo social? 7

1.2 La participación y la consulta en el centro de las normas de la OIT sobre SST 11

▶ 2. Nivel nacional: el papel de los interlocutores sociales en la construcción de una cultura de prevención en materia de seguridad y salud **13**

2.1 Aplicación de marcos políticos y normativos eficaces en materia de SST mediante el diálogo social 13

2.2 Asegurar la consulta y la colaboración a través de un órgano tripartito operativo 19

2.3 Actividades de los interlocutores sociales 23

▶ 3. Nivel del lugar de trabajo: cooperación entre empleadores y trabajadores para una gestión eficaz de la SST **29**

3.1 Asegurar entornos de trabajo seguros y saludables: el papel de los empleadores, los trabajadores y los delegados de SST de los trabajadores 29

3.2 Establecimiento de una cooperación eficaz en el lugar de trabajo: el papel clave de los comités paritarios de SST 36

3.3 Promoción de unos SG-SST y de una cultura positiva de la SST basados en el diálogo social 38

▶ 4. Fortalecimiento del diálogo social para promover la SST durante las crisis y más allá **49**

▶ Bibliografía **52**

▶ Anexo. Recursos y herramientas **56**

▶ Lista de gráficos

Recuadro 1. Las ventajas de una cultura positiva en materia de SST 3
Recuadro 2. Las diversas formas de diálogo social 8
Recuadro 3. El diálogo social: elemento central de la OIT 9
Recuadro 4. Adopción por el Comité Económico y Social Europeo del dictamen exploratorio: El diálogo social como instrumento beneficioso para la salud y la seguridad en el trabajo (SOC/703) 14
Recuadro 5. Organismos tripartitos de SST y diálogo social en seis países de América Latina 22
Recuadro 6. La prevención es rentable 30
Recuadro 7. Derechos y responsabilidades básicas en materia de SST 31
Recuadro 8. Derechos y poderes de los delegados de SST de los trabajadores 34
Recuadro 9: Construcción de una cultura de SST sólida y positiva en el lugar de trabajo 40
Recuadro 10. En Indonesia los interlocutores sociales fomentan la evaluación de los riesgos de contraer la COVID-19 en las mipymes y en el sector de la hostelería 44
Recuadro 11. El enfoque de la formación participativa orientada a la acción de la OIT (PAOT) 45
Recuadro 12. 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: la importancia fundamental del diálogo social para proteger a todos los trabajadores. 51
Gráfico 1. Notificación por parte de los trabajadores de sus problemas de seguridad a los empleadores: panorama mundial 32
Gráfico 2: Mejora de la cultura de SST en el sector de la construcción en la Región Administrativa Especial de Hong Kong (China) 39
Gráfico 3: Directrices ILO-OSH 2001: Participación de los trabajadores en todos los elementos del SG-SST 43


©Marcel Crozet/OIT 2003-10

▷ Introducción

Alrededor de **2,9 millones de trabajadores mueren cada año** debido a accidentes y enfermedades profesionales y al menos **402 millones de personas sufren lesiones profesionales no mortales**[1].

Al examinar 41 factores de riesgo y resultados de salud específicos, las estimaciones conjuntas de la OMS y la OIT determinaron que las **enfermedades profesionales causan el 81 por ciento de todas las muertes relacionadas con el trabajo**, en comparación con las muertes debidas a accidentes del trabajo, que representan el 19 por ciento[2]. 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[3].

Los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales 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, que pueden medirse en términos de 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. Además, 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 anua**[4]. 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) (Tompa et al., 2021).

Más de 300 millones de trabajadores entrevistados en 142 países, consideran que no pueden informar de los problemas de seguridad a sus empleadores sin temor a sufrir represalias. Esta ausencia de debate supone un grave riesgo para la seguridad y salud en el lugar de trabajo.[5] Por otro lado, los lugares de trabajo con mayor compromiso de los trabajadores reportaron un 64% menos de incidentes de seguridad y un 58% menos de hospitalizaciones (Harter et al., 2020).

Otorgar la debida prioridad a la prevención de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales y realizar las inversiones adecuadas en seguridad y salud en el trabajo (SST) ayuda a la sostenibilidad de las economías, garantizando así una mano de obra sana y apoyando a las empresas productivas.

Para ello, es esencial crear una **cultura de prevención en materia de seguridad y salud**, tal y como se define en el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187):

«una cultura en la que el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable se respeta en todos los niveles, en la que el gobierno, los empleadores y los trabajadores participan 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 concede la máxima prioridad al principio de prevención» .

Para promover una cultura de prevención en materia de seguridad y salud, es necesario adoptar medidas tanto a nivel del lugar de trabajo como a nivel nacional.

---

1 Los accidentes no fatales se definieron como aquellos que resultaron en más de cuatro días de ausencia del trabajo. Datos de la Comisión Internacional de Medicina del Trabajo (CIMT).

2 Véase OMS/OIT: WHO/ILO joint estimates of the work-related burden of disease and injury, 2006-2016: global monitoring report (2021).

3 Véase OMS/OIT: WHO/ILO joint estimates of the work-related burden of disease and injury, 2006-2016 (2021).

4 Datos de la CIMT.

5 Véase Lloyd's Register Foundation World Risk Poll 2019

A **nivel nacional**, es fundamental que el Gobierno, es su conjunto, con la participación de todos los ministerios competentes, se comprometa a crear y mantener esa cultura de prevención en materia de seguridad y salud, garantizando que la salud y la seguridad de los trabajadores se consideren una prioridad en la agenda nacional. También es necesario asignar medios y recursos adecuados para aumentar la sensibilización general acerca de la SST, el conocimiento de los peligros y los riesgos, y la comprensión de su prevención y control.

Un diálogo social útil y un compromiso nacional tripartito constituyen la piedra angular de esa cultura de prevención en materia de seguridad y salud, cuya función es impulsar mejoras duraderas en la SST.

Mediante el diálogo social, los mandantes tripartitos participan activamente en todas las etapas de los procesos de toma de decisiones en materia de SST. Estas abarcan desde el desarrollo y el reexamen de la política y los marcos normativos para abordar los retos persistentes y nuevos de SST hasta la promoción de mecanismos de cumplimiento de la legislación en el lugar de trabajo. De hecho, el diálogo social no sólo contribuye a mejorar la calidad de las políticas y estrategias de SST, sino que también desempeña un papel fundamental en la construcción de la apropiación y el compromiso, allanando con ello el camino para su aplicación rápida y más eficaz.

La adopción de medidas a nivel del **lugar de trabajo** también es esencial para fomentar una cultura de prevención en materia de seguridad y salud. Ello presupone el cumplimiento de la legislación en materia de SST y la introducción de sistemas de gestión de la SST (SG-SST), junto con un cambio de cultura para lograr una cultura positiva en la materia.

La integración de los SG-SST en la estructura de gestión general de la empresa es clave para controlar el riesgo y reducir los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, ya que promueve un enfoque preventivo y proactivo de la SST, basado en la mejora continua. Todas las medidas aplicadas con este enfoque contribuyen no sólo a mejorar los resultados en materia de SST, sino también otros aspectos que reflejan la productividad de la empresa.

Sin embargo, para garantizar su eficacia, la aplicación de un SG-SST debe ir respaldada por una cultura positiva en materia de SST, en la que el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable sea valorado y promovido tanto por la dirección como por los trabajadores. Esta cultura se basa en el principio de inclusión, según el cual todas las partes participan de forma significativa en la mejora continua de las condiciones de SST.

En un lugar de trabajo con una cultura de SST sólida y positiva, los trabajadores se sienten cómodos planteando sus preocupaciones sobre posibles riesgos o peligros para la SST, y la dirección colabora activamente con los trabajadores para encontrar soluciones adecuadas, eficaces y sostenibles. Para ello es necesario establecer una comunicación abierta y un diálogo basado en la confianza y el respeto mutuos.

Datos recientes respaldan el impacto positivo del establecimiento de una cultura colaborativa de SST en el lugar de trabajo, en términos de reducción de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

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.

Por el contrario, los lugares de trabajo donde se han suscrito acuerdos para garantizar la participación de los trabajadores revelan mejores prácticas de gestión de la SST, un mejor rendimiento de la SST, una reducción de los índices de accidentes del trabajo y lesiones profesionales y, en última instancia, una mayor productividad (Walters et al., 2012).

Recuadro 1. Las ventajas de una cultura positiva en materia de SST

Aunque no existe una única definición de «cultura de SST» (o cultura de seguridad), puede describirse como el producto de los valores, actitudes, percepciones, competencias y pautas de comportamiento individuales y de grupo que pueden determinar el compromiso con el sistema de gestión de la salud y la seguridad de una organización, así como su estilo y su capacidad (Comisión de Salud y Seguridad, 1993).

Una cultura de SST tiene componentes psicológicos, de comportamiento y de situación. El componente psicológico consiste en los valores, actitudes, percepciones y creencias compartidas que impulsan las decisiones y los comportamientos en materia de seguridad; el componente conductual puede definirse como los métodos relativos a la SST, y se alude al componente situacional como a las políticas, los procedimientos, las normas, las estructuras organizativas y los sistemas de gestión relacionados con la seguridad (Kim et al., 2016).

Una cultura positiva de SST se caracteriza por diferentes elementos.

En primer lugar, la SST debería ser considerada y comunicada claramente como un valor e integrarse en todos los aspectos de las actividades de la empresa.

El liderazgo es el compromiso altamente visible con la SST por parte de los empleadores y la alta dirección, y es clave para desarrollar una cultura positiva de SST. 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 y, por tanto, de los resultados de la empresa en la materia. Si bien las actitudes positivas en materia de SST por parte de la alta dirección son esenciales para el desarrollo de una cultura positiva de SST, es vital que se transmitan a los trabajadores subordinados para que puedan percibirlas con precisión. Por lo tanto, 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 (Parker et al., 2006).

Para crear y potenciar una cultura positiva de SST se debería proporcionar formación e información sobre la materia a todos los trabajadores a fin de que puedan participar activamente en las acciones de mejora de la seguridad. Los trabajadores deberían aprender de la perspicacia y la intuición más que de los incidentes, y cambiar su forma de pensar y actuar compartiendo sus experiencias y abordando los problemas comunes (Kim et al., 2016).

El fomento de una cultura positiva de SST en el lugar de trabajo contribuye significativamente a reducir los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, así como a mejorar el bienestar y el estado de ánimo de los trabajadores. Unos trabajadores más sanos y felices contribuyen, a su vez, a mejorar la productividad, la calidad y la rentabilidad de la empresa.

Durante los dos últimos años, la **pandemia de COVID-19** ha planteado muchos retos nuevos para la SST.

Todos los actores del mundo del trabajo se han visto expuestos al riesgo de infección por el nuevo coronavirus, así como a riesgos nuevos y emergentes relacionados con los efectos a largo plazo de la emergencia y con las prácticas y procedimientos de trabajo adoptados.

El diálogo social ha demostrado ser particularmente decisivo a la hora de abordar la compleja situación planteada por la pandemia de COVID-19 a todos los niveles, desde el nacional hasta el laboral. A lo largo de la crisis, 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 elaborar y aplicar colectivamente leyes, políticas e intervenciones de emergencia[6]. Seguidamente, estas leyes y reglamentos han tenido que aplicarse adecuadamente en el lugar de trabajo. La participación y el compromiso de los trabajadores, a través de los comités paritarios de SST y de los delegados de los trabajadores en la materia, han sido fundamentales en la promoción del cumplimiento, así como en el diseño y la aplicación de medidas adecuadas y eficaces para eliminar los peligros o riesgos adaptadas al lugar de trabajo y a las necesidades de los trabajadores.

En 2022, la planificación de posibles escenarios parece indicar que el mundo se enfrentará a partir de ahora a realidades diferentes, ya que algunos países seguirán enfrentándose a la crisis de la COVID-19 mientras que otros empezarán a vivir en una era post-COVID.

En ambos escenarios, los mecanismos de participación en la gobernanza de este problema común, así como de otras cuestiones de SST, seguirán siendo esenciales para contener los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, tanto a nivel nacional como en el lugar de trabajo,

6 Véase OIT: La COVID-19 y el diálogo social.



©iStock/alvarez

¿De qué trata este informe?

Este informe aboga por que se promueva una cultura de prevención en materia de SST basada en la participación y el diálogo social. Ofrece ejemplos de la pandemia de COVID-19 para poner de relieve el modo en que el diálogo social ha contribuido a abordar retos imprevistos de SST y a proteger la seguridad y la salud de los trabajadores, apoyando al mismo tiempo la supervivencia y la continuidad de las empresas.

El **capítulo 1** introduce el concepto de diálogo social y pone de relieve cómo ha constituido uno de los principios fundamentales de la OIT desde su fundación. Ello se refleja en las normas de la OIT, incluidas las relativas a la SST, en las que la cooperación de los trabajadores y los empleadores y sus organizaciones se considera una condición necesaria para promover la SST.

El **capítulo 2** describe el papel de los interlocutores la sociales en la gobernanza de SST a nivel nacional, como actores clave en la creación de una cultura de prevención en materia de seguridad y salud. Ello implica la consulta y la colaboración tripartita en el diseño y la aplicación de los marcos políticos y normativos. Estos procesos pueden garantizarse a través de un organismo tripartito eficaz. Este capítulo también ilustra los distintos tipos de actividades que los interlocutores sociales pueden desarrollar conjuntamente para promover el cumplimiento de los requisitos de SST y mejorar las condiciones de SST, especialmente durante crisis como la pandemia de COVID-19.

El **capítulo 3** se centra en la cooperación entre empleadores y trabajadores en el lugar de trabajo para asegurar entornos de trabajo a seguros y saludables. Describe las responsabilidades de los empleadores y los derechos y deberes de los trabajadores y de los delegados de SST de los trabajadores, así como el papel fundamental de los comités paritarios de SST para promover la cooperación en el lugar de trabajo en estas cuestiones. Examina también la importancia del diálogo social y de la participación de los trabajadores para asegurar la aplicación de un sistema sólido de gestión de la SST y una cultura positiva en materia de SST.

Por último, **el capítulo 4** insta a que se fortalezca el diálogo social para promover la SST durante la actual pandemia de COVID-19, así como durante crisis futuras.





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

1.1 ¿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[7]. Se trata de un mecanismo clave en la gobernanza del trabajo, para promover un crecimiento económico sostenible y la justicia social.

El diálogo social puede ser informal o institucionalizado, y a menudo ambos a la vez, puede tener lugar a distintos niveles (internacional, nacional, regional, local o de empresa), y puede implicar a los interlocutores sociales de diferentes sectores económicos, de un mismo sector o de una misma empresa o grupo de empresas.

El diálogo social también puede adoptar diferentes formas (véase el recuadro 2).

7 Véase OIT: Social dialogue> finding a common voice (2002).

Recuadro 2. Las diversas formas de diálogo social

El diálogo social puede entablarse como un **proceso tripartito**[8] con el Gobierno (Ministerio de Trabajo y/u otros ministerios interesados) como parte oficial del diálogo.

Cuando se tratan temas que van más allá del mundo del trabajo, el diálogo suele contar con la participación de otros actores[9] que representan preocupaciones e intereses específicos de la sociedad civil. En estos casos puede adoptar la forma de un proceso **«tripartito plus»**.[10] Los expertos también pueden participar en estos procesos, tanto en calidad de miembros como a título de consultores.

El diálogo social también puede consistir en **relaciones bipartitas,**[11] sólo existentes entre los trabajadores y la dirección (o entre los empleadores y las organizaciones de trabajadores), con o sin la participación del Gobierno. El diálogo social bipartito incluye la negociación colectiva y la cooperación en el lugar de trabajo.

El artículo 2 del Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154) define la expresión «negociación colectiva» como: *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, o c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez*[12]. La negociación colectiva puede tener lugar a diferentes niveles, a saber, nacional, sectorial, local o del lugar de trabajo.

La **cooperación en el lugar de trabajo** puede adoptar diversas formas, desde el intercambio de información[13] hasta la consulta[14] o la toma de decisiones conjunta[15]. Al generar confianza entre los trabajadores y la dirección, la cooperación en el lugar de trabajo fomenta la mejora de las condiciones laborales y el entorno de trabajo. Contribuye a una mano de obra más motivada y productiva y a empresas más competitivas y rentables, mejorando el rendimiento empresarial desde todos los puntos vista.

8 El tripartismo se define como: la interacción de Gobierno, empleadores y trabajadores (a través de sus representantes) como asociados iguales e independientes para buscar soluciones a asuntos de interés común. Se refiere a las instituciones, los mecanismos y los procesos de consulta, negociación y toma de decisiones conjuntas, en función de los acuerdos pactados entre las partes implicadas.

9 Algunos ejemplos de estos actores son las asociaciones que representan a la familia, a las mujeres y la igualdad de género, a los jóvenes, a los grupos minoritarios y desfavorecidos, a las personas con discapacidad, a las organizaciones de agricultores, a las pequeñas empresas, al sector artesanal, a las organizaciones de consumidores y a las organizaciones ambientales.

10 La Resolución relativa al tripartismo y el diálogo social, adoptada por el Consejo de Administración de la OIT en su 285.a reunión 2002 reconoce el potencial para colaborar con la sociedad civil: Poniendo de relieve que los interlocutores sociales están abiertos al diálogo y que trabajan sobre el terreno con las ONG que comparten los mismos valores y objetivos que ellos y los ponen en práctica y los concretizan de una manera constructiva; y reconociendo el potencial de la Oficina para colaborar con la sociedad civil previa celebración de consultas adecuadas con los mandantes tripartitos (...).

11 El diálogo social bipartito se produce cuando dos partes—uno o varios empleadores y/o una o varias organizaciones de empleadores, y una o varias organizaciones de trabajadores—intercambian información, se consultan o negocian juntos, sin intervención del Gobierno.

12 Véase OIT: Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), , artículo 2.

13 El intercambio de información incluye tanto la comunicación unidireccional como la bidireccional. La comunicación unidireccional es la forma más básica de cooperación en el lugar de trabajo; no hay diálogo y la interacción entre los trabajadores y los directivos es más pasiva que activa. En la comunicación bidireccional, los directivos proporcionan información, pero los trabajadores tienen la oportunidad de debatir, preguntar y pedir aclaraciones. Véase OIT: Guide on Social Dialogue and Workplace Cooperation: An Overview (2008).

14 La consulta es un proceso en el que se comparte y discute la información, aunque una de las partes (normalmente la dirección) conserva el derecho a tomar una decisión basada en la discusión y el asesoramiento proporcionado. Véase OIT: Guide on Social Dialogue and Workplace Cooperation: An Overview(2008).

15 La toma de decisiones conjunta implica el debate y la interacción entre directivos y trabajadores, que dan lugar a una decisión vinculante. Véase OIT: Guide on Social Dialogue and Workplace Cooperation: An Overview(2008).

El diálogo social sólo puede funcionar eficazmente si se respetan los principios y derechos fundamentales en el trabajo, incluida la libertad sindical y la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. Las condiciones previas para el éxito del diálogo social también incluyen la existencia de organizaciones de trabajadores y de empleadores libres, independientes, fuertes y representativas, con la capacidad técnica y el acceso a la información necesarios, junto con la confianza, el compromiso y el respeto de los Gobiernos por la autonomía de los interlocutores sociales y los resultados del diálogo social.[16]

En un contexto de crisis, como el de la pandemia de COVID-19, estos procesos participativos revisten una importancia fundamental. El diálogo entre actores con diferentes intereses, perspectivas y puntos de vista es la forma más eficaz de conciliar intereses contrapuestos y de generar confianza—y compromiso—respecto de políticas, estrategias y medidas específicas que funcionen en la práctica para el amplio beneficio de la sociedad, en tiempos de crisis y más allá.

Recuadro 3. El diálogo social: elemento central de la OIT

Desde su constitución en 1919, el diálogo social ha sido uno de los principios fundacionales de la OIT.

Los trabajadores, los empleadores y los Gobiernos participan en todos los debates y la toma de decisiones sobre asuntos internacionales del trabajo, con vistas a establecer una «paz universal y permanente» y a promover la justicia social y el trabajo decente para todos. Esta estructura tripartita es una característica de la OIT que la hace única dentro del sistema de las Naciones Unidas.

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 de trabajo pacíficas.

En 1976, La OIT adoptó un convenio específico que promueve el tripartismo, a saber, el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144). El tripartismo requiere consultas efectivas entre el Gobierno y las organizaciones de empleadores y de trabajadores en cada etapa de las actividades normativas de la OIT sobre cuestiones que van desde el establecimiento del orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo, pasando por ratificación de las normas internacionales del trabajo y la supervisión de la aplicación de las normas, hasta las propuestas de denuncia de convenios ratificados.

Desde la adopción de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo en 1998, todos los Estados Miembros de la OIT tienen un compromiso, derivado de su mera pertenencia a la Organización, de respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo contenidos en los ocho convenios fundamentales, entre los que se encuentran el derecho a la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. El Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) reconoce el derecho de los trabajadores y de los empleadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, y establece que las autoridades públicas deberían abstenerse de toda intervención que tienda a limitar estos derechos o a entorpecer su ejercicio legal. Este convenio se complementa con el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98),, que prevé el establecimiento de medidas para garantizar el respeto del derecho de sindicación y fomentar el desarrollo de la negociación colectiva.



Otra norma relacionada es el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), que define las partes en la negociación colectiva y el objeto de las negociaciones.

Una serie de recomendaciones proporcionan orientaciones adicionales sobre la promoción del diálogo social a diferentes niveles. Entre otras, la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91); la Recomendación sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952 (núm. 94); la Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960 (núm. 113); la Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967 (núm. 129); la Recomendación sobre el examen de las reclamaciones, 1967 (núm. 130); la Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976 (núm. 152), y la Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163).

La relevancia del diálogo social para la construcción de la cohesión social y de una economía productiva ha sido reiterada en declaraciones históricas de la OIT, como la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008)[17] y la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019).[18]

El diálogo social también es clave en la respuesta a las crisis, como se ha demostrado claramente durante la pandemia de COVID-19. A este respecto, una de las normas internacionales del trabajo más recientes, la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205), esboza un planteamiento estratégico para responder a las crisis que debería promover unas condiciones de trabajo seguras y decentes a través del diálogo social.

17 La Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2008, expresa la convicción de que «en un contexto mundial de interdependencia y complejidad crecientes, así como de internacionalización de la producción ... el diálogo social y la práctica del tripartismo entre los gobiernos y las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores tanto en el plano nacional como en el internacional resultan ahora aún más pertinentes para lograr soluciones y fortalecer la cohesión social y el Estado de derecho, entre otros medios, mediante las normas internacionales del trabajo».

18 La Declaración del Centenario de la OIT para el futuro del trabajo, adoptada por la 108ª Conferencia Internacional del Trabajo (Centenario) en 2019, reconoce que el diálogo social contribuye a la cohesión global de las sociedades y resulta crucial para una economía que sea productiva y eficiente.

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

El diálogo social, incluido el derecho de los interlocutores sociales a presentar propuestas, a ser consultados y a participar en la toma de decisiones sobre la evolución de la SST a nivel nacional, es un requisito previo para que los sistemas nacionales de SST sean sólidos y para que las medidas de prevención sean eficaces en el lugar de trabajo, como se subraya en las normas fundamentales de la OIT sobre SST.

El Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) exige que se consulte a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores sobre la formulación, puesta en práctica y reexamen periódico de una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo (artículo 4.1). Dicha política deberá tener en cuenta comunicación y cooperación a niveles de grupo de trabajo y de empresa y a todos los niveles apropiados hasta el nivel nacional inclusive (artículo 5,d)). La formulación de la política también debería indicar las funciones y responsabilidades respectivas en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, de las autoridades públicas, los empleadores, los trabajadores y otras personas interesadas, teniendo en cuenta tanto el carácter complementario de tales responsabilidades, así como las condiciones y la práctica nacionales (art. 6).

A nivel del lugar de trabajo, el Convenio núm. 155 estipula que la cooperación entre los empleadores y los trabajadores o sus representantes en la empresa deberá ser un elemento esencial de las medidas en materia de organización y de otro tipo que se adopten (artículo 20). Estipula asimismo que se adopten disposiciones a nivel de empresa en virtud de las cuales los representantes de los trabajadores en la empresa cooperen con el empleador en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo (artículo 19,a y b)), para que se les proporcione información y formación apropiadas (artículo 19,c y d)) y para que los trabajadores o sus representantes y, llegado el caso, sus organizaciones representativas en la empresa estén habilitados (...) para examinar todos los aspectos de la seguridad y la salud relacionados con su trabajo, y sean consultados a este respecto por el empleador (artículo 19,e)).

El Convenio núm. 155 se complementa con el Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), que incorpora disposiciones específicas para el establecimiento y reexamen periódico de los requisitos y procedimientos para el registro y la notificación de los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y, cuando sea procedente, los sucesos peligrosos, los accidentes de trayecto y los casos de enfermedades cuyo origen profesional sea sospechoso. Dichos requisitos y procedimientos se definirán en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas (artículo 2).

El Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161) exige que se consulte a las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, cuando existan, en la formulación, aplicación y reexamen periódico de una política nacional coherente sobre servicios de salud en el trabajo. (artículo 2). El Convenio también pide que el empleador, los trabajadores y sus representantes, cuando existan, cooperen y participen 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 (artículo 8).

El Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) insiste en la importancia de promover el desarrollo de una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud, a través de un marco nacional para la mejora continua de la SST. Destaca el papel del diálogo social en la construcción de esa cultura de prevención en materia de SST:

... la expresión cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud se refiere a una cultura en la que el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable se respeta en todos los niveles, en la que el gobierno, los empleadores y los trabajadores participan 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 concede la máxima prioridad al principio de prevención (artículo 1,d)).



©Marcel Crozet/OIT

El Convenio núm. 187 exige la celebración de consultas tripartitas para la formulación, la aplicación y el reexamen periódico de una política nacional coherente en materia de SST (artículos 2,1) y 3); el establecimiento, mantenimiento y desarrollo progresivo, y reexamen periódico de un programa nacional de seguridad y salud en el trabajo (artículo 4); y la elaboración, aplicación, control, evaluación y reexamen periódico de un programa nacional de seguridad y salud en el trabajo (artículo 5).

El Convenio núm. 187 también establece que el sistema nacional de SST deberá incluir, entre otras cosas, disposiciones para promover en el ámbito 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 (artículo 4.2 d)).

Reiterar el compromiso de crear una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud: la Declaración de Seúl (2008) y la Declaración de Estambul (2011)

El objetivo del Convenio núm. 187 de promover una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud fue respaldado por la *Declaración de Seúl*[19] en el XVIII Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, celebrado en 2008, y por la *Declaración de Estambul*[20] de 2011.

Los signatarios de alto nivel de la Declaración de Seúl reconocieron que: *la promoción de altos niveles de seguridad y salud en el trabajo es responsabilidad de la sociedad en su conjunto y que todos los miembros de la sociedad deben contribuir a alcanzar este objetivo, garantizando que los planes nacionales concedan prioridad a la seguridad y salud en el trabajo, así como al establecimiento y fomento de una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo.*

La adopción de la *Declaración de Estambul* por parte de 33 ministros con motivo de la Cumbre de Ministros de Trabajo para Promover una Cultura de Prevención, el 11 de septiembre de 2011, constituye otro hito importante en el reconocimiento de la importancia que reviste el que empleadores y trabajadores se impliquen activamente en la prevención y el cumplimiento de la legislación.

19 Véase Declaración de Seúl sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.

20 Véase Istanbul Declaration on Safety and Health at Work.



Nivel nacional: el papel de los interlocutores sociales en la construcción de una cultura de prevención en materia de seguridad y salud

2.1 Aplicación de marcos políticos y normativos eficaces en materia de SST mediante el diálogo social

La creación de una cultura de prevención sólida en materia de SST requiere la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la gobernanza de la SST, empezando por la adopción, la aplicación y el reexamen de los marcos políticos y normativos para abordar los retos nuevos o los retos persistentes en la materia.

Los interlocutores sociales pueden tener intereses y perspectivas diferentes, lo que puede hacer que su relación sea propensa al conflicto. Sin embargo, la consulta y el debate tripartito pueden contribuir a mejorar la comunicación y a comprender mejor las preocupaciones y limitaciones que puedan tener. Estos procesos allanan el camino hacia acciones conjuntas y acordadas y hacia el desarrollo de una cultura de colaboración en lugar de una cultura de confrontación para abordar los problemas de 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.

Como ya se ha mencionado, tanto el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) como el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) instan a la adopción de una política nacional coherente en materia de SST dirigida a prevenir los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.

Una política de este tipo debería construirse a través de la consulta y el debate tripartitos, ya que ello confiere legitimidad al proceso. Además, es más probable que las políticas se apoyen y se apliquen si los empleadores y los trabajadores, a través de sus respectivas organizaciones, han participado en su formulación. Debería incluir, como mínimo, el compromiso del Gobierno con la prevención de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales; los principios básicos que guían la medidas adoptadas a nivel nacional en materia de SST; los ámbitos de actuación en materia de SST, así como las funciones y las responsabilidades de las principales partes interesadas (por ejemplo, las autoridades públicas pertinentes, los empleadores y los trabajadores y sus organizaciones), reconociendo al mismo tiempo el carácter complementario de dichas responsabilidades.

Una política de este tipo debería construirse a través de la consulta y el debate tripartitos, ya que ello confiere legitimidad al proceso. Además, es más probable que las políticas se apoyen y se apliquen si los empleadores y los trabajadores, a través de sus respectivas organizaciones, han participado en su formulación. Debería incluir, como mínimo, el compromiso del Gobierno con la prevención de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales; los principios básicos que guían la medidas adoptadas a nivel nacional en materia de SST; los ámbitos de actuación en materia de SST, así como las funciones y las responsabilidades de las principales partes interesadas (por ejemplo, las autoridades públicas pertinentes, los empleadores y los trabajadores y sus organizaciones), reconociendo al mismo tiempo el carácter complementario de dichas responsabilidades.

Recuadro 4. Adopción por el Comité Económico y Social Europeo del dictamen exploratorio: El diálogo social como instrumento beneficioso para la salud y la seguridad en el trabajo (SOC/703)[21]

En su 566a sesión plenaria, celebrada los días 19 y 20 de enero de 2022, el Comité Económico y Social Europeo (CESE) adoptó el dictamen «El diálogo social como instrumento beneficioso para la salud y la seguridad en el trabajo». *El diálogo social como instrumento para promover la salud y la seguridad en el trabajo*.

En este dictamen exploratorio solicitado por la Presidencia francesa de la Unión Europea, el CESE considera que el diálogo social es fundamental para alcanzar los tres objetivos clave: anticipar y gestionar los cambios en el mundo del trabajo provocados por las transiciones ecológica, digital y demográfica; mejorar la prevención de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, y estar preparados para cualquier posible crisis sanitaria futura.

El Comité reconoce que la pandemia brinda la oportunidad de crear una nueva capacidad colectiva para hacer frente a futuras crisis y mitigar su impacto en la SST. El plan de recuperación debería permitir reforzar el papel de los interlocutores sociales en los Estados miembros donde tienen menos influencia.

El CESE pide que se desarrolle una cultura de prevención, lo que debería implicar la formación de las partes implicadas en el diálogo social, la sensibilización sobre los riesgos emergentes y el refuerzo y la difusión de los recursos disponibles

El CESE también considera que los acuerdos entre los interlocutores sociales deben aplicarse en los Estados miembros y pide a la Comisión que debata con los interlocutores sociales la aplicación de los acuerdos autónomos y el proceso de solicitud conjunta de decisión del Consejo, respetando la autonomía de los interlocutores sociales y siguiendo el procedimiento del artículo 155 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

21 Véase Comité Económico y Social Europeo: Social dialogue as a tool to promote health and safety at work (2022).

Para aplicar adecuadamente la política y los programas de SST es necesario un **marco normativo completo y funcional**.[22] Este marco debería abarcar a todos los trabajadores y abordar todos los riesgos relacionados con la SST a los que puedan estar expuestos los trabajadores, independientemente del tipo de trabajo que realicen, del sector en el que trabajen o de cualquier otra circunstancia.

Al formular la legislación en materia de SST, la integración del diálogo social a varios niveles favorece la sostenibilidad y el cumplimiento de dicha legislación, aunque ésta sea compleja.

Si bien el diálogo social siempre es valioso, asume un papel más importante si cabe en tiempos de crisis, cuando es necesario reaccionar rápidamente para encontrar soluciones a menudo difíciles.

La pandemia de COVID-19 se ha correlacionado con un aumento del diálogo social tripartito para desarrollar políticas y estrategias comunes.

Una encuesta mundial de sindicatos reveló que 83 por ciento había adoptado el diálogo social en respuesta a la pandemia, y que aproximadamente el 89 por ciento había participado en consultas tripartitas.[23]

Según otro estudio mundial, en el 59 por ciento 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 una de las áreas prioritarias de negociación.[24]

Un análisis comparativo de las políticas desarrolladas a través del diálogo social en 19 países reveló que, especialmente durante la primera ola de la pandemia de COVID-19, se observó una gran cooperación entre los interlocutores sociales en la formulación rápida de medidas de salud y seguridad para hacer frente a los nuevos riesgos (Brandl, 2021).

Se han logrado acuerdos bipartitos entre los representantes de los empleadores y de los trabajadores o acuerdos tripartitos en los que también participa el Gobierno, con miras a mitigar el riesgo de transmisión en el lugar de trabajo. Los sindicatos que respondieron a una encuesta mundial señalaron que la COVID-19 había aumentado el impacto de la SST en sus programas de negociación colectiva, y que ésta constituía una parte importante de los acuerdos.[25]

Tanto los acuerdos tripartitos como los bipartitos se han centrado en varios ámbitos de actuación, desde los requisitos para la evaluación de riesgos o los acuerdos de teletrabajo hasta las disposiciones sobre las pruebas sistemáticas. Muchos países han entablado un diálogo social sobre la prueba de la vacunación como requisito previo al empleo o a el acceso al lugar de trabajo físico.[26]

La colaboración entre los actores del mundo del trabajo ha sido esencial para asegurar que las medidas establecidas fuesen aceptables y contasen con el apoyo de los empleadores y los trabajadores y, por tanto, se aplicasen efectivamente en la práctica.

---

22 Un marco normativo eficaz en materia de SST puede construirse sobre la base de una única ley general de SST que defina los derechos básicos de SST y que abarque a todos los trabajadores y todas las actividades económicas. Para complementar la Ley de SST, el marco normativo puede incluir también leyes y reglamentos (que abarquen sectores o peligros específicos y definan las normas y objetivos mínimos obligatorios para el control de los peligros, el establecimiento de los niveles de seguridad, la formación, etc.); códigos de recomendaciones prácticas y normas técnicas (que complementen la ley proporcionando una orientación más específica a los empleadores y trabajadores sobre cómo cumplir la ley), y convenios colectivos (resultantes de las negociaciones entre empleadores y trabajadores y sus respectivas organizaciones).

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

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

25 Véase OIT: COVID-19, Collective Bargaining and Social Dialogue: A report on behalf of ILO ACTRAV (2021).

26 Véase OIT: COVID-19, Collective Bargaining and Social Dialogue (2021).



- En Austria, los interlocutores sociales negociaron un acuerdo sobre la realización sistemática de pruebas en el lugar de trabajo para determinados sectores que se enfrentaban a un mayor riesgo de transmisión viral, como el sector minorista (WKO, 2021).
- Francia adoptó un acuerdo bipartito centrado en reforzar la prevención en materia de SST. Entre otras áreas de interés, el acuerdo incluía cuestiones como los riesgos psicosociales y los nuevos peligros asociados a las nuevas tecnologías[27]. Los interlocutores sociales de Francia también suscribieron un acuerdo nacional interprofesional sobre el teletrabajo en noviembre de 2020 que proporciona un marco para garantizar un teletrabajo seguro y saludable y complementa la normativa existente.[28]
- En Panamá, el diálogo tripartito dio lugar a un acuerdo sobre la aplicación de una ley de teletrabajo aprobada recientemente, por la cual se establece el carácter voluntario del teletrabajo, el derecho a la desconexión y otros derechos de los trabajadores.[29] El acuerdo también incluye requisitos sobre el establecimiento de comités bipartitos de SST para llevar a cabo evaluaciones de riesgos en el lugar de trabajo en el contexto de la COVID-19.
- En Singapur, los cambios en las normas de vacunación se introdujeron tras la consulta y el debate con los interlocutores sociales. A raíz de estas conversaciones, las autoridades decidieron que los trabajadores debían vacunarse o recuperarse de la COVID-19 para poder estar presentes en el lugar de trabajo.[30]
- En Sudáfrica se celebraron debates tripartitos para modificar las medidas destinadas a combatir la propagación de la COVID-19 en los lugares de trabajo. 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 de la reincorporación al trabajo de los trabajadores, y elaborasen un plan para su reincorporación.[31]

En ocasiones, el diálogo tripartito a nivel nacional ha ido seguido de nuevas consultas y acuerdos bipartitos o tripartitos a nivel regional o sectorial, para adaptarlos al contexto específico. Los ajustes regionales pueden tener en cuenta el índice local de infección por COVID-19, que puede requerir medidas de contención específicas. También se observan diferencias marcadas entre los sectores, tanto en términos de riesgos como de medidas que es necesario adoptar.



- En Finlandia, los sindicatos y las organizaciones de empleadores colaboraron estrechamente con el Gobierno en la elaboración de medidas para los sectores del turismo y la restauración.[32]
- En Italia, los interlocutores sociales del sector bancario elaboraron unas normas detalladas sobre el teletrabajo, en las que se recogía el derecho a la intimidad y a la desconexión.[33]

27 Véase Accord national interprofessionel pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matiere de santé au travail et conditions de travail (2021).

28 Véase Organización Internacional de Empleadores (OIE): French social partners sign a new interprofessional agreement on telework(2021).

29 Véase OIE: Panama: outcomes of the tripartite Dialogue for Labour Economy and Development, including the regulation on telework (2021).

30 Véase K. Yufeng: From Jan 15, unvaccinated workers not allowed to return to workplace even with negative pre-event test (2021).

31 Department of Health, South Africa (2020).

32 Véase OIT: COVID-19, Collective Bargaining and Social Dialogue: A report on behalf of ILO ACTRAV OIT (2021).

33 Véase CSI: Guía jurídica de la CSI sobre el teletrabajo



- En México, el diálogo entre los representantes de los trabajadores del sector de la educación y el Ministerio de Educación abordó temas como la regulación del teletrabajo y la capacitación de los profesores en materia de conocimientos tecnológicos relacionados con la COVID-19.[34] Además, el Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Instituto Mexicano del Seguro Social publicaron hasta 17 listas de comprobación para una vuelta al trabajo segura en diferentes sectores.
- Los interlocutores sociales de Singapur acordaron unas medidas de gestión segura, con requisitos de obligado cumplimiento para que los empleadores pudieran operar durante la COVID-19; estas medidas incluían requisitos adicionales a nivel sectorial. Los requisitos sectoriales abarcaban un amplio número de sectores, desde la aviación, pasando por el arte y la cultura, hasta el transporte terrestre, entre otros.[35] En particular, el diálogo social ha sido fundamental para contener la propagación de la COVID-19 entre la gente de mar. El Sindicato de Oficiales de Marina de Singapur, la Organización de Gente de Mar de Singapur, el Consejo Internacional de Empleadores Marítimos, la Asociación del Transporte Marítimo de Singapur, y la Autoridad Marítima y Portuaria de Singapur introdujeron medidas para proteger a los trabajadores.[36]
- En Suecia, gracias a la negociación colectiva se suministraron equipos de protección personal (EPP) a la mayoría de las escuelas del país.[37]

El papel de los interlocutores sociales no termina con la formulación de normas; son actores clave en el diseño de iniciativas, planes y actividades para promover, supervisar y hacer cumplir las leyes y reglamentos pertinentes en materia de SST en el lugar de trabajo.

La existencia de un sistema de inspección del trabajo sólido es un requisito previo para dar curso a la aplicación de la legislación en materia de SST, identificar los casos de incumplimiento, ayudar a rectificarlos y prevenir nuevos casos. A este respecto, la colaboración entre los funcionarios de la inspección del trabajo con las organizaciones de empleadores y de trabajadores reviste especial importancia.[38] Debería facilitarse esta colaboración mediante la organización de conferencias, comisiones mixtas u otros organismos similares en los que los representantes de la inspección del trabajo puedan discutir con los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre cuestiones referentes a la aplicación de la legislación del trabajo y a la higiene y seguridad de los trabajadores.[39]



- En otoño de 2021, los interlocutores sociales de Irak se reunieron con la OIT para debatir la mejora de las condiciones de trabajo en los ámbitos de la inspección del trabajo y la SST.[40] Los debates se centraron en los retos derivados de la pandemia, así como en prioridades a más largo plazo. Uno de los objetivos del proyecto y del diálogo era reforzar el servicio de inspección del trabajo con miras a promover el trabajo decente. Las consultas también incluyeron una sesión sobre el desarrollo de una política nacional de empleo para mejorar la SST en los lugares de trabajo y aumentar la creación de empleo.

34 Véase «Mexico: COVID-19 issues feature in SNTE demands», en Education International (2021).

35 Véase la página web de GoBusiness Singapore: Sector-Specific Requirements.

36 Véase Maritime and Port Authority of Singapore: COVID -19 Protocol on Crew Change and Repatriation of Seafarers(2020).

37 Véase OIT: COVID-19, Collective Bargaining and Social Dialogue: A report on behalf of ACTRAV (2021).

38 A tenor de lo dispuesto en el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81): La autoridad competente deberá tomar las medidas pertinentes para fomentar la colaboración de los funcionarios de la inspección con los empleadores y trabajadores o sus organizaciones (artículo 5 b)).

39 Véase OIT: Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), párr. 6.

40 Véase OIT: Ministers of Labour and Social Affairs and social partners meet with ILO to discuss joint activities to advance decent work in Iraq, with support of the European Union (2021).



- En Madagascar, el servicio de inspección del trabajo, en colaboración con el Groupement des Enterprises Franches et Partenaires (GEFP), puso en marcha un plan estratégico para el cumplimiento de la legislación en el lugar de trabajo y la respuesta a la COVID-19 en las empresas textiles. Ciento trece empresas (alrededor de 63 900 trabajadores) recibieron apoyo del servicio de inspección de trabajo (sensibilización, formación y asesoramiento) para garantizar la aplicación de medidas de prevención y detener la propagación de la COVID-19 en el lugar de trabajo. Además del servicio de inspección de trabajo, han participado en la aplicación de este plan estratégico otros actores, como los servicios de medicina del trabajo, la caja nacional de seguridad social, los ministerios encargados de la agricultura y la salud pública y las cooperativas algodoneras. El servicio de inspección de trabajo, el Instituto Nacional del Trabajo (INTra) y los servicios de salud en el trabajo también han colaborado con la Conferencia del Trabajo de Madagascar (CTM) en la formulación y aplicación de un programa de formación sobre SST y COVID-19 para las organizaciones de trabajadores. Entre agosto y diciembre de 2021, 402 representantes de los trabajadores de varios sectores (textil, minero, construcción, agroalimentación, etc.) recibieron formación sobre las medidas de prevención de la COVID-19 y sobre medidas de respuesta en el lugar de trabajo.[41]

Existen otros mecanismos que pueden complementar las actividades del servicio de inspección del trabajo y contribuir en gran medida al cumplimiento de las normas de SST. Entre ellos se encuentran los servicios de asesoramiento, los repertorios de recomendaciones prácticas, los requisitos contractuales, la actividades de sensibilización y los incentivos. Estos mecanismos pueden tener un impacto particularmente fuerte cuando se desarrollan conjuntamente entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores, o a través de iniciativas multipartitas, asegurándose por ende que son apropiados y pertinentes.



- En Bélgica, el diálogo tripartito entre los interlocutores sociales y la unidad de políticas del Ministerio de Empleo dio como resultado una guía detallada para combatir la propagación de la COVID-19 en el lugar de trabajo. Esta herramienta, adaptada a varios sectores, subraya la importancia clave del diálogo social a nivel de empresa para reiniciar la actividad empresarial de forma segura.[42]

A lo largo de la pandemia, el ámbito del diálogo también se amplió para explorar la **colaboración entre el sector laboral y el sector de la salud pública**, ya que la COVID-19 ha sido una preocupación tanto para los trabajadores como para el público en general. Los lugares de trabajo tienen un papel que desempeñar en la mitigación general de la propagación de la COVID-19 a nivel de comunidad, ya que incluye entornos en los que las personas suelen reunirse muy cerca unas de otras.



- En Filipinas, un diálogo tripartito a nivel nacional sobre la *colaboración entre la sanidad pública y los trabajadores para la prevención* de la COVID-19 en el lugar de trabajo y a través de él, brindó la oportunidad a las autoridades de explicar los beneficios del voluntariado de emergencias, así como de informar a los trabajadores susceptibles de ser infectados por la COVID-19 de las medidas de protección social disponibles. Se ha previsto la creación de un sistema interdisciplinario de gestión de los conocimientos que aprovechará los datos epidemiológicos, de la inspección de trabajo, de la protección social y de las mejores prácticas internacionales disponibles, con el fin de realizar un seguimiento continuo de los riesgos en el lugar de trabajo y seguir orientando las políticas y los programas de SST.[43]

41 Véase OIT: Renforcer les capacités d'intervention des travailleurs en matière de sécurité et de santé au travail pour bâtir une culture de prévention à Madagascar (2021).

42 Véase OIT: Nota de la OIT El diálogo social sobre la seguridad y salud en el trabajo en el contexto de la pandemia de la COVID-19.Garantizar un retorno seguro al trabajo. Ejemplos prácticos (2020).

43 Información proporcionada por la Oficina de País de la OIT en Filipinas (CO-Manila)

▶ 2.2 Asegurar la consulta y la colaboración a través de un órgano tripartito operativo

El Convenio núm.187 exige el establecimiento, cuando proceda, de un órgano u órganos consultivos tripartitos de ámbito nacional para tratar las cuestiones relativas a la seguridad y salud en el trabajo (artículo 4,3),a)). Estos organismos tripartitos de SST (también llamados consejos o comités) se han establecido varios países. Proporcionan un foro en el que las partes pueden reunirse regularmente y debatir sobre la SST, garantizando la consulta sobre cuestiones relevantes y un reexamen periódico de las políticas y programas relacionados.

En ocasiones, también se crean órganos tripartitos de SST de ámbito regional/local, en particular en los Estados federales o en los países descentralizados, así como de ámbito sectorial, para evaluar los problemas y coordinar la acción en determinadas industrias especialmente peligrosas (por ejemplo, en la agricultura, la construcción y la minería).



- En México, la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (COCONASST) contribuye al diseño de la política nacional de SST, propone reformas y mejoras de las leyes y reglamentos sobre SST, e identifica y recomienda medidas de prevención para reducir los riesgos en el lugar de trabajo.[44] Está dirigida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, e incluye el mismo número de representantes de instituciones gubernamentales, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores. La COCONASST se complementa con un órgano tripartito local en cada estado, la Comisión Consultiva Estatal de Seguridad y Salud en el Trabajo, presidida por el jefe de gobierno del distrito federal y compuesta por representantes tripartitos.
- En el Perú, el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CONSSAT) es un órgano consultivo tripartito del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, definido por ley como la instancia máxima de concertación en materia de SST. El CONSSAT se complementa con los consejos regionales de seguridad y salud en el trabajo, órganos tripartitos que promueven la coordinación regional y apoyan a las direcciones regionales de trabajo y promoción del empleo. En la actualidad existen 26 consejos regionales, que aprueban su programa regional de SST y elaboran su propio reglamento interno de funcionamiento.[45]

Los órganos nacionales tripartitos de SST suelen estar compuestos representantes del Gobierno (Ministerio de Trabajo y otros ministerios e instituciones pertinentes) y organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores. En muchos países, la composición tripartita se amplía para incluir —de forma permanente o puntual—a representantes de otras instituciones, por ejemplo, asociaciones de SST e instituciones académicas relacionadas.

44 México: Ley Federal del Trabajo, art. 512-A, 512-B.

45 Bueno, P.; Álvarez, P.: Diálogo social tripartito en seguridad y salud en el trabajo. Marcos regulatorios, avances y desafíos en seis países de América Latina (OIT, 2022).



- En la Argentina, el Comité Consultivo Permanente de la Ley sobre Riesgos del Trabajo es el órgano tripartito nacional que se ocupa de la SST. El Comité puede ordenar la constitución de comisiones técnicas para tratar asuntos que requieran un análisis detallado o información de terceros. Los expertos que integran estas comisiones son nombrados por el Comité a propuesta de sus miembros gubernamentales, de los empleadores o de los trabajadores.[46]
- En el Brasil, el órgano tripartito para el diálogo social en materia de SST es la *Comisión Tripartita Paritaria Permanente* (CTPP), establecida en el Ministerio de Trabajo con el objetivo de participar en el proceso de revisión o redacción de la normativa de SST. La Comisión está integrada por dieciocho representantes: seis del poder ejecutivo federal, seis de los empleadores y seis de 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, en las comisiones temáticas y en los grupos de trabajo que tratan cuestiones específicas de SST; aunque sin derecho a voto.[47]

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.[48]



- El grupo de trabajo nacional sobre SST en Cuba tiene la misión de: 1) preparar y proponer estrategias nacionales, basadas en las directrices de SST y en las evaluaciones realizadas por el Gobierno; 2) evaluar la situación de la SST en las distintas organizaciones y regiones; 3) informar a los órganos superiores del Estado y del Gobierno sobre la aplicación de los líneamientos de SST; 4) realizar visitas exhaustivas a las instituciones para comprobar el estado de aplicación de los programas de prevención y las estrategias de cumplimiento; 5) convocar a los órganos pertinentes para informarles sobre la aplicación de las estrategias y lineamientos que cada uno de ellos haya aprobado, y sobre la reducción de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, y 6) solicitar el reexamen de la política y la legislación en materia de SST.[49]
- En Italia, la Comisión Consultiva Permanente para la Seguridad y la Salud en el Trabajo se encarga de: examinar los problemas de aplicación de la legislación en materia de SST y de presentar propuestas para el desarrollo y la mejora de la legislación vigente; asesorar sobre los planes anuales de SST; establecer actividades de promoción y acciones de prevención; validar las buenas prácticas en materia de SST; elaborar informes anuales sobre la aplicación de las normas de SST y su posible desarrollo; desarrollar procedimientos normalizados de evaluación de riesgos; establecer criterios para el desarrollo de un sistema de calificación de las empresas y los trabajadores por cuenta propia; promover convenios colectivos y repertorios de recomendaciones prácticas (adoptados de forma voluntaria), que orienten a empleadores y trabajadores sobre las formas de mejorar los niveles de protección definidos por la legislación; evaluar los problemas relacionados con la aplicación de las directivas de la Unión Europea sobre SST y los convenios internacionales; promover la perspectiva de género en relación con la evaluación de riesgos y las medidas de prevención; indicar modelos de organización y gestión de la SST; desarrollar criterios para la calificación de las formaciones en materia de SST; desarrollar

46 Bueno, P.; Álvarez, P.: Diálogo social tripartito en seguridad y salud en el trabajo. Marcos regulatorios, avances y desafíos en seis países de América Latina (OIT, 2022).

47 Bueno, P.; Álvarez, P.: Diálogo social tripartito en seguridad y salud en el trabajo. Marcos regulatorios, avances y desafíos en seis países de América Latina (OIT, 2022).

48 Para una visión global de los comités, comisiones, consejos u órganos similares tripartitos nacionales de SST, véase la base de datos LEGOSH de la OIT, sección 8: Consultation, collaboration and co-operation with workers and their representatives.

49 Cuba: Resolución núm. 39/2007 sobre Bases Generales de la Seguridad y Salud en el trabajo. (§§ 9- 10).



procedimientos normalizados para la elaboración de los informes de evaluación de riesgos, y desarrollar la información necesaria para evaluar el riesgo de estrés laboral.[50]

- En Kenia, la función del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo es asesorar al Ministro sobre a) la formulación y el desarrollo de un marco político nacional de SST; b) las propuestas legislativas en materia de SST, incluidos los medios para aplicar los convenios de la OIT y otros convenios e instrumentos internacionales relativos a la seguridad, la salud, la indemnización y los servicios de rehabilitación en el trabajo; c) los medios estratégicos para promover las mejores prácticas en materia de SST; d) el establecimiento, el mantenimiento y el desarrollo de una cultura de prevención en materia de seguridad y salud; e) el reexamen de las disposiciones de la Ley de SST, de los reglamentos, de las normas y de los códigos de recomendaciones prácticas relacionados en la industria; f) el análisis estadístico de las muertes y las lesiones relacionadas con el trabajo, y g) cualquier otra cuestión que afecte a la SST y que considere que puede contribuir a mejorar la calidad de la vida laboral en Kenia. Además, el Consejo puede formular y publicar normas, especificaciones u otras formas de orientación con el fin de ayudar a los empleadores, los trabajadores y otros usuarios a mantener unos niveles adecuados de SST.[51]
- En Omán, las tareas del Comité Nacional de SST incluyen: a) elaborar un plan nacional de SST, que incluya propuestas relativas a las políticas de SST en el sector privado, y promover la concienciación en materia de SST entre los empleadores y los trabajadores; b) investigar los accidentes del trabajo graves con el fin de identificar medidas de control eficaces; c) coordinarse con el Ministerio de Trabajo y otros ministerios, el sector privado y otras partes interesadas, con el fin de aplicar programas en el ámbito de la SST; d) difundir las buenas prácticas en materia de SST; e) promover la investigación y los estudios en materia de SST; f) promover la participación de los empleadores y los trabajadores en el ámbito de la SST y en la aplicación satisfactoria de los programas de SST; g) intercambiar experiencias con las asociaciones, los comités y otras partes que trabajan en el ámbito de la SST; h) asesorar sobre la legislación en materia de SST; i) organizar reuniones para debatir cuestiones de SST, y j) cooperar con las organizaciones árabes y las organizaciones internacionales relacionadas con la SST.[52]

50 Italia: Decreto Legislativo de Seguridad Consolidado núm. 81/2008 (Ley consolidada de salud y seguridad en el trabajo).

51 Kenya: Ley sobre seguridad y salud de los trabajadores, 2007 (Ley núm. 15 2007) cap. 514). (Arts. 27 y 29).

52 Omán: Decisión 368/2007 sobre la composición del comité de SST (art. 2).

Recuadro 5. Organismos tripartitos de SST y diálogo social en seis países de América Latina

El informe técnico de la OIT «Diálogo social tripartito en seguridad y salud en el trabajo. Marcos regulatorios, avances y desafíos en seis países de América Latina» describe el marco normativo existente de los órganos tripartitos de SST en esos países (Argentina, Brasil, Costa Rica, México, Perú y Uruguay). Expone los destacados resultados obtenidos como consecuencia del diálogo social tripartito sobre SST en cada país, y contiene una visión general de las áreas en las que se está trabajando actualmente, así como una mención a sus futuros retos.

El estudio subraya la importancia de contar con marcos normativos completos y actualizados sobre el diálogo social en materia de SST, incluidos reglamentos internos de funcionamiento, para facilitar su buen ejercicio, y demuestra claramente cómo el diálogo social tripartito sobre SST en esos países se ha mantenido muy activo durante la pandemia. Aunque algunos de los temas de debate están centrados en la prevención de la COVID-19 en el lugar de trabajo, otros abarcan cuestiones como los productos químicos, el estrés térmico, los riesgos psicosociales (incluida la violencia), las políticas y programas nacionales de SST y las campañas de promoción.

El informe destaca las oportunidades que la pandemia ha brindado para la SST y el papel que puede desempeñar el diálogo social tripartito en este ámbito.

El papel de los órganos tripartitos de SST en la creación de consenso y el refuerzo de la cooperación entre los principales actores de la SST resulta crucial para hacer frente a las crisis y las emergencias, con el fin de garantizar la adopción de medidas adecuadas y sostenibles. Durante la pandemia de COVID-19, muchos de los órganos tripartitos de SST de estos países han participado en el proceso de toma de decisiones a nivel nacional; también se han visto implicados en la definición de las medidas de confinamiento y de restricción, las estrategias para la vuelta al trabajo y otras instrucciones u orientaciones para mitigar el impacto de la COVID-19.



- En el Congo, el Comité Nacional Consultivo del Trabajo revisó el proyecto de ley sobre el teletrabajo.[53]
- Honduras, impulsada por la emergencia de la crisis, reactivó su Comisión Nacional de Salud de los Trabajadores (CONASATH), de carácter tripartito, con el objetivo de actualizar la legislación en materia de SST y su perfil y su programa nacional de SST para incluir cuestiones de importancia emergente, como los riesgos y los peligros psicosociales relacionados con la COVID-19.[54]
- En Guatemala, el Comité de Seguridad e Higiene Ocupacional, órgano tripartito especializado en SST, tomó la iniciativa de reunirse virtualmente durante los primeros meses de 2020 para proponer mecanismos de SST y reducir las consecuencias de la COVID-19 en los lugares de trabajo. Las discusiones tripartitas dieron lugar a la base del Acuerdo Gubernativo No. 79-2020 denominado: *Normas complementarias al reglamento de salud y seguridad ocupacional, para la prevención y control de brotes de SARS COV-2 en los centros de trabajo.*[55] Estas normas incluyen

53 Véase OIT: Nota de investigación. El diálogo social un año tras la irrupción de la pandemia de COVID-19. Análisis de los resultados. (2021).

54 Véase OIT: Nota informativa de la OIT. Diálogo social un año después del brote de la pandemia COVID-19 (2021).

55 Guatemala, Ministerio de Trabajo y Previsión social: Acuerdo Gubernativo No. 79-2020, 14 de junio de 2020.



disposiciones sobre el distanciamiento físico en el lugar de trabajo, el uso de desinfectantes para las manos, el uso de mascarillas y los límites máximos de capacidad.

- En Filipinas, las estructuras tripartitas nacionales que se ocupan de la SST (el Comité Ejecutivo Tripartito y el Consejo Nacional Tripartito de la Industria) participaron en el diseño y la aplicación de directrices para garantizar la calidad de la ventilación en los lugares de trabajo y el transporte público en la prevención y el control de la propagación de la COVID-19.[56]
- En el Paraguay, el Consejo Consultivo Laboral Tripartito validó algunos protocolos marco de SST para sectores esenciales de la economía, que se elaboraron de acuerdo con las orientaciones de la OIT para un regreso seguro y saludable al trabajo durante la pandemia de COVID-19.[57]
- El Consejo Consultivo Nacional Tripartito (NTAC) de Trinidad y Tabago celebró debates dirigidos a elaborar directrices nacionales para mitigar el riesgo de COVID-19 en el lugar de trabajo.[58]
- En marzo de 2020, el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CONASSET) del Uruguay reguló las directrices para la formulación de los protocolos de prevención, control y actuación ante el riesgo de la COVID-19 que deberían ser acordados de forma bipartita en las empresas.[59] En abril de 2021, el Consejo adoptó una resolución en la que instaba a todos los trabajadores y empleadores a vacunarse contra la COVID-19 y a cumplir estrictamente los protocolos para evitar la propagación del virus.[60]

▶ 2.3 Actividades de los interlocutores sociales

El suministro de información y la prestación de asistencia técnica son componentes fundamentales para el funcionamiento eficaz de los sistemas de SST. El cumplimiento deficiente de la legislación en materia de SST puede atribuirse a la falta de conocimiento de ésta, así como a la falta de sensibilización sobre los riesgos de SST y las medidas de prevención y protección.

Las iniciativas de sensibilización e información son fundamentales para influir positivamente en las actitudes de los empleadores y los trabajadores en relación con el cumplimiento de SST y crear una cultura de prevención mayor.

En este contexto, el diálogo social brinda un valioso apoyo en la difusión de información sobre SST, especialmente en tiempos de crisis. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores están en una posición única para facilitar la comunicación con unos y otros sobre los riesgos conocidos y emergentes, ya que son muy conscientes de la forma en que estos les afectan. Además de proporcionar información, formación y asesoramiento, las organizaciones de empleadores y de trabajadores también pueden fomentar el intercambio de experiencias y reforzar su colaboración.

Durante la pandemia de COVID-19, los interlocutores sociales de muchos países han colaborado muy activamente con los Gobiernos y han apoyado a sus miembros en la puesta en marcha de medidas en el lugar de trabajo con objeto de prevenir y mitigar la propagación de la COVID-19.

---

56 Filipinas, Departamento de Trabajo y Empleo: Anuncio laboral núm. 03-21. Directrices sobre la administración de las vacunas de la COVID-19 en los lugares de trabajo (2021).

57 Véase Medidas laborales aplicadas en la pandemia.

58 Véase OIT: Liderazgo empresarial durante la crisis de la COVID-19. Análisis de las actividades de las Organizaciones Empresariales durante la pandemia de COVID-19 y siguientes pasos (OIT, ACT/EMP, 2021).

59 Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Uruguay: Resolución 54/020 de 19 de marzo (2020).

60 Véase Conassat (Uruguay): El Connassat exhorta a vacunarse y cumplir estrictamente los protocolos de prevención del COVID-19.



©Marcel Crozet/OIT

- En Filipinas se celebraron reuniones virtuales tripartitas en respuesta a la crisis de la COVID-19. En estas reuniones se debatieron las repercusiones de la COVID-19 en la salud de los trabajadores y se elaboraron directrices sobre SST en el lugar de trabajo.[61]
- Las organizaciones de empleadores y las organizaciones empresariales de países como Georgia, la República de Moldova, Barbados, Costa Rica y la República Dominicana adaptaron la guía de ACT/EMP ***Regresar al trabajo de forma segura*** para que fuera relevante para su situación local y la proporcionaron a sus miembros.[62]
- En la Argentina, los interlocutores sociales de la industria de la construcción elaboraron el «Protocolo de recomendaciones prácticas COVID-19. Industria de la construcción» que incluye recomendaciones de distanciamiento físico, organización del acceso a la obra y otras estrategias de mitigación.[63]
- La cooperación entre los interlocutores sociales en Bélgica dio lugar a la «Guía genérica para combatir la propagación de la COVID-19 en el trabajo» , que puede adaptarse a diferentes sectores y hace hincapié en la importancia del diálogo social a nivel de empresa.[64]
- El Centro Canadiense de Salud y Seguridad en el Trabajo (CCOHS) desarrolló, en consulta con las organizaciones de trabajadores y los empleadores, una formación gratuita en línea que comenzó en invierno de 2021. Estos cursos tienen por objeto ayudar a los lugares de trabajo y a los trabajadores a mantenerse seguros durante la COVID-19 y proporcionar orientación sobre una vuelta al trabajo segura.[65]

61 Véase OIT: Nota de la OIT El diálogo social sobre la seguridad y salud en el trabajo en el contexto de la pandemia de la COVID-19 (2020).

62 Véase OIT: Liderazgo empresarial durante la crisis de la COVID-19.Análisis de las actividades de las Organizaciones Empresariales durante la pandemia de COVID-19 y siguientes pasos (ACT/ EMP, 2021).

63 Véase UOCRA: Protocolo de recomendaciones practicas COVID-19 (2021).

64 Véase OIT: Nota de la OIT. El diálogo social sobre la seguridad y salud en el trabajo en el contexto de la pandemia de la COVID-19. Garantizar un retorno seguro al trabajo. Ejemplos prácticos (2020).

65 Véase Gobierno del Canadá: Online courses provide guidance on safe return to work during COVID-19 pandemic (2021)



- En Finlandia, la Confederación de Industrias Finlandesas (EK) proporcionó orientaciones sobre SST y la COVID-19 en el lugar de trabajo, examinando las medidas de mitigación para reducir la propagación del virus en el trabajo y establecer directrices para garantizar un transporte seguro.[66]
- La Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITS), así como 29 sindicatos y organizaciones de trabajadores del hogar de 15 países de América Latina, adaptaron, con el apoyo de la OIT, la Guía de orientaciones de seguridad y salud en el trabajo frente a la COVID-19 para personas empleadoras y trabajadoras del hogar.[67]
- En Luxemburgo, las organizaciones de empleadores centradas en el sector manufacturero (FEDIL y STI) elaboraron una guía para los empleadores que proporciona información sobre los EPP, el distanciamiento físico, el teletrabajo y una serie de otras medidas de SST.[68]
- En Australia, la Comisión Nacional de Coordinación de la COVID-19 creó un grupo de trabajo de relaciones laborales con representantes del Gobierno, los empleadores y los trabajadores, con el objetivo de ayudar a las empresas a continuar con sus operaciones garantizando al mismo tiempo la seguridad de sus trabajadores y clientes.[69]

Para ayudar a ralentizar la propagación de la COVID-19, a menudo se ha pedido a los trabajadores que trabajen desde casa. En muchos países, los interlocutores sociales han proporcionado materiales para ayudar a los empleadores y los trabajadores a aplicar prácticas eficaces de teletrabajo.



- La Organización Internacional de Empleadores (OIE) elaboró materiales de orientación para que los empleadores apoyasen la salud y el bienestar mental de los trabajadores durante el teletrabajo, incluida la conciliación de la vida laboral y la vida personal.[70]
- El Victorian Trades Hall Council (VTHC), organismo que representa a varios sindicatos y trabajadores en Australia, elaboró materiales de orientación para el teletrabajo, en los que se ofrece información sobre los deberes de los empleadores, cómo responder si un trabajador se lesiona en el hogar y la fatiga resultante de las reuniones en línea y cómo abordarla.[71]

Las políticas de distanciamiento social, los confinamientos obligatorios, los periodos de aislamiento y la ansiedad provocada por el temor a enfermar, junto con la suspensión de la actividad productiva, la pérdida de ingresos y el miedo al futuro, han tenido todos ellos consecuencias para la salud mental de las personas en el mundo del trabajo. En varios países, las organizaciones de empleadores y de trabajadores han desarrollado herramientas para evaluar y gestionar los riesgos psicosociales que se han visto incrementados durante la pandemia (como la violencia y el acoso), con miras a promover la salud mental y el bienestar.

66 Véase Confederación de Industrias Finlandesas (2022).

67 Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH): Guía de orientaciones de seguridad y salud en el trabajo frente a la COVID-19 para personas empleadoras y trabajadoras del hogar.

68 Véase FEDIL: Guide to Good Practice (2022).

69 Véase OIT: Good practice in workplaces against COVID-19 (2021).

70 Véase Organización Internacional de Empleadores (OIE): Orientaciones de la OIE sobre el teletrabajo en tiempos del COVID-19 (2020).

71 Véase VTHC: Teleworking – or working from home (2021).



- El Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP) elaboró, con el apoyo de la OIT, una breve guía sobre los riesgos psicosociales en el trabajo, que incluye una herramienta de evaluación y módulos específicos sobre la violencia y el consumo de tabaco, alcohol y otras drogas.[72]
- La Prince's Responsible Business Network (Reino Unido) ha creado un conjunto de herramientas de salud mental para los empleadores, que les ayuda a evaluar el bienestar mental de sus trabajadores y a defender una salud positiva.[73]

Durante los confinamientos y la aplicación de las modalidades obligatorias de trabajo desde casa, algunos trabajadores se han enfrentado a un mayor riesgo de violencia doméstica al estar confinados con familiares violentos, lo que ha afectado tanto a su salud psicológica como física.



- La Federación Estadounidense del Trabajo y el Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO) ofrece recursos para las víctimas, así como información para que los trabajadores evalúen la situación si sospechan que algún colega está en peligro.

Las campañas de sensibilización son una forma eficaz de difundir información esencial y de familiarizar a los empleadores, los trabajadores y las comunidades con sus derechos y responsabilidades en ámbito de la SST. Estas campañas pueden tener un mayor impacto cuando las diseñan y aplican conjuntamente las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Las campañas sensibilización son especialmente importantes durante las crisis, cuando la situación evoluciona rápidamente, al igual que las normas y los protocolos que deben aplicarse en el lugar de trabajo.

A medida que aumentaba el acceso a las vacunas en muchas partes del mundo, los interlocutores sociales fueron clave en sensibilizar a sus miembros acerca de las ventajas que conllevaba, y algunos incluso ayudaron en el proceso de vacunación con clínicas *in situ*.



- El Sindicato Sudafricano de Trabajadores de las Industrias Textil y del Vestido (SACTWU) dirigió una exitosa campaña para los trabajadores, que ayudó a facilitar la vacunación a través de clínicas de atención primaria.[74] La campaña aumentó la sensibilización de los trabajadores sobre los beneficios de la vacunación, ayudando a convencer a muchos de los que inicialmente habían dudado. Como resultado, los trabajadores del sector de la confección registraron una tasa de vacunación que duplicaba la media nacional.

A lo largo de la pandemia de COVID-19, los interlocutores sociales han insistido especialmente en la importancia de sensibilizar a la población no sólo del riesgo de contraer la COVID-19, sino también de otros riesgos que ésta lleva aparejados, como los riesgos psicosociales, incluidos la violencia y el acoso.

72 Véase COHEP y OIT: Guía breve sobre los riesgos psicosociales en el trabajo

73 Véase Business in the Community (BITC): Mental health for employers toolkit (2021).

74 Véase Industriall: Union campaign pays off as Covid-19 vaccination rates hit 74% in South Africa's garment sector (2021).



- Habida cuenta de la violencia y el acoso alimentados por la pandemia, la Internacional de la Educación elaboró un conjunto de herramientas para su utilización por los sindicatos de todo el mundo en apoyo del recientemente adoptado Convenio (núm. 190) y la Recomendación (núm. 206) sobre la violencia y el acoso, 2019.[75] El conjunto de herramientas contiene recursos que los sindicatos pueden utilizar para luchar contra la violencia y el acoso.
- La Cámara de Comercio e Industria de Belice organizó un seminario web sobre el Convenio núm. 190, en el que participaron ponentes del Gobierno, así como de organizaciones de empleadores y de trabajadores, para examinar las medidas en curso dirigidas a prevenir y abordar la violencia y el acoso.[76]
- En Nicaragua, el Consejo Superior de la Empresa Privada (COSEP) lanzó una campaña titulada «Si el COVID-19 no discrimina, vos tampoco». Esta campaña incluyó seminarios web y plataformas de intercambio de prácticas óptimas entre las partes interesadas.[77]

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores también pueden cooperar en la **investigación sobre la SST**. Su participación en la gobernanza de los organismos, instituciones y organizaciones de referencia en materia de SST es fundamental para asegurar que los resultados de las medidas desplegadas para el desarrollo de conocimientos sobre SST satisfagan las necesidades prioritarias que se plantean en el lugar de trabajo. En ocasiones, los interlocutores sociales participan directamente en los órganos de administración de dichas instituciones[78].



- En Francia, el Instituto Nacional de Investigación y Seguridad para la Prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (INRS)[79] está dirigido por un consejo formado a partes iguales por representantes de los trabajadores y de los empleadores, lo que le permite mantenerse imparcial.

La participación de los interlocutores sociales especialmente decisiva para la **recopilación de datos sobre SST**, que son esenciales para formular políticas, leyes y reglamentos, estrategias y otras medidas en este ámbito. Ello reviste especial pertinencia en situaciones como la pandemia de COVID-19 y otras emergencias, cuándo los Gobiernos—en consulta con los interlocutores sociales—necesitan evaluar periódicamente la situación y tomar decisiones documentadas y basadas en datos empíricos.

Se pueden realizar encuestas y estudios, tanto generales como por sectores, para conocer la opinión de los empleadores y los trabajadores sobre los aspectos críticos de la organización y la aplicación de las medidas de prevención en las empresas. En este contexto, las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden desempeñar un papel fundamental, recopilando datos sobre las percepciones y experiencias de sus miembros.

75 Véase la Internacional de la Educación: El movimiento sindical global presenta un conjunto de herramientas para erradicar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (2021).

76 Véase Cámara de Comercio de Belice: Webinar on the Violence and Harassment Convention No. 190 (2021).

77 Véase página web COSEP .

78 Una encuesta realizada por la OIT, con el apoyo del Gobierno de la República de Corea, reveló que el 20 por ciento de los organismos de referencia de la SST tenían representantes bipartitos en sus órganos de administración. Para más información, véase la página web del proyecto de la OIT: Modernizing International Networking in Occupational Safety and Health.

79 Véase INRS : Institut National de Recherche et de Sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

- La OIT y la OIE realizaron una encuesta mundial conjunta de las organizaciones empresariales y de empleadores para examinar los impactos y las respuestas a la COVID-19. 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.[80]
- La Confederación Sindical Internacional (CSI) encuestó a 148 sindicatos de 107 países para recopilar datos sobre las medidas de seguridad en el lugar de 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 EPP.[81]
- Una encuesta realizada por el sindicato de trabajadores de autobuses RMT en el Reino Unido reveló el temor de los trabajadores a que las medidas de seguridad relacionadas con la COVID-19 no se estuviesen aplicando adecuadamente en el sector del transporte público, lo que ponía en riesgo su propia salud y seguridad.[82]
- En Noruega, la Confederación de Empresas Noruegas (NHO) realizó encuestas entre sus empresas afiliadas para ver cómo les habían afectado la COVID-19 y las medidas adoptadas.[83]

80 Véase OIT/OIE: Encuesta mundial a las organizaciones empresariales: Repercusiones internas y respuestas a la COVID-19 (2020).

81 Véase CSI: Encuesta Mundial de la CSI sobre el COVID-19:Se ponen de relieve importantes brechas globales en cuanto a la provisión de EPP y lugares de trabajo seguros para proteger a los trabajadores de la propagación del COVID-19 (2020).

82 Véase RMT: RMT bus worker survey reveals 'wild west approach' (2021).

83 Véase OIT: Liderazgo empresarial durante la crisis de la COVID-19..Análisis de las actividades de las Organizaciones Empresariales durante la pandemia de COVID-19 y siguientes pasos, ACT/ EMP (2021).



©Marcel Crozet/OIT 2017



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

3.1 Asegurar entornos de trabajo seguros y saludables: el papel de los empleadores, los trabajadores y los delegados de SST de los trabajadores

En la mayoría de los países, la legislación moderna en materia de SST define un sistema de deberes y derechos para los empleadores y los trabajadores, haciendo recaer la principal responsabilidad de la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el empleador. Los trabajadores tienen derecho a conocer las decisiones tomadas en relación con estas condiciones de SST, así como a participar y ser consultados al respecto. Su cooperación es esencial para la aplicación de las medidas de SST, como se indica en los convenios núm.155 y núm. 187.[84]

Compete al **empleador** asegurar entornos y condiciones de trabajo seguros y saludables, incluido el cumplimiento de los requisitos de SST de conformidad con la legislación nacional. Tiene encomendada la evaluación de los peligros y riesgos profesionales y su gestión, con arreglo a adopción de las medidas de prevención y control pertinentes.

El empleador también debe velar por que los trabajadores y sus delegados de SST sean consultados y estén informados sobre todos los aspectos de SST relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, y por que estén capacitados al respecto. Asimismo, debe asegurarse de que los trabajadores comprenden los riesgos que entraña su trabajo y la importancia de las medidas de prevención y control que se adoptan.

Las organizaciones empresariales y de empleadores desempeñan un papel clave a la hora de ayudar a los empleadores a cumplir con estos deberes, proporcionando información y materiales de orientación sobre las formas eficaces de involucrar a los trabajadores en las cuestiones de SST, incluyendo el suministro de una comunicación eficaz y la prestación de una formación eficiente.

Employers' organizations and business associations play a key role in helping employers to fulfil their duties, by providing information and guidance materials on effective ways of engaging workers in OSH issues, including the provision of successful communication and efficient training.

84 Véase OIT: Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), art. 20, y Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), art. 4.2,d).

Recuadro 6. La prevención es rentable

Aunque los empleadores mejoran sus medidas de SST principalmente para cumplir con sus requisitos legales y sus responsabilidades sociales y éticas hacia los trabajadores, es innegable que obtienen un beneficio económico al invertir en la prevención de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.

Está demostrado que los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales son perjudiciales para la productividad. Los costos directos que pueden acarrear para las empresas están relacionados con la perturbación de su actividad y la pérdida de producción continuada por la ausencia de un trabajador, los consiguientes costos de seguro e indemnización, y un posible aumento de las primas de seguro, las multas o los procedimientos judiciales tras un accidente del trabajo o un caso enfermedad profesional. Además, es posible que haya que sustituir o reparar cualquier equipo dañado. De igual modo, se estima que los costos indirectos para las empresas—que suelen ser más difíciles de cuantificar—son mucho mayores que los costos directos. Entre ellos se encuentran los costos asociados a la ausencia del trabajador afectado (sustitución, horas extraordinarias, pérdida de producción, reorganización del trabajo), una pérdida adicional de horas de trabajo además de las derivadas de la propia lesión (reparaciones y limpieza, ayuda al trabajador lesionado, primeros auxilios, interrupción del trabajo), una menor motivación para el trabajo y un empeoramiento del estado de ánimo de la mano de obra, un mayor absentismo y jornadas laborales más largas, y por último, pero no menos importante, una pérdida de reputación y unas relaciones públicas negativas.[85]

Cabe poner de relieve que la realidad es que ofrecer condiciones de trabajo seguras y saludables hace que las empresas sean más productivas. La actitud tradicional, que consideraba que cualquier mejora de la salud y seguridad en el lugar de trabajo representaba una carga financiera adicional, está siendo sustituida gradualmente por otra que considera la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores como un componente integral de la sostenibilidad económica y el desarrollo organizativo de una empresa. Un número cada vez mayor de empresas de éxito ha demostrado que es posible combinar de forma equilibrada el bienestar de los trabajadores y la rentabilidad de las empresas, vinculando la SST con las cuestiones de gestión y desarrollo mediante SG-SST.

En muchos países, las empresas han empezado a prestar más atención a la prevención, al darse cuenta de que la inversión en SST aporta beneficios económicos y sociales que contribuyen a la eficiencia, la productividad y la competitividad.

Un estudio del DGUV sobre la rentabilidad internacional de la prevención para las empresas[86] muestra que el gasto en SST es una inversión «rentable», con un rendimiento de la prevención (ROP) estimado en un 2,2. En particular, se observó que los tres beneficios más significativos eran el valor añadido generado por el aumento de la motivación y la satisfacción de los empleados, el valor añadido generado por una mejor imagen corporativa, y el ahorro de costos derivado de la prevención de interrupciones.

Los trabajadores y sus representantes deberían participar activamente en el desarrollo y la aplicación de las medidas de prevención y control, cooperando con el empleador. Ello implica el derecho a una información y un conocimiento adecuados de los peligros y riesgos profesionales que comportan sus tareas, para poder cuidar de su propia seguridad y salud y de la de los demás.

Los trabajadores son una importante fuente de información sobre SST. Conocen de primera mano los problemas que plantean las prácticas y los procedimientos de trabajo y pueden ofrecer un valioso asesoramiento sobre los riesgos y las posibles soluciones. También pueden ofrecer sus conocimientos sobre los defectos de la maquinaria, las instalaciones o el mobiliario; las dificultades causadas por el diseño y/o la disposición de los equipos de trabajo; el tipo, la frecuencia y la gravedad de los incidentes o cuasi accidentes que se producen, así como sobre el impacto de los programas de gestión de la SST.

85 Véase OIT: Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo (2015).

86 Véase DGUV: DGUVReport 1/2013e:: Calculating the international return on prevention for companies: Costs and benefits of investments in occupational safety and health (2015).

Recuadro 7. Derechos y responsabilidades básicas en materia de SST

El Convenio (núm. 155), y la Recomendación (núm. 164) sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 definen los derechos y las responsabilidades básicas en materia de SST de los trabajadores y los empleadores que deberían incluirse en la legislación nacional. Todos ellos son esenciales para prevenir y mitigar los efectos negativos en la seguridad y salud en el mundo del trabajo de pandemias como la de COVID-19.

EMPLEADORES

RESPONSABILIDADES

Los empleadores tienen el deber de:

- 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 son seguros y no entrañan riesgo alguno para la seguridad y la salud de los trabajadores (Convenio núm. 155, artículo 16,1));
- 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 entrañan riesgos para la salud cuando se toman medidas de protección adecuadas (Convenio núm. 155, artículo 16, 2));
- suministrar, cuando sea necesario, ropas y equipos de protección apropiados a fin de prevenir, en la medida en que sea razonable y factible, los riesgos de accidentes o de efectos perjudiciales para la salud. (Convenio núm. 155, artículo 16,3); estas prendas y equipos de protección personal deberían proporcionarse sin ningún costo para el trabajador (Recomendación núm. 164, párrafo 10,e));
- prever, cuando sea necesario, medidas para hacer frente a situaciones de urgencia y a accidentes, incluidos medios adecuados para la administración de primeros auxilios (Convenio núm. 155, artículo 18);
- asegurar que los trabajadores y sus representantes estén informados y habilitados para examinar todos los aspectos de la seguridad y la salud relacionados con su trabajo, y sean consultados a este respecto (Convenio núm. 155, artículo 19, c-d)).

TRABAJADORES Y SUS REPRESENTANTES

DERECHOS

Los trabajadores tienen derecho a:

- recibir información adecuada y formación apropiada en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo (Convenio núm. 155, artículo 19, c-d));
- examinar todos los aspectos de la seguridad y la salud relacionados con su trabajo, y ser consultados a este respecto por el empleador (Convenio núm. 155, artículo 19,e));
- 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 (Convenio núm.155, artículo 13).

RESPONSABILIDADES

Los trabajadores tienen el deber de:

- cooperar con el empleador en el ámbito de la seguridad e higiene en el trabajo (Convenio núm.155, artículo 19,a-b);
- velar, dentro de límites razonables, por su propia seguridad y por la de otras personas a quienes puedan afectar sus actos u omisiones en el trabajo; (Recomendación núm. 164, párrafo 16, a));
- cumplir las instrucciones dadas para garantizar su propia seguridad y salud, así como las de otras personas (Recomendación núm. 164, párrafo 16,b);
- utilizar correctamente los dispositivos de seguridad y el equipo de protección, y no hacerlos inoperantes (Recomendación núm. 164, párrafo 16,c);
- informar inmediatamente a su superior jerárquico directo de cualquier situación que, a su juicio, pueda entrañar un riesgo que ellos mismos no puedan remediar (Recomendación núm. 164, párrafo 16,d));
- informar acerca de todo accidente o daño para la salud que sobrevenga durante el trabajo o en relación con éste (Recomendación núm. 164, párrafo 16,e)).

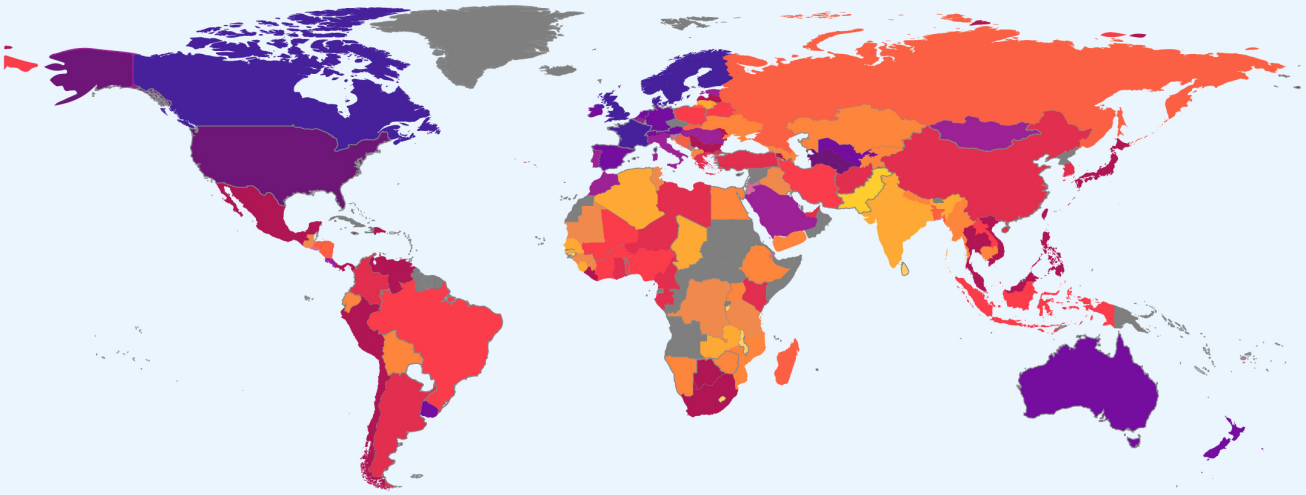
Los datos ponen de manifiesto que los acuerdos participativos en el lugar de trabajo van asociados a una mejora de las prácticas de gestión de la SST, a un mejor rendimiento de la SST, a una reducción de los índices de accidentes del trabajo y lesiones profesionales y, en última instancia, a una mayor productividad.

Se ha observado asimismo que la creación de una cultura positiva de SST, junto a la promoción de la implicación de los trabajadores, reducen el riesgo de accidentes. Los lugares de trabajo con una mayor implicación de los trabajadores informan de un 64 por ciento menos de incidentes de seguridad y un 58 por ciento menos de hospitalizaciones (Harter et al., 2020).

La comunicación abierta entre los trabajadores y la dirección sobre los problemas de seguridad también ha demostrado ser un factor clave para mejorar la cultura de SST en las empresas (Aburumman et al., 2019).

▶ **Gráfico 1.** Notificación por parte de los trabajadores de sus problemas de seguridad a los empleadores: panorama mundial

Un debate bipartito constructivo en el lugar de trabajo reviste una gran importancia para establecer una cultura de prevención en materia de SST. Sin embargo, según *The Lloyd's Register Foundation World Risk Poll* de 2019 realizada por Gallup en 142 países, más de 300 millones de trabajadores consideran que no pueden informar de los problemas de seguridad a sus empleadores sin temor a sufrir represalias. Esta ausencia de debate supone un grave riesgo para la seguridad y salud en el lugar de trabajo. La encuesta puso de relieve un aumento de más de un 40 por ciento del índice de lesiones por incendio en los establecimientos en los que los trabajadores temían informar de los problemas de seguridad, seguido de un aumento del 23 por ciento en la exposición a sustancias químicas o biológicas, en comparación con los establecimientos en los que los trabajadores se sentían libres de informar de cualquier problema de seguridad sin ser sancionados.



Proporción de trabajadores que no están de acuerdo con la siguiente declaración «Tiene libertad para notificar a su empleador cualquier problema de seguridad que detecte sin temor a sufrir represalias» (%).



Los delegados de SST de los trabajadores desempeñan un papel fundamental en asegurar la participación de los trabajadores y facilitar la cooperación entre los empleadores/la dirección y los trabajadores durante el establecimiento de una cultura de prevención en materia de SST en el lugar de trabajo.

Los datos reflejan una relación positiva entre el compromiso de los delegados de los trabajadores en materia de SST en el lugar de trabajo y un mejor rendimiento de la SST (Lloyd-Williams et al., 2012; Biggins y Phillips, 1991; Biggins et al., 1991; Gaines y Biggins, 1992; Warren-Langford et al., 1993; Biggins y Holland, 1995). En los lugares de trabajo con representación de los trabajadores en el ámbito de la SST, la dirección es más susceptible de dar muestras de compromiso con la salud y la seguridad, así como de

contar con medidas de prevención tanto por lo que respecta a la SST general como en relación con los riesgos psicosociales (Llyod-Williams, et al., 2012).

Las funciones clave de los delegados de los trabajadores en el ámbito de la SST pueden incluir, según la legislación pertinente:

- representar a los trabajadores en todas las cuestiones relacionadas con la SST;
- supervisar las medidas adoptadas por los empleadores u otros titulares de obligaciones pertinentes para cumplir con sus responsabilidades en materia de SST y de seguridad social;
- 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 de la empresa;
- hacer observaciones a la dirección sobre cuestiones que afectan a la seguridad y la salud de los trabajadores;
- colaborar con el titular de la obligación principal y ayudarle a abordar cualquier riesgo relacionado con el trabajo en la empresa;
- promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos profesionales;
- participar y representar a los trabajadores en los procesos de toma de decisiones en materia de SST, y
- investigar los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, así como los cuasi accidentes.[87]

Los representantes de los trabajadores deberían tener los derechos y poderes que necesitan para desempeñar sus funciones y obligaciones, tal como se estipula en las normas pertinentes de la OIT.[88]

87 Véase OIT: Support Kit for Developing Occupational Safety and Health Legislation, sección 5 (2022).

88 Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135); Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155); Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176); Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 143); Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores (núm. 164).



© Marcel Crozet/OIT 2013

Recuadro 8. Derechos y poderes de los delegados de SST de los trabajadores



Facilidades. Los representantes de los trabajadores deberán disponer en la empresa de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones (Convenio núm. 135, artículo 2; Recomendación núm. 143, párrafo 9).



Tiempo libre. Los representantes de los trabajadores en la empresa deberían disfrutar, sin pérdida de salario ni de prestaciones u otras ventajas sociales, del tiempo libre necesario para desempeñar las tareas de representación en la empresa (Recomendación núm. 143, párrafo 10,1), 11,1)), así como para la asistencia a reuniones, cursos de formación, seminarios, congresos y conferencias en el ejercicio de sus funciones (Recomendación núm. 164, párrafo 12, 2),i).



Información. Deberán adoptarse disposiciones a nivel de la empresa en virtud de las cuales los representantes de los trabajadores en la empresa reciban información adecuada acerca de las medidas tomadas por el empleador para garantizar la seguridad y la salud y puedan consultar a sus organizaciones representativas acerca de esta información, a condición de no divulgar secretos comerciales (Convenio núm. 155, artículo. 19,c)). Los delegados de seguridad y salud de los trabajadores deberían recibir información suficiente sobre las cuestiones de seguridad e higiene, tener la posibilidad de examinar los factores que afectan a la seguridad y a la salud de los trabajadores y ser alentados a proponer medidas en este campo (Recomendación núm. 164, párrafo 12,2),a)).



Formación sin costo alguno para el trabajador. Deberán adoptarse disposiciones a nivel de empresa en virtud de las cuales los trabajadores y sus representantes en la empresa reciban una formación apropiada en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo (Convenio núm. 155, artículo 19,d)). Las medidas de seguridad e higiene del trabajo no deberán implicar ninguna carga financiera para los trabajadores (Convenio núm. 155, artículo 21).



Acceso a los lugares de trabajo y a los trabajadores. Los delegados de SST de los trabajadores deberían tener acceso a cualquier parte de los lugares de trabajo y poder comunicar con los trabajadores acerca de las cuestiones de salud y de seguridad durante las horas de trabajo y en los lugares de trabajo (Recomendación núm. 164, párrafo 12,2),f)).



Acceso al personal de dirección. Los representantes de los trabajadores deberían tener la posibilidad de entrar en comunicación, sin dilación indebida, con la dirección de la empresa y con los representantes de ésta autorizados para tomar decisiones, en la medida necesaria para el desempeño eficaz de sus funciones (Recomendación núm.143, párrafo 13).



Cooperación con el empleador. Deberán adoptarse disposiciones a nivel de empresa en virtud de las cuales los representantes de los trabajadores en la empresa cooperen con el empleador en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo (Convenio núm. 155, artículos 19,b) y 20). Las medidas adoptadas para favorecer la cooperación deberían incluir, cuando resulte apropiado y necesario, el nombramiento, conforme a la práctica nacional, de delegados de seguridad de los trabajadores, de comités obreros de seguridad e higiene o de comités paritarios de seguridad e higiene, o de estos dos últimos a la vez; en los comités paritarios, los trabajadores deberían tener una representación por lo menos igual a la de los empleadores (Recomendación núm. 164, párrafo 12,1)).



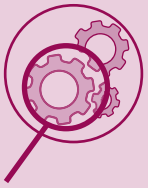
Consultas. Deberán adoptarse disposiciones a nivel de empresa en virtud de las cuales los trabajadores o sus representantes y, llegado el caso, sus organizaciones representativas en la empresa estén habilitados, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, para examinar todos los aspectos de la seguridad y la salud relacionados con su trabajo, y sean consultados a este respecto por el empleador (Convenio núm. 155, artículo 19,e)). Los representantes de los trabajadores en materia de SST deberían ser consultados cuando se prevean—y antes de que se ejecuten—nuevas medidas importantes de seguridad e higiene, y procurar por su parte conseguir la adhesión de los trabajadores a tales medidas; y ser consultados cuando se prevean cambios en las operaciones y procesos de trabajo y en el contenido o en la organización del trabajo que puedan tener repercusiones en la seguridad o la salud de los trabajadores (Recomendación núm. 164, párrafo 12,2) b)-c)).



Participación en la toma de decisiones. Los representantes de los trabajadores en materia de SST deberían tener posibilidad de contribuir al proceso de toma de decisiones al nivel de la empresa en lo que concierne a las cuestiones de seguridad y de salud y de contribuir a las negociaciones en la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo (Recomendación 164, párrafo 12,2)e)-h)).



Colocación de los avisos y la información de los sindicatos en lugares visibles y distribución de éstos. Se debería autorizar a los representantes de los trabajadores que actúen en nombre de un sindicato a que coloquen avisos sindicales en los locales de la empresa en lugar o lugares fijados de acuerdo con la dirección y a los que los trabajadores tengan fácil acceso (Recomendación núm. 143, párrafo 15,1)). La dirección debería permitir a los representantes de los trabajadores que actúen en nombre de un sindicato que distribuyan boletines, folletos, publicaciones y otros documentos del sindicato entre los trabajadores de la empresa (Recomendación núm. 143, párrafo 15,2)).



Acceso a los inspectores del trabajo. Los delegados de seguridad de los trabajadores deberían tener la libertad de establecer contacto con los inspectores del trabajo (Recomendación núm. 164, párrafo 12,2,g)).



Acceso a conocimientos técnicos externos. Los representantes de los trabajadores en materia de SST deberían recurrir a especialistas para asesorarlos sobre problemas de salud y de seguridad particulares (Recomendación núm. 164, párrafo 12,2, j)).

Durante una pandemia, los delegados de SST de los trabajadores son de vital importancia para fomentar la cooperación en aras de promover un entorno de trabajo seguro y saludable, en beneficio tanto de los trabajadores como de los empleadores. Según un estudio realizado en el Reino Unido, los lugares de trabajo que ya contaban con delegados de SST antes de la pandemia de COVID-19 eran más propensos a haber realizado evaluaciones de riesgos durante ese tiempo (Moore et al., 2021).

Durante la crisis de la COVID-19, los sindicatos han elaborado materiales de orientación y formación para apoyar a los delegados de SST de los trabajadores en el desempeño de sus funciones.



▶ En Filipinas, un grupo de organizaciones de trabajadores, integrado por representantes de los sindicatos y del sector informal, se reunió para estudiar el papel de las organizaciones de trabajadores en la supervisión de la aplicación de los planes de SST, especialmente en las microempresas y las empresas informales. Esta acción se llevó a cabo tras una formación impartida por la OIT sobre la prevención de la COVID-19 mediante el enfoque de la PAOT. A través del diálogo social a nivel local, las organizaciones de trabajadores y sus respectivos miembros pueden cooperar con los trabajadores de la sanidad pública del gobierno local en el control de la SST. Los sindicatos también pueden involucrar al sector privado, a través de sus proyectos de responsabilidad social corporativa, en la ampliación de su difusión para ayudar a las microempresas y a las pequeñas y medianas empresas (mipymes) a establecer una cultura de SST en el lugar de trabajo.[89]

▶ 3.2 Establecimiento de una cooperación eficaz en el lugar de trabajo: el papel clave de los comités paritarios de SST

Los comités paritarios de SST facilitan que los trabajadores y los empleadores trabajen juntos de forma coordinada en el tratamiento de los problemas de SST en el lugar de trabajo. La Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 197), promueve la constitución de estos comités mixtos en el lugar de trabajo para promover una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud (párrafo. 5,f)).

Un comité paritario de SST puede definirse como un órgano bipartito compuesto por igual número de representantes de los trabajadores y de los empleadores,[90] que se establece en el lugar de trabajo y al que se le asignan diversas funciones destinadas a garantizar la cooperación entre los empleadores y los trabajadores con el fin de lograr y mantener condiciones de trabajo seguras y saludables y un entorno de trabajo sólido.

La creación de comités paritarios de SST es obligatoria en muchos países,[91] aunque suele depender del tamaño de la empresa. En algunos países, la legislación puede exigir la creación de un comité de dichas características en las empresas más pequeñas a petición de un trabajador.

89 Reunión de la OIT con organizaciones de trabajadores a través de a plataforma Zoom. Actas de la reunión. 17 de noviembre de 2021.

90 Véase la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164), párr. 12 ,1).

91 Véase la base de datos de la OIT: LEGOSH, theme 8.6, «Joint OSH Committee».



▶ En Noruega, los comités de SST son obligatorios en las empresas de más de 50 trabajadores y también deben constituirse en las empresas de 20 a 50 trabajadores si lo solicita cualquiera de las partes de la empresa o a discreción de la Autoridad de Inspección del Trabajo.[92]

Cuando el establecimiento de un comité paritario de SST es obligatorio, la legislación nacional puede especificar la composición, que suele depender del tamaño de la empresa. En algunos países, la legislación exige que los comités de SST cuenten con un especialista en SST entre sus miembros.



▶ En Tailandia, los comités de SST deben contar con un responsable de seguridad como miembro, además de los representantes de los empleadores y de los trabajadores.[93]

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.



▶ Un acuerdo suscrito entre el Foro Mixto de Asociaciones del Sector de la Confección (JAAF) y un grupo de sindicatos de Sri Lanka establece disposiciones para los comités de salud bipartitos en las fábricas de confección con el fin de abordar los riesgos de SST relacionados con la COVID-19 y mejorar la seguridad y la salud.[94]

Las funciones, los derechos y los poderes de los comités de SST pueden variar de un país a otro; sin embargo, suelen ser iguales o similares a los de los delegados de los trabajadores. Sin embargo, ni cabe decir que estos comités pueden tener un mayor número de tareas estatutarias y complejas que las de los delegados individuales de los trabajadores, ya que cuentan con muchos más recursos humanos y capacidad.

Las tareas que pueden asignarse a estos comités incluyen el seguimiento de la aplicación de los programas de política de prevención de riesgos; la formación de los trabajadores en materia de SST; la contribución al mantenimiento de los registros de SST, y el seguimiento de los datos relativos a los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y los riesgos profesionales.

Aunque hay muchas formas en las que los empleadores y los trabajadores pueden cooperar en el lugar de trabajo para cumplir los requisitos de SST, los comités paritarios de SST han demostrado ser una de las más exitosas.[95]

Durante la crisis de la COVID-19, los comités paritarios de SST han desempeñado un papel fundamental a la hora de responder a los problemas de SST. De hecho, están bien situados para detectar situaciones de posible exposición a la COVID-19, evaluar los riesgos y desarrollar planes de control y mitigación de la exposición.

92 Véase LOVDATA (Noruega): Ley sobre un entorno de trabajo núm. 62, 2005, art. 7-1.

93 Véase ILO Natlex: Thailand. Ministerial Regulation Prescribing Standards for the Administration and Management of Occupational Safety, Health and Environment, No. B.#. 2549, 2006, clause 23.

94 Véase IndustriALL (Sri Lanka): Unions in Sri Lanka sign landmark agreement in global apparel supply chain (2021).

95 Véase la hoja informativa Joint Health Committees preparada para el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo de 2015 (OIT, 2015).



3.3 Promoción de unos SG-SST y de una cultura positiva de la SST basados en el diálogo social

Para controlar eficazmente los riesgos de SST, prevenir los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, y mejorar con ello la productividad, los empleadores deberían establecer un SG-SST sólido como parte integrante de la gestión general de la empresa.[96]

Los SG-SST son un instrumento lógico y útil para promover la mejora continua del rendimiento 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.

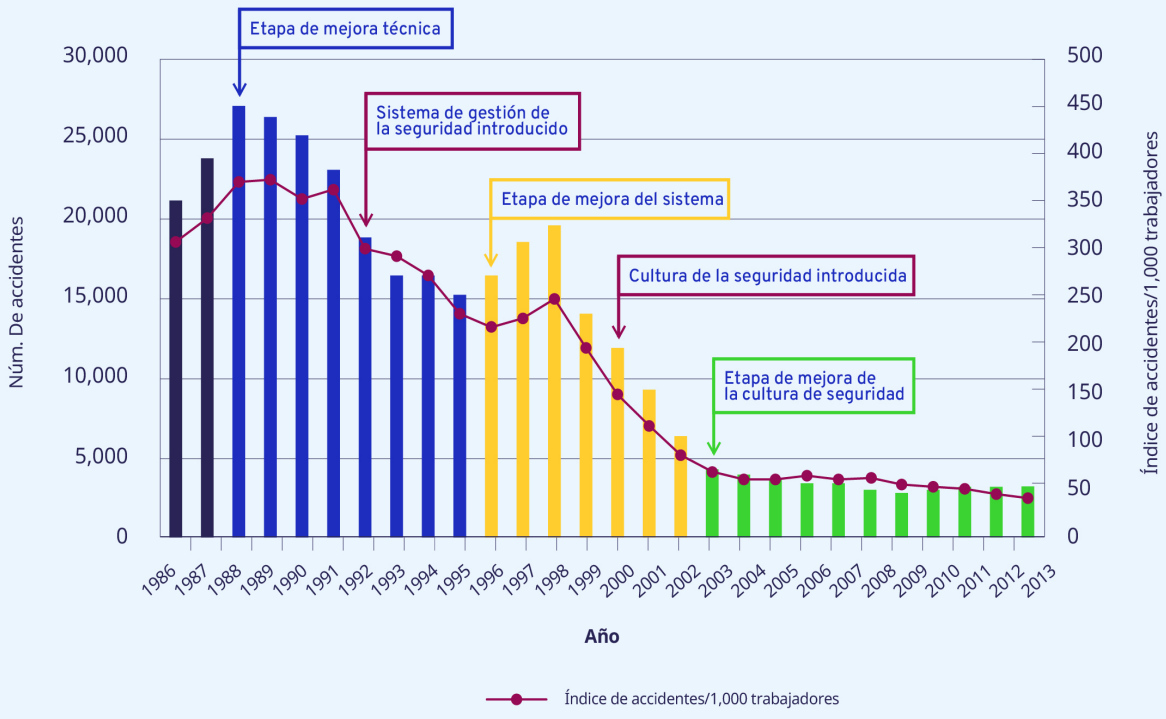
Los elementos clave para el éxito de su aplicación son garantizar tanto el compromiso de la dirección como la participación activa de los trabajadores en su ejecución conjunta. Además, un SG-SST no es eficaz si no va acompañado de una cultura positiva de SST en el lugar de trabajo (Hale y Hovden, 1998). Dicha cultura de SST no debería contemplarse al margen de la cultura organizativa—o como un anexo a ella—, sino que debería estar integrada en la misma.

96 Los distintos aspectos de la aplicación de los SG-SST varían de un país a otro, desde la obligatoriedad de su establecimiento hasta el recurso voluntario a los mismos.

▶ **Gráfico 2:** Mejora de la cultura de SST en el sector de la construcción en la Región Administrativa Especial de Hong Kong (China)

Entre 1986 y 2013, se registró un descenso en la incidencia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en la Región Administrativa Especial de Hong Kong (China), gracias a la aplicación de diversas medidas de SST.

La tecnología y los SG-SST han avanzado mucho en la creación de un mundo más seguro, pero, como puede observarse en el gráfico, la introducción y la mejora de una cultura de seguridad en el lugar de trabajo pueden reducir notablemente el número de accidentes del trabajo.



Fuente: Kim et al., 2016.

Recuadro 9: Construcción de una cultura de SST sólida y positiva en el lugar de trabajo

En términos generales, una **cultura positiva de SST** es aquella en la que la dirección y los trabajadores valoran el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable y colaboran activamente para conseguirlo. Se basa en una comunicación y un diálogo abiertos entre trabajadores y empleadores, donde los trabajadores se sienten cómodos compartiendo sus incidentes y preocupaciones.

El liderazgo y el compromiso con la SST por parte de los empleadores y de la alta dirección son cruciales para crear una cultura positiva de SST. De hecho, la percepción de las actitudes y los comportamientos de los altos directivos en relación con la SST constituye la base del comportamiento de los trabajadores en este ámbito y, por tanto, de los resultados de la empresa en la materia (Clarke, 1999).

Se han identificado siete valores fundamentales que son importantes para el desarrollo de una cultura positiva de SST:



implicación social



justice



confianza



sostenibilidad



participación



resiliencia y flexibilidad



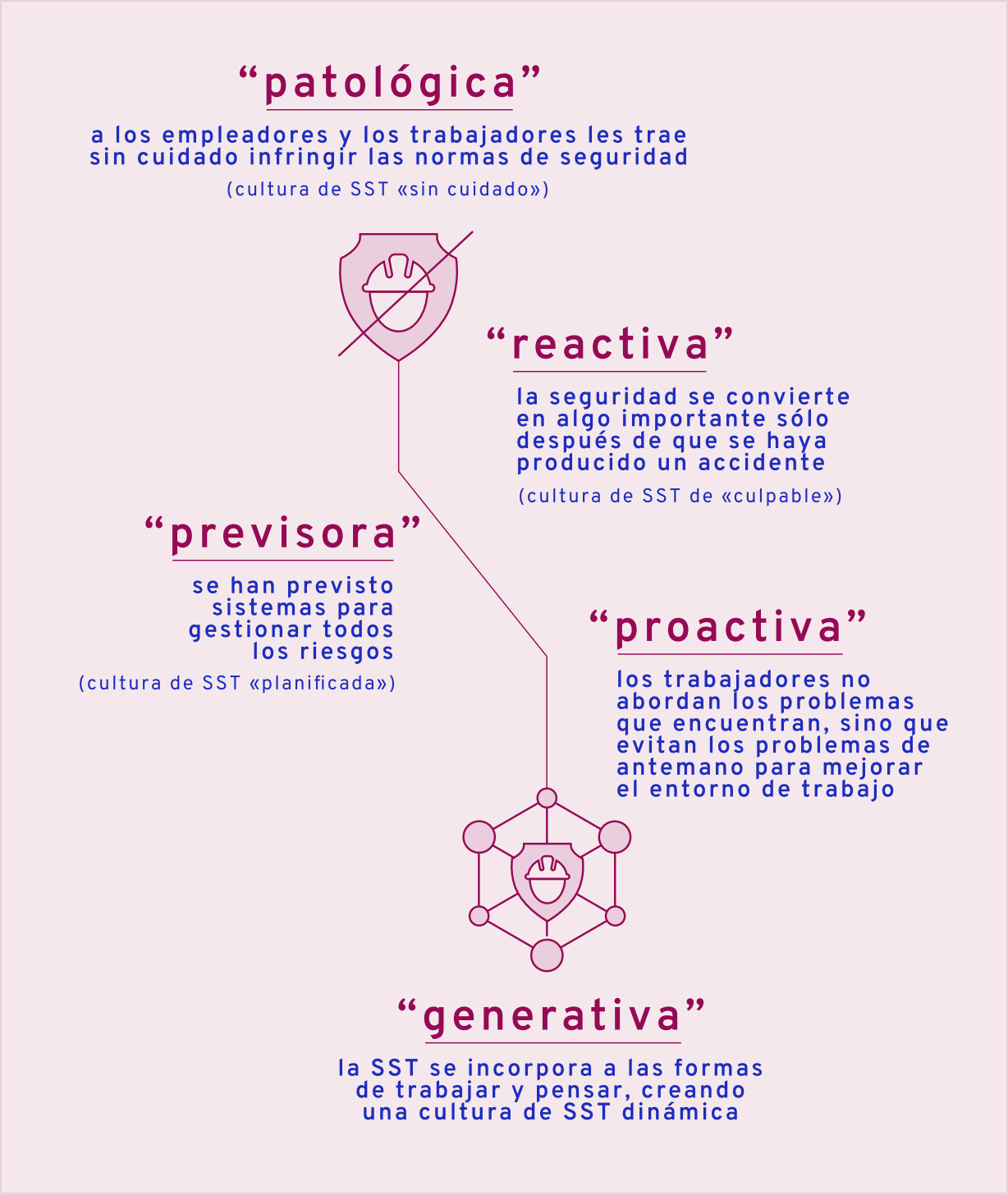
desarrollo y crecimiento

Todos y cada uno de estos valores fundamentales son importantes para el desarrollo de una cultura positiva de SST, y cada uno de ellos puede tener una influencia directa e indirecta en la SST. Al mismo tiempo, también contribuyen al éxito comercial de una empresa.

Las empresas con una cultura positiva de SST:

- disponen de un sistema de información sobre seguridad que recoge, analiza y difunde la información procedente de los incidentes y cuasi accidentes, así como de los controles proactivos periódicos del sistema;
- cuentan con una cultura de notificación en la que las personas están dispuestas a informar de sus errores, faltas e infracciones;
- cuentan con una cultura de confianza en la que se anima e incluso se recompensa a las personas para que proporcionen información esencial relacionada con la seguridad, pero en la que también está claro dónde está la línea que separa el comportamiento aceptable del inaceptable;
- son flexibles, en cuanto a la capacidad de reconfigurar la estructura organizativa ante un entorno de tareas dinámico y exigente, y
- tienen la voluntad y la competencia para sacar las conclusiones correctas de su sistema de seguridad, y están dispuestas a aplicar modificaciones cuando es necesario (Reason, 1997).

Existen diferentes etapas en el desarrollo de la cultura de SST (Kim et al., 2016):



Mediante cambios organizativos bien gestionados, construidos sobre la base del diálogo social, las empresas pueden transformarse para adquirir una cultura positiva de SST.

Las Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, ILO-OSH 2001 se elaboraron de acuerdo con principios acordados internacionalmente y definidos por los mandantes tripartitos de la OIT con el fin de lograr una mejora continua de los resultados en materia de SST. Establecen la importancia de adoptar las medidas oportunas para el establecimiento de un SG-SST, que debería contener los siguientes elementos clave: política, organización de la planificación y la aplicación, evaluación y adopción de medidas en pro de mejoras.

La participación de los trabajadores es un elemento esencial de todo SG-SST, y es necesaria en todos sus elementos.

▶ Gráfico 3: Directrices ILO-OSH 2001: Participación de los trabajadores en todos los elementos del SG-SST



Política

La **política de SST** debería establecerla, por escrito, el empleador en consulta con los trabajadores y sus representantes. Debería incluir los principios y objetivos clave en materia de SST con los que se compromete la organización, incluido un sistema (entre otros) que asegure que los trabajadores y sus representantes sean consultados y alentados a participar activamente en todos los elementos de la gestión de la SST.

A fin de asegurar **la participación**, el empleador debería asegurar que los trabajadores y sus delegados de SST son consultados y están informados y capacitados en todos los aspectos de la 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 de tiempo y de recursos para participar activamente en los procesos de organización, planificación y aplicación, evaluación y actuación dirigidos a perfeccionar el SG-SST.

El empleador debería asegurar, según corresponda, el establecimiento y el funcionamiento eficiente de un comité de SST, así como el reconocimiento de los delegados de los trabajadores en la materia de acuerdo con la legislación y la práctica nacionales.



Organización



El empleador tiene la **responsabilidad** general de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores y de asumir el liderazgo de las actividades de SST en la organización.

En el contexto de la asignación de **responsabilidades y rendición de cuentas en materia de SST**, deberían establecerse estructuras y procesos que proporcionen una supervisión eficaz, según sea necesario, para asegurar la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores; promover la cooperación y la comunicación entre los miembros de la organización, incluidos los trabajadores y sus representantes, para aplicar los elementos del SG-SST; garantizar disposiciones eficaces para la plena participación de los trabajadores y sus representantes en el cumplimiento de la política de SST; proporcionar los recursos apropiados para garantizar que las personas responsables de la SST, incluido el comité de SST, puedan desempeñar sus funciones adecuadamente, y garantizar disposiciones eficaces para la plena participación de los trabajadores y sus representantes en los comités de SST, cuando existan.

Los **requisitos sobre competencias necesarios en materia de SST** deberían ser definidos por el empleador y deberían adoptarse y mantenerse disposiciones para que todas las personas en la organización sean competentes en todos los aspectos de sus deberes y obligaciones al respecto.

En relación con la **documentación sobre SST**, los trabajadores deberían tener el derecho de consultar los registros relativos a su medio ambiente de trabajo y a su salud, en el respeto de los requisitos de confidencialidad.

Deberían establecerse y mantenerse disposiciones y procedimientos para garantizar la **comunicación** interna de la información sobre SST entre los niveles y funciones pertinentes de la organización, asegurando que las preocupaciones, ideas y aportaciones de los trabajadores y sus representantes en materia de SST se reciban, se tomen en consideración, y reciban respuesta.

Planificación y aplicación

El **reexamen inicial** deberían llevarlo a cabo personas competentes en consulta con los trabajadores y/o sus representantes, según corresponda.

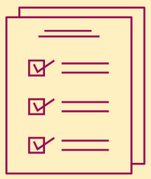
En el contexto de la **prevención de riesgos**, debería procederse a una identificación de los peligros y a una evaluación de los riesgos antes de introducir cualquier cambio o de utilizar métodos, materiales, procesos o maquinaria nuevos. La evaluación debería efectuarse en consulta con los trabajadores y/o sus representantes y el comité de SST y con su participación, según proceda.

Las **disposiciones de prevención, preparación y respuesta respecto de situaciones de emergencia** deberían adecuarse al tamaño y al tipo de actividad de la organización. Dichas disposiciones deberían (entre otras cosas) garantizar la información, la comunicación interna y la coordinación necesarias para proteger a todas las personas en caso de emergencia en el lugar de trabajo, y proporcionar la información y la formación pertinentes a todos los miembros de la organización, a todos los niveles, incluidos los ejercicios periódicos de prevención de emergencias, preparación y procedimientos de respuesta.



Adopción de medidas en pro de mejoras

Las disposiciones para la **mejora continua** de los elementos pertinentes del SG-SST deberían tener en cuenta (entre otras) las recomendaciones de mejora de todos los miembros de la organización, incluido el comité de SST, si la empresa cuenta con uno.



Evaluación

La **investigación de los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y los incidentes relacionados con el trabajo, así como su repercusión en el rendimiento de la SST**, deberían llevarla a cabo personas competentes, con la participación adecuada de los trabajadores y sus representantes. Los resultados de tales investigaciones deberían comunicarse al comité de SST, cuando exista, y el comité debería formular las recomendaciones pertinentes.

La **auditoría** incluye una evaluación del SG-SST en la organización, de sus elementos o subgrupos de elementos, según corresponda. La conclusión de la auditoría debería determinar (entre otras cosas) si los elementos del SG-SST aplicados son eficaces para promover la plena participación de los trabajadores. La consulta sobre la selección del auditor y sobre todas las fases de la auditoría del lugar de trabajo, incluido el análisis de los resultados, está sujeta a la participación de los trabajadores, según proceda.

Los **exámenes efectuados por la dirección** deberían evaluar la capacidad del SG-SST para satisfacer las necesidades generales de la organización y de las partes interesadas, incluidos los trabajadores y las autoridades normativas. Las conclusiones de los exámenes de la dirección deberían registrarse y comunicarse formalmente a las personas responsables del elemento o elementos pertinentes del SG-SST, así como al comité de SST, a los trabajadores y a sus

Como parte de la gestión de la SST, el empleador debería identificar los peligros y controlar los riesgos en el lugar de trabajo. Para ello, debería determinar qué puede causar daños a los trabajadores y otras personas , y decidir si lo que está haciendo al respecto basta para prevenirlo. Este proceso se conoce como **evaluación de riesgos**. La evaluación de riesgos consiste en identificar los peligros, evaluar los riesgos asociados y adoptar medidas razonables y proporcionadas para controlar dichos riesgos.[97]

Una evaluación de riesgos en el lugar de trabajo realizada de forma adecuada contribuye a la protección de la salud y el bienestar de los trabajadores y también beneficia a las empresas a través de una a mejor organización de las prácticas de trabajo que puede redundar en un aumento de la productividad. La OIT ha desarrollado una serie de herramientas para apoyar a los empleadores y a los trabajadores y sus representantes en el proceso de evaluación de riesgos, siguiendo pasos sencillos y lógicos[98].

Recuadro 10. En Indonesia los interlocutores sociales fomentan la evaluación de los riesgos de contraer la COVID-19 en las mipymes y en el sector de la hostelería[99]

Durante la pandemia de COVID-19, prácticamente todas las empresas se han visto afectadas y han sufrido pérdidas. Las mipymes y las empresas del sector de la hostelería son algunas de las empresas más afectadas por la pandemia y sus efectos.

Dos organizaciones de empleadores de Indonesia, la Asociación de Empleadores de Indonesia (Apindo) y la Asociación de Hoteles y Restaurantes de Indonesia (PHRI), en colaboración con la OIT, están alentando a los miembros de sus empresas en Yakarta a aprovechar un servicio gratuito de evaluación de riesgos de contraer la COVID-19 basado en las directrices nacionales de Indonesia para operar con seguridad durante la pandemia. El proyecto gratuito de evaluación de riesgos también incluye el asesoramiento de médicos especializados en SST, que pueden aconsejar a las empresas sobre las medidas que deben tomar tras la evaluación. Por otro lado, el Ministerio de Trabajo y varias confederaciones sindicales participan como socios clave en el desarrollo y aplicación del proyecto.

El servicio de evaluación de riesgos se ha prestado gratuitamente a más de 1 500 lugares de trabajo de toda Indonesia.

Los empleadores deberían garantizar que los trabajadores y/o sus representantes participen plenamente en el proceso de evaluación de riesgos. Contarán con información útil sobre cómo proceder, lo que les ayudará a realizar la evaluación de riesgos de manera más rigurosa y eficaz.

97 Según las Directrices ILO-OSH 2001: *Las medidas de prevención y protección deberían aplicarse con arreglo al siguiente orden de prioridad: a) supresión del peligro/riesgo; b) control del peligro/riesgo en su origen, con la adopción de medidas técnicas de control o medidas administrativas; c) reducción al mínimo del peligro/riesgo, con el diseño de sistemas de trabajo seguro que comprendan disposiciones administrativas de control, y d) cuando ciertos peligros/riesgos no puedan controlarse con disposiciones colectivas, el empleador debería ofrecer equipo de protección personal, incluida ropa de protección, sin costo alguno y debería aplicar medidas destinadas a asegurar que se utiliza y se conserva dicho equipo* (sección 3.10.1).

98 Véase OIT: Una Guía de 5 pasos para empleadores, trabajadores y sus representantes sobre la realización de evaluaciones de riesgos en el lugar de trabajo (2013).

99 Véase OIT: Press Release: ILO, Apindo and PHRI to enhance COVID-19 prevention measures in hospitality industry and SMEs; y la página web de la OIT sobre el proyecto: Enhancing COVID-19 prevention at and through workplaces: Job creation through business re-opening and continuation.

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 participación de los trabajadores en las cuestiones del ámbito de la SST reviste especial pertinencia durante a las crisis, como la de la pandemia de COVID-19, ya que los nuevos peligros y riesgos pueden aumentar rápidamente debido a la situación de crisis y a la luz de las nuevas medidas adoptadas. La participación activa de los trabajadores y sus representantes en la toma de decisiones contribuye a la adopción de soluciones sostenibles y apropiadas y da lugar a un mayor compromiso para con las decisiones adoptadas.



©iStock/ kali9



- En el Canadá, los representantes de los trabajadores colaboraron con los empleadores en la formulación de planes de mitigación de la COVID-19, como procesos de detección y rastreo de contactos.[100]
- En Sri Lanka, los trabajadores y los empleadores de dos plantaciones de té de Kalutara y Ratnapura participaron en una formación conjunta sobre SST. Los participantes identificaron áreas de mejora de la SST en la fábrica de procesamiento de té y en la granja de plantación que visitaron.[101]
- Una empresa de programas informáticos con sede en el Reino Unido, *Sage*, elaboró una encuesta anónima en directo con objeto de que los trabajadores comunicaran sus observaciones sobre los planes de SST para hacer frente a la pandemia (Galinsky, 2022).
- En Irlanda, la Dirección de Salud y Seguridad (HSE) ha formulado unas directrices en las que se pone de relieve el carácter esencial que reviste la consulta con los trabajadores en todas las fases de aplicación de las medidas para hacer frente a la COVID-19 en el lugar de trabajo, En las directrices también se subraya la necesidad de nombrar a un representante de los trabajadores para cuestiones relacionadas con la COVID-19 que ayude en la aplicación y la comunicación de las medidas relacionadas.[102]
- En la India, el gobierno del estado de Kerala y la OIT organizaron una formación en línea para la mitigación de los riesgos de contraer la COVID-19 en el lugar de trabajo. Esta formación fue utilizada por varias empresas, en las que trabajadores y empleadores trabajaron juntos para desarrollar ideas de mejora en sus respectivos lugares de trabajo.[103]
- *Panasonic Manufacturing Indonesia* constituyó un grupo de trabajo para abordar la pandemia de COVID-19 en el lugar de trabajo, que se coordinó con el Gobierno y contó con la participación de la dirección y los trabajadores.[104]

Herramientas de OIT para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores durante la crisis de la COVID-19

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, como:

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 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 comprobación y manual de comprobación (agosto de 2020).

Prevención y mitigación de COVID-19 en el trabajo (Nota de políticas de la OIT y OMS, Mayo 2021)

100 Véase Gobierno de Ontario: COVID-19 and workplace health and safety (2020).

101 Información proporcionada por la Oficina Subregional de la OIT para Asia Meridional (OSR-Nueva Delhi)

102 Véase HSE Irlanda: Work safely – arrangements for COVID-19 (2021).

103 Véase OIT: Good practice in workplaces against COVID-19 (2021).

104 Véase OIT: Good practice in workplaces against COVID-19 (2021).

Durante la pandemia de COVID-19, la necesidad de **trabajar desde casa** ha planteado retos considerables para garantizar unas condiciones de trabajo seguras y saludables, para las que tanto los empleadores como los trabajadores no siempre estaban preparados física, mentalmente, o desde el punto de vista de las infraestructuras necesarias. Según una encuesta reciente llevada a cabo por la *Society for Human Resource Management (SHRM)*, el 71 por ciento de los empleadores informaron de que tenían problemas para adaptarse al trabajo a distancia, el 65 por ciento de las empresas informaron de que el estado de ánimo de los trabajadores era difícil de mantener durante el teletrabajo, y más de un tercio de los empleadores informaron de que se enfrentaban a dificultades en relación con la cultura de la empresa, la productividad de los trabajadores y la regulación de las licencias anuales[105]. Una encuesta realizada a 1 000 trabajadores en los Estados Unidos reveló que a cuatro de cada cinco trabajadores les resultaba difícil «desconectar» por la noche después del trabajo, y que el 45 por ciento afirmaba sentir que su salud mental era peor mientras teletrabajaba (Westfall, 2020).

Aunque puede ser difícil para los empleadores realizar evaluaciones de riesgos tradicionales en el domicilio de un trabajador, sigue siendo su responsabilidad el comprobar:

- que el trabajo puede realizarse con seguridad desde casa, lo que puede comportar ajustes en las tareas, si es necesario.
- que los trabajadores disponen del equipo y las herramientas adecuadas para trabajar de forma segura en casa, incluido el equipo de protección o de seguridad necesario, en su caso;
- que los trabajadores disponen de la información, la instrucción, la supervisión y la formación pertinentes, incluidas las medidas para hacer frente a las emergencias;
- que se realizan ajustes razonables para los trabajadores con discapacidad en relación con el trabajo que deben realizar desde casa, y
- que se toman medidas para proteger la salud y el bienestar físico y mental de los trabajadores.

En este contexto, la cooperación entre los empleadores y las personas que trabajan desde casa reviste una importancia obvia. Los trabajadores deberían poder comunicar periódicamente a sus empleadores sus inquietudes y los problemas que experimentan con las políticas y directrices recién adoptadas.



- Un estudio realizado por *WorldatWork* reveló que la comunicación entre los empleadores y los trabajadores en relación con las cuestiones de SST había aumentado con el trabajo desde casa durante la pandemia, y el 88 por ciento de los empleadores declararon que habían aumentado sus comunicaciones con sus trabajadores en relación con la seguridad y la salud *(WorldatWork*, 2020).
- *Mercury Systems*, una empresa aeroespacial multinacional con trabajadores en todo el mundo, ha encuestado a sus trabajadores periódicamente durante el teletrabajo provocado por la COVID-19, para identificar sus áreas de preocupación y recibir comentarios (Galinsky, 2022).
- Un informe técnico conjunto elaborado por la OIT y la OMS examina los beneficios y los riesgos del teletrabajo para la salud. Ofrece sugerencias políticas para abordar los riesgos incurridos y examina el papel de los Gobiernos, los empleadores, los trabajadores y los servicios de salud en el lugar de trabajo.[106]

En conclusión, la creación de una cultura de prevención en materia de SST en el lugar de trabajo—basada en un SG-SST sólido y capaz de hacer frente a nuevos retos y emergencias—requiere el pleno compromiso y la participación tanto de los empleadores como de los trabajadores. Sólo se pueden diseñar y aplicar con éxito medidas de SST adecuadas y sostenibles a través de un diálogo basado en la confianza y la cooperación mutuas.

105 Véase SHRM: Remote Work (2022).

106 Véase OMS/OIT: Healthy and Safe Telework (2022).





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

Es de dominio público que se están viviendo tiempos sin precedentes en todo el mundo, en los que todos los países siguen experimentando los devastadores y trascendentales efectos de la pandemia de COVID-19. Se prevé que esta situación y sus consecuencias persistan durante muchos meses, incluso años.

Además de la trágica pérdida de vidas y los daños para la salud de las personas y las comunidades, la pandemia ha tenido efectos demoledores en el mundo del trabajo. Ha provocado un aumento del desempleo, del subempleo, de la inactividad y de la informalidad; ha reducido los ingresos laborales y empresariales, provocando cierres de empresas y quiebras, sobre todo en el caso de pequeñas empresas; ha planteado nuevos retos en materia de SST y de derechos fundamentales en el trabajo, y ha ocasionado interrupciones en las cadenas de suministro, con amplias repercusiones para los trabajadores implicados. Como consecuencia de todo ello, tanto la situación de pobreza como la desigualdad de género y la desigualdad económica y social se han visto agravadas por la pandemia.

Probablemente haya muy pocos trabajadores en todo el mundo que puedan decir que no se han visto afectados por la COVID-19 de un modo u otro. La pandemia ha expuesto a los trabajadores y a las personas en el mundo del trabajo al riesgo de infección por el nuevo coronavirus, así como a riesgos nuevos y emergentes relacionados con los efectos a largo plazo de la emergencia y con las prácticas y procedimientos de trabajo adoptados recientemente. Por ejemplo, los riesgos psicosociales son cada vez más preocupantes, ya que pueden afectar tanto a los trabajadores como a los empleadores en muchos sectores y ocupaciones diferentes.

Como se ha señalado a lo largo del presente informe, 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. 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 fuera del contexto de una crisis.

Desde el comienzo de la crisis, los Gobiernos de muchos países han implicado a los interlocutores sociales en el debate nacional para determinar las políticas y estrategias adecuadas dirigidas a proteger a las personas del mundo del trabajo del nuevo coronavirus y otros riesgos relacionados. La participación de los interlocutores sociales en el proceso de toma de decisiones al respecto ha mejorado claramente la calidad de las políticas y las estrategias, gracias a su profundo conocimiento de las necesidades y realidades de las empresas y de los trabajadores. Este diálogo social también ha fomentado la apropiación y el compromiso de los interlocutores sociales con las políticas adoptadas, facilitando así su aplicación rápida y eficaz.[107] En muchos países, el diálogo social ha dado lugar a la adopción de requisitos legales, como reglamentos, normas técnicas y/o convenios colectivos, que abarcan diferentes ámbitos, desde medidas para prevenir y tratar los casos de COVID-19 en el lugar de trabajo hasta acuerdos de teletrabajo.

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 vitales durante la pandemia de COVID-19. Como la COVID-19 ha sido una fuente de preocupación tanto para los trabajadores como para el público en general, su respuesta ha requerido una respuesta coordinada. Habida cuenta de que los lugares de trabajo son entornos en los que las personas suelen reunirse muy cerca unas de otras, muchas medidas de salud pública se han dirigido específicamente a los lugares de trabajo mediante la aplicación del teletrabajo obligatorio y de medidas como la obligatoriedad de llevar mascarilla. Además, muchas campañas nacionales de vacunación han incluido el acceso prioritario a las vacunas para determinados grupos de trabajadores especialmente expuestos al riesgo de infección, como los trabajadores de atención de salud y los de los servicios de emergencia.[108]

Las campañas de vacunación entre los trabajadores en general han sido clave para aumentar la aceptación de la vacuna por parte de la comunidad en general y reducir la propagación en la comunidad y los grupos de infecciones en el lugar de trabajo. En este ámbito, los empleadores y los médicos del trabajo han podido asociarse con los funcionarios locales de salud pública para organizar la vacunación *in situ*. La participación de los representantes de los trabajadores ha sido esencial para proporcionar información a los trabajadores sobre la vacunación, información sobre la logística de los planes de vacunación, así como para fomentar la aceptación.

A medida que el mundo sigue adaptándose y respondiendo a una situación en continua evolución, esta estrecha asociación y colaboración entre las autoridades de salud pública y los actores de SST—incluidos los interlocutores sociales—seguirá siendo decisiva para tomar las medidas adecuadas dirigidas a salvaguardar a los trabajadores y a la comunidad. Ampliar este diálogo será fundamental para fortalecer los sistemas de SST a todos los niveles, de modo que estén preparados para responder a las necesidades de seguridad y salud de los trabajadores en caso de futuros imprevistos y emergencias.

A lo largo de la pandemia, las organizaciones de empleadores y de trabajadores también han desempeñado un papel clave para garantizar una comunicación e información eficaces y coordinadas a fin de promover el cumplimiento de la legislación, y han contribuido la posterior adopción de medidas adecuadas de SST en el lugar de trabajo. De hecho, los interlocutores sociales han desarrollado campañas de sensibilización, así como materiales de información y formación. Cuando se diseñan y realizan conjuntamente, estas iniciativas pueden tener un mayor impacto.

La colaboración efectiva entre empleadores y trabajadores en el lugar de trabajo es una piedra angular para un SG-SST sólido, y reviste una importancia fundamental para la SST. Durante la pandemia de COVID-19, los lugares de trabajo han tenido que adoptar nuevos procedimientos y medidas para prevenir el contagio y mitigar otros riesgos que han ido surgiendo, inclusive en relación con los cambios introducidos en las modalidades de trabajo. La participación y el compromiso de los trabajadores, a través de los comités paritarios de SST o de los delegados de SST de los trabajadores, pueden contribuir al diseño de medidas adecuadas y eficaces, adaptadas al lugar de trabajo y a las necesidades de los trabajadores, así como al éxito de su aplicación.

107 Véase OIT: Reseña de políticas. La necesidad del diálogo social en la gestión de la crisis causada por la COVID-19 (mayo de 2020).

108 Según el COVID Policy Tracker de la Universidad de Oxford (disponible aquí), al examinar los planes oficiales de vacunación en 167 países, se observa que las tres categorías principales de los planes oficiales vacunación son las personas de edad, las personas clínicamente vulnerables y los trabajadores de atención de salud de primera línea.

Recuadro 12. 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: la importancia fundamental del diálogo social para proteger a todos los trabajadores.

En su reunión de junio de 2021 de la Conferencia Internacional del Trabajo, los delegados de los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores de 181 países adoptaron por unanimidad el **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.**

El *Llamamiento mundial a la acción* insta a los países a trabajar por una recuperación económica y social de la crisis que dé prioridad a la creación de trabajo decente para todos y que subsane las desigualdades.

Se centra en cuatro ámbitos clave:

- crecimiento económico inclusivo y empleo
- protección de todos los trabajadores
- protección social universal
- diálogo social

El *Llamamiento mundial a la acción* destaca la necesidad de proporcionar a todos los trabajadores una protección adecuada, y hace hincapié en el respeto de las normas internacionales del trabajo, incluidas las relativas a la SST. También insta a que se garantice que los trabajadores con mayor riesgo de exposición a la COVID-19—y los que corren mayor riesgo de sufrir efectos negativos en la salud, como los trabajadores sanitarios y todos los demás trabajadores de primera línea, incluidos los que trabajan a nivel transnacional—tengan acceso a las vacunas, a los EPP, a la formación, a las pruebas y al apoyo psicosocial necesarios, y que reciban una remuneración adecuada y estén protegidos en el trabajo, inclusive contra la carga de trabajo excesiva.

Reconociendo que las condiciones de trabajo seguras y saludables son fundamentales para el trabajo decente, el *Llamamiento mundial a la acción* pide a los países que refuercen sus 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.

Insta asimismo a que se introduzcan, utilicen y adapten el teletrabajo y otras nuevas modalidades de trabajo para conservar los puestos de trabajo y ampliar las oportunidades de trabajo decente a través de, entre otros medios, la regulación, el diálogo social, la negociación colectiva, la cooperación en el lugar de trabajo y la adopción de medidas para reducir las disparidades en el acceso digital, respetando las normas internacionales del trabajo y la privacidad y promoviendo la protección de datos y la conciliación entre la vida laboral y la vida personal.

El *Llamamiento mundial a la acción* reconoce 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, así como su importancia para apoyar la consecución de los resultados que establece, inclusive a través de la consulta de los Gobiernos con los interlocutores sociales sobre el diseño y la aplicación de planes y políticas nacionales de recuperación que aborden la necesidad de conservar y crear puestos de trabajo decente, la continuidad de las empresas y la inversión en sectores y ámbitos prioritarios.

▶ Bibliografía

Aburumman et al., 2019. «Evaluating the effectiveness of workplace interventions in improving safety culture: A systematic review», en *Safety Science,* vol. 115(1), págs. 376-392.

Cámara de Comercio e Industria de Belice. 2021. *Webinar on the Violence and Harassment Convention No. 190*, disponible en: Webinar on the Violence and Harassment Convention No. 190 - Cámara de Comercio e Industria de Belice.

Biggins, D., Phillips, M. 1991(a): «A survey of health and safety representatives in Queensland, Part 1: Activities, issues, information sources», en *Journal of Occupational Health and Safety — Australia and New Zealand* 7(3) págs.195–202.

–1991(b): «A survey of health and safety representatives in Queensland, Part 2: of representatives and shop stewards», en *Journal of Occupational Health and Safety — Australia and New Zealand* 7(4) págs. 281-286.

Biggins, D., et al. 1991. «Benefits of worker participation in health and safety», en *Labour and Industry* 4(1), págs.138–159.

Biggins, D., Holland, T. 1995. «The training and effectiveness of health and safety representatives», en I. Eddington (ed.): *Towards health and safety at work,* Technical Papers of the Asia Pacific Conference on Occupational Health and Safety.

BITC, 2021. *Mental health for employers' toolkit*, disponible en: Mental Health for Employers' Toolkit - Business in the Community (bitc.org.uk)

Brandl, B. 2021. «The cooperation between business organizations, trade unions, and the state during the COVID-19 pandemic: A comparative analysis of the nature of the tripartite relationship», en *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society,* disponible en: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/irel.12300

Bueno, C., Álvarez, P. 2022. *Diálogo social tripartito en seguridad y salud en el trabajo. Marcos regulatorios, avances y desafíos en seis países de América Latina*, Informes Técnicos OIT Cono Sur, N° 24, disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_836584.pdf

Canadá, 2021. *Online courses provide guidance on safe return to work during COVID-19 pandemic*, Canadian Centre for Occupational Health and Safety, disponible en: Online Courses Provide Guidance on Safe Return to Work During COVID-19 Pandemic - Canada.ca

Daugherty Biddison, E. L., Paine, L., Murakami P., et al. 2016. «Associations between safety culture and employee engagement over time: a retrospective analysis», en *BMJ Quality & Safety,* vol. 25, págs. 31-37, disponible en: https://qualitysafety.bmj.com/content/25/1/31.short

Departamento de Salud, Sudáfrica , 2020. *Gobierno de Sudáfrica. Ministro Thulas Nxesi: Economic Cluster Media Briefing on Coronavirus COVID-19 Alert Level 3,* disponible en: https://sacoronavirus.co.za/2020/05/29/minister-thulas-nxesi-economic-cluster-media-briefing-on-coronavirus-covid-19-alert-level-3/

Internacional de la Educación (IE). 2021a. *El movimiento sindical global presenta un conjunto de herramientas para erradicar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo* disponible en: El movimiento sindical global presenta un conjunto de herramientas para erradicar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (ei-ie.org)

Internacional de la Educación (IE). 2021b. *Mexico: COVID-19 issues feature in SNTE demands*, disponible en: Mexico: COVID-19 issues feature in SNTE demands (ei-ie.org)

Comité Económico y Social Europeo (CESE). 2022. *El diálogo social como instrumento para promover la salud y la seguridad* en el trabajo, dictamen exploratorio adoptado el 19 enero de 2022, disponible en: El diálogo social como instrumento beneficioso para la salud y la seguridad en el trabajo. Comité Económico y Social Europeo (2022)

Unión Europea. 2021. *Main messages from the Tripartite Social Summit*, 24 de marzo de 2021, comunicado de prensa, Bruselas, disponible en: Main messages from the Tripartite Social Summit (europa.eu)

EU-OSHA. 2017. Disponible en: *Comparación a nivel internacional del coste de los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo.*

Féderation Nationale de l'Action Sociale Force Ouvrière (FNAS-FO). 2021. *Accord national interprofessionnel pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail*, disponible en: https://www.fnasfo.fr/wp-content/uploads/2020/12/ani-sante-au-travail-copy.pdf

Gaines, J., Biggins, D. 1992. «A survey of health and safety representatives in the Northern Territory», en *Journal of Occupational Health and Safety - Australia and New Zealand*, vol. 8(5), págs. 421-428.

Galinsky, A. D. 2022. «When new covid variants upend your return-to-office plans», en Harvard Business Review, disponible en: When New Covid Variants Upend Your Return-to-Office Plans (hbr.org)

Haines, V., Merrheim, G., Roy, M. 2001. «Understanding reactions to safety incentives», en *Journal of Safety Research*, vol. 32(1), págs. 17-30, marzo de 2001, disponible en https://www.researchgate.net/publication/222968873_Understanding_reactions_to_safety_incentives

Hale, A. R., Hovden, J. 1998. «Management and culture: the third age of safety», en A-M. Feyer y A. Williamson (eds.): *Occupational injury: risk, prevention and intervention,* Taylor & Francis; Londres (Reino Unido), págs. 129-166.

Harter, J. K., et al. 2020. *The relationship between engagement at work and organizational outcomes: 2020 Q12 Meta-Analysis*, décima edición, disponible en: 2020-employee-engagement-meta-analysis.pdf (mandalidis.ch)

Comisión de Salud y Seguridad (HSC).1993. *ACSNI Study Group. Third Report: Organizing for Safety* (Londres).

HSE Ireland (Dirección de Salud y Seguridad de Irlanda). 2021. *Work safely – arrangements for COVID-19*, disponible en: Work safely - arrangements for COVID-19 - healthservice.ie

Congreso de la CIMT, 2022 *Comparative global estimates on work-related burden of accidents and diseases* (Roma), disponible en: https://icoh2022.net/

OIT. 2002. *Social dialogue : finding a common voice*, disponible en: Social dialogue : finding a common voice - Organización Internacional del Trabajo (ilo.org)

—2013. *Una Guía de 5 pasos para empleadores, trabajadores y sus representantes sobre la realización de evaluaciones de riesgos en el lugar de trabajo.*

—2020. *El diálogo social sobre la seguridad y salud en el trabajo en el contexto de la pandemia de la COVID-19. Garantizar un retorno seguro al trabajo. Ejemplos prácticos*, disponible en wcms_762574.pdf (ilo.org)

—*2020. Reseña de políticas de la OIT. La necesidad del diálogo social en la gestión de la crisis causada por la COVID-19.*

—2021. *COVID-19, collective bargaining and social dialogue: A report on behalf of ILO ACTRAV*, disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_828623.pdf

— 2021. *Los sindicatos de Asia Sudoriental responden a la presión de la COVID-19*, disponible en: https://www.ilo.org/actrav/pubs/WCMS_838992/lang--es/index.htm

— 2021. *Ministers of Labour and Social Affairs and social partners meet with ILO to discuss joint activities to advance decent work in Iraq, with support of the European Union*, comunicado de prensa, disponible en: https://iraq.un.org/index.php/en/146645-ministers-labour-and-social-affairs-and-social-partners-meet-ilo-discuss-joint-activities

—2021. «COVID-19 and recovery: The role of trade unions in building forward better», en *International Journal of Labour Research*, disponible en: https://www.ilo.org/actrav/international-journal-labour-research/2021/WCMS_806895/lang--en/index.htm

— 2021. *Liderazgo empresarial durante la crisis de la COVID-19. Análisis de las actividades de las Organizaciones Empresariales durante la pandemia de COVID-19 y siguientes pasos*, disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_766658.pdf

—*2021. Análisis de tendencias mundiales sobre el papel de los sindicatos en tiempos de COVID-19Resumen de los hallazgos principales*.

—2021. *Renforcer les capacités d'intervention des travailleurs en matière de sécurité et de santé au travail pour bâtir une culture de prévention à Madagascar*,

—2021. *Nota de investigación de la OIT. El diálogo social un año tras la irrupción de la pandemia de COVID-19. Análisis de los resultados*.

—2021. *Liderazgo empresarial durante la crisis de la COVID-19.. Análisis de las actividades de las Organizaciones Empresariales durante la pandemia de COVID-19 y siguientes pasos* (ACT/EMP).

—2021. *Good practice in workplaces against COVID-19*.

—2022. *Support Kit for Developing Occupational Safety and Health Legislation,* disponible en: Support Kit for Developing OSH Legislation

— 2022. *Reflexiones sobre el trabajo. Visiones durante la pandemia desde el Cono Sur de América Latina* (Santiago), disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_836800.pdf

— 2022. *ILO, Apindo and PHRI to enhance COVID-19 prevention measures in hospitality industry and SMEs,* comunicado de prensa, disponible en: https://www.ilo.org/jakarta/info/public/pr/WCMS_835443/lang--en/index.htm

—2022. *Diálogo social y tripartismo*, disponible en: https://www.ilo.org/global/topics/workers-and-employers-organizations-tripartism-and-social-dialogue/lang--es/index.htm.

— 2022. *Enhancing COVID-19 prevention at and through workplaces: Job creation through business re-opening and continuation*, disponible en: https://www.ilo.org/jakarta/whatwedo/projects/WCMS_806429/lang--en/index.htm

IndustriALL. 2021. *Unions in Sri Lanka sign landmark agreement in global apparel supply chain*, disponible en: Unions in Sri Lanka sign landmark agreement in global apparel supply chain | IndustriALL (industriall-union.org)

—2021. *Union campaign pays off as covid-19 vaccination rates hit 74% in South Africa's garment sector*, disponible en: Union campaign pays off as Covid-19 vaccination rates hit 74% in South Africa's garment sector | IndustriALL (industriall-union.org)

Organización Internacional de Empleadores (OIE). 2020. «French social partners sign a new interprofessional agreement on telework», en *Industrial Relations and Labour Law,* Newsletter, diciembre de 2020, disponible en: French social partners sign a new interprofessional agreement on telework (ioe-emp.org)

— 2021. «Panama: outcomes of the tripartite Dialogue for Labour Economy and Development, including the regulation on telework», en *Industrial Relations and Labour Law,* Newsletter, enero de 2021, disponible en: Panama: outcomes of the tripartite Dialogue for Labour Economy and Development, including the regulation on telework (ioe-emp.org)

Confederación Sindical Internacional (CSI) 2020. *ITUC Global Covid-19 Survey*, 28 de abril de 2020, disponible en: ITUC Global COVID-19 Survey: Global gaps in adequate provision of PPE and preparation of safe workplaces to protect workers from spread of Covid-19 in spotlight - International Trade Union Confederation (ituc-csi.org)

Johnson, A. 2013. "Researchers examine why workers fail to report hazards and injuries, and say supervisors are the solution", en *Safety and Health*, disponible en: https://www.safetyandhealthmagazine.com/articles/9318-speaking-up

Kim, Y., Park, J., Park, M. 2016. «Crear una cultura de la prevención en la práctica de la seguridad y la salud en el trabajo», en *Safety and health at*work, 7(2), págs. 89-96, disponible en: https://doi.org/10.1016/j.shaw.2016.02.002

Lloyd-Williams, H., et al. 2012. *Worker representation and consultation on health and safety: An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER)*, Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, disponible en: Download citation of Worker representation and consultation on health and safety: An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER) (researchgate.net)

Loutoo, J. 2021. *Trade unions: No mandatory vaccination without dialogue*, 21 de septiembre de 2021, disponible en: Trade unions: No mandatory vaccination without dialogue (newsday.co.tt)

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - Perú. 2018. *Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional*, disponible en: http://www.trabajo.gob.pe/CONSEJO_REGIONAL/

Moore, J., et al. 2013. «Construction workers' reasons for not reporting work-related injuries: An exploratory study», en *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, vol. 19 (1), págs. 97-105, disponible en: https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/23498712/

Moore, S., et al. 2021. *Research into Covid-19 workplace safety outcomes,* informe técnico, Trades Union Congress y University of Greenwich, Londres, disponible en: https://gala.gre.ac.uk/id/eprint/33634/

Autoridad Marítima y Portuaria de Singapur (MPA). 2020. *Covid-19 Protocol on Crew Change and Repatriation of Seafarers: Singapore Crew Change Guidebook*, *versión 4*, 4 de septiembre de 2020, disponible en: https://www.mpa.gov.sg/web/wcm/connect/www/2d2ee831-6df9-491f-bb1a-0f92845ba02b/Singapore+Crew+Change+Guidebook.pdf?MOD=AJPERES

Parker, D., Lawrie, M., Hudson, P. 2006. «A framework for understanding the development of organisational safety culture», en *Safety Science, v*ol. 44, págs.551-562, disponible en: doi:10.1016/j.ssci.2005.10.004

Reason, J. 1997. *Managing the risks of organizational accidents,* Ashgate Publishing Ltd (Aldershot, Hants), disponible en: https://www.perlego.com/book/1568695/managing-the-risks-of-organizational-accidents-pdf?utm_source=google&utm_medium=cpc&campaignid=15913700346&adgroupid=133123179755&gclid=CjwKCAjwrfCRBhAXEiwAnkmKmZAGCD2tZBFBcupZhuOpOhRCmvV6TnR-AxzYAH8ZmmmJEFw5ecFm8RoCXlMQAvD_BwE

RMT. 2021. *RMT bus worker survey reveals 'wild west approach',* disponible en: RMT bus worker survey reveals 'wild west approach' - rmt

Tompa, E., et al. 2021. «Economic burden of work injuries and diseases: A framework and application in five European Union countries», en *BMC Public Health* vol. 21, 49, disponible en https://doi.org/10.1186/s12889-020-10050-7

Tucker, S., Turner, N. 2013. «Waiting for safety: Responses by young Canadian workers to unsafe work», en *Journal of Safety Research*, vol. 45, págs. 103-110, ISSN 0022-4375, disponible en: https://doi.org/10.1016/j.jsr.2013.01.006. (https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0022437513000078)

Universidad de Oxford. 2021. *90% of countries have published vaccine plans: Oxford Covid policy tracker,* Universidad de Oxford. Reino Unido, disponible en: https://www.ox.ac.uk/news/2021-12-09-90-countries-have-published-vaccine-plans-oxford-covid-policy-tracker

UOCRA. 2021. *Protocolo de recomendaciones prácticas COVID-19. Industria de la construcción*, disponible en: https://www.uocra.org/pdf/protocoloUOCRA-CAC_Covid-19.pdf

Van Scheppingen, A. R. et al. 2010. *Internalizing core values as a fundament for workers' health, well-being and safety in a changing world of work*, cartel presentado en la Conferencia ICOH-WOPS, 14-17 de junio de 2010, VU Universiteit, Ámsterdam, Países Bajos, disponible en: https://oshwiki.eu/wiki/Towards_an_occupational_safety_and_health_culture

Victorian Trades Hall Council. 2021. *Teleworking – or working from home*, disponible en: Teleworking - or working from home - OHS Reps

Walters et al. 2012. *Worker representation and consultation on health and safety: An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks,* disponible en: https://orca.cardiff.ac.uk/87479/1/esener-workers_en.pdf

Warren-Langford, P., et al. 1993. «Union participation in occupational health and safety in Western Australia», en *Journal of Industrial Relations,* vol. 35, págs. 585–606. Disponible en: Union Participation in Occupational Health and Safety in Western Australia - P. Warren-Langford, D.R. Biggins, M. Phillips, 1993 (sagepub.com)

Westfall, C. 2020. «Mental health and remote work: Survey reveals 80% of workers would quit their jobs for this» e *Forbes*, disponible en: Mental Health And Remote Work: Survey Reveals 80% Of Workers Would Quit Their Jobs For This (forbes.com)

OMS/OIT. 2021. *WHO/ILO joint estimates of the work-related burden of disease and injury, 2000-2016: global monitoring report,* disponible en: wcms_819788.pdf (ilo.org)

OMS/OIT. 2022. *Healthy and Safe Telework, a joint* Nota técnica OMS/OIT, disponible en: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/news/WCMS_836254/lang--en/index.htm

WKO (Cámara Económica de Austria). 2021. *Die eckpunkte des general-kollktivvertrags*, 15 de enero de 2021, disponible en : General Collective Agreement Corona Measures (gesundheitskasse.at)

WorldatWork. 2020. *Remote work policies expected to remain in place beyond COVID-19*, disponible en: https://worldatwork.org/workspan/articles/remote-work-policies-expected-to-remain-in-place-beyond-covid-19

Yufeng, K. 2021. «From Jan 15, unvaccinated workers not allowed to return to workplace even with negative pre-event test», en *The Straits Times*, disponible en: https://www.straitstimes.com/singapore/from-jan-15-unvaccinated-workers-will-not-be-allowed-to-return-to-the-workplace-even-with-negative-pre-event-test


© iStock/gradyreese

▶ Anexo. Recursos y herramientas

OIT: Herramientas seleccionadas sobre la COVID-19

Nombre	Descripción	Enlace
Anticiparse a las crisis, prepararse y responder. Invertir hoy en sistemas resistentes de seguridad y salud en el trabajo	Informe que examina los elementos de un sistema de SST fuerte y resiliente. Ofrece ejemplos de la pandemia de COVID-19 para poner de relieve el modo en que los sistemas de SST pueden fortalecerse tras una crisis. *El anexo del informe contiene recursos de organizaciones internacionales, Gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores.*	https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_780968.pdf
Breve guía de referencia sobre las políticas más frecuentes para responder a la COVID 19	Guía de referencia elaborada por Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) de la OIT que analiza las medidas políticas comunes en respuesta a la pandemia que afectan a las empresas directa o indirectamente, e incluye una sección sobre la mejora de la SST.	https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_757873.pdf
COVID-19 y el mundo del trabajo	Portal web que ofrece recursos y noticias sobre cómo está afectando la COVID-19 al mundo del trabajo.	https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang--es/index.htm
COVID-19, Collective Bargaining and Social Dialogue	Informe elaborado por Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) que trata de arrojar luz sobre el impacto de la pandemia del COVID-19 en el proceso y los resultados de la negociación colectiva en particular y del diálogo social en general. Está basado en las respuestas de más de 200 delegados sindicales a una encuesta mundial en línea llevada a cabo entre marzo y mayo de 2021, e incluye las opiniones de los negociadores sindicales de primera línea que fueron entrevistados en profundidad por los autores.	https://www.ilo.org/actrav/pubs/WCMS_828623/lang--en/index.htm
Digitalizar, adaptarse e innovar: Retos y oportunidades que se presentan a los sindicatos en medio de la pandemia de COVID-19 y el periodo de recuperación	Artículo que analiza los nuevos retos para las organizaciones de trabajadores que se entrecruzan con los déficits de tecnología digital a nivel nacional y el aumento de la informalización, así como el impacto de la pandemia de COVID-19.	https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_838998.pdf
Dinámica de la afiliación sindical en medio de la COVID-19: ¿Importa el diálogo social?	Artículo para la Revista Internacional de Investigación Sindical que examina el papel del diálogo social en la configuración de la recuperación y propone intervenciones políticas.	https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_838978.pdf
El COVID-19 y el mundo del trabajo. Respuestas políticas de los países	Base de datos que recopila las respuestas políticas de los países a la COVID-19, incluidas las políticas sobre SST. y se actualiza periódicamente.	https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/regional-country/country-responses/lang--es/index.htm
Encuesta de evaluación de las necesidades: Las repercusiones de la COVID-19 en las empresas	Herramienta de encuesta desarrollada por la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) que ayuda a las organizaciones de empleadores y a las organizaciones empresariales a evaluar las prioridades y los retos a que se enfrentan las empresas durante la pandemia; incluye preguntas sobre los riesgos para la salud.	https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_754051.pdf

Encuesta mundial de las organizaciones empresariales: Repercusiones internas y respuestas a la COVID-19	Encuesta realizada por la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) de la OIT y la Organización Internacional de Empleadores (OIE) que examina las exigencias y los retos a los que se enfrentan las organizaciones empresariales y las organizaciones de empleadores, incluidos los factores relacionados con la SST.	https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_751719/lang--es/index.htm
Frente a la pandemia: Garantizar la seguridad y salud en el trabajo	Informe que analiza el papel de la SST durante la crisis de la COVID-19. *El anexo del informe contiene recursos de organizaciones internacionales, Gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores.*	https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_742732.pdf
Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19	Documento que describe las medidas que pueden adoptar los lugares de trabajo para mitigar los riesgos psicosociales durante la pandemia. El anexo también incluye muchos recursos sobre la COVID-19 y la salud mental.	https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_763314.pdf
Herramienta de 10 pasos para un retorno al trabajo seguro y saludable en tiempos de COVID-19	Herramienta que recomienda los pasos a seguir para una reapertura a segura de los lugares de trabajo durante la pandemia.	https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_745842/lang--es/index.htm
Herramienta de encuesta empresarial: Evaluación de las necesidades de formación como consecuencia de la COVID-19	Herramienta desarrollada por la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) que puede ser utilizada por las organizaciones de de empleadores y las organizaciones empresariales para evaluar las necesidades de formación, incluidas las centradas en la SST.	https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_754044.pdf
La COVID-19 y la recuperación: El papel de los sindicatos en la construcción de un mundo mejor	Número de la Revista Internacional de Investigación Sindical, publicado por la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) de la OIT, que analiza las estrategias de los trabajadores y sus organizaciones para dar forma a las políticas de respuesta a la COVID-19.	https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_830051.pdf
Las normas de la OIT y la COVID-19 (coronavirus).	Documento de preguntas frecuentes que proporciona disposiciones fundamentales de las normas internacionales del trabajo pertinentes en el contexto del brote de COVID-19.	https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_739939.pdf
Prevención y mitigación de COVID-19 en el trabajo	Nota de política que proporciona orientación práctica para las autoridades nacionales y locales, así como para los empleadores y trabajadores, sobre la implementación de medidas para prevenir la transmisión de COVID-19 en el lugar de trabajo.	https://www.ilo.org/safework/WCMS_793047/lang--en/index.htm
Prevención y mitigación del COVID-19 en el trabajo. LISTA DE COMPROBACIÓN	Herramienta que ofrece un enfoque sencillo y colaborativo para evaluar los riesgos de la COVID-19 como paso previo a la adopción de medidas para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores.	https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_741818.pdf
Regresar al trabajo de forma segura: Diez medidas de acción	Herramienta que ofrece una lista de medidas de prevención que el empleador, los trabajadores y otras partes pueden adoptar para lograr una vuelta al trabajo saludable.	https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_759970.pdf

Regresar al trabajo de forma segura: Guía para los empleadores sobre la prevención de la COVID-19	Guía elaborada por la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) que ofrece recomendaciones para las prácticas en materia de SST sobre la prevención de la COVID-19, la salud mental y el regreso al trabajo de forma segura.	https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_744784/lang--es/index.htm
Social Dialogue, Skills and COVID-19	Publicación que analiza la importancia y el papel del diálogo social durante la gestión de la pandemia de COVID-19; incluye formación y consideraciones sobre SST.	https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_758550/lang--en/index.htm
The New Training Package on Essentials in Occupational Safety and Health (EOSH)	Herramienta de formación elaborada por el Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF-OIT) que incluye módulos sobre la creación de una cultura de SST, con inclusión de secciones sobre respuestas de emergencia, y una sección dedicada a la COVID-19. Disponible previo pago de una cuota.	https://www.itcilo.org/projects/new-trainingpackage-essentialsoccupational-safety-andhealth-eosh
Un regreso seguro y saludable al trabajo durante la pandemia de COVID-19	Reseña de políticas para ayudar a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores a elaborar orientaciones de política nacional para un regreso gradual y seguro al trabajo.	https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_747910/lang--es/index.htm

OIT: Herramientas seleccionadas sobre diálogo social y SST

Nombre	Descripción	Enlace
Análisis de las actividades de las Organizaciones Empresariales durante la pandemia de COVID-19 y siguientes pasos	Informe elaborado por Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) que examina la forma en que las organizaciones de empleadores y las organizaciones empresariales han contribuido a la prestación de servicios esenciales durante la crisis de la COVID-19.	https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_766963.pdf
Diálogo social tripartito de ámbito nacional, una guía de la OIT para una mejor gobernanza	Guía que analiza las estrategias para mejorar el diálogo tripartito a nivel nacional.	https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_548547.pdf
Diálogo social tripartito en seguridad y salud en el trabajo. Marcos regulatorios, avances y desafíos en seis países de América Latina	Informe que examina el papel clave de los organismos especializados tripartitos en la promoción de políticas y programas nacionales sobre SST durante retos como la pandemia	wcms_836584.pdf (ilo.org)
El Futuro del Trabajo: Los Sindicatos en Transformación	Número del Boletín Internacional de Investigación Sindical, publicado por la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), que examina las transformaciones de los sindicatos en el avance hacia el futuro del trabajo y analiza la importancia de la SST durante estos cambios.	https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_749666.pdf
Handbook for Joint Safety and health Committees in the English-Speaking Caribbean	Manual que analiza la aplicación de sistemas de corresponsabilidad en el lugar de trabajo en materia de SST.	https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-port_of_spain/documents/publication/wcms_224326.pdf

Incentivos y limitaciones para la mejora de la seguridad y salud en el trabajo en la cadena mundial de valor del café de Honduras.	En el marco de un proyecto sobre la cadena de valor del café en Honduras financiado por el Fondo Visión Cero (VZF) con recursos aportados por la Comisión Europea, se llevó a cabo un estudio para identificar los incentivos y las limitaciones que inciden en la SST y recomendar una serie de intervenciones basadas en el diálogo social.	https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_757602.pdf
Using Health and Safety Committees at Work	Módulo de formación desarrollado por el Centro Internacional de Formación (CIF-OIT) que proporciona a los alumnos información de referencia sobre el papel y la función de los comités de salud y seguridad.	Using health and Safety Committees at Work (itcilo.org)

OIT: Herramientas seleccionadas sobre la gestión de la SST

Nombre	Descripción	Enlace
Directrices de la OIT relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001)	Guía que proporciona información sobre los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.	https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112582.pdf
Material de formación sobre evaluación y gestión de riesgos en el lugar de trabajo para pequeñas y medianas empresas	Paquete de formación sobre evaluación y gestión de riesgos en el lugar de trabajo que ofrece información a los empleadores de las pymes para mejorar la seguridad y la salud en sus lugares de trabajo.	https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_232852.pdf
Participatory Action-Oriented Training (PAOT)	La PAOT es un método práctico para estimular y apoyar las iniciativas en los lugares de trabajo de base que se basan en acciones voluntarias de autoayuda. Página web que ofrece enlaces a recursos más específicos relacionados con la PAOT.	https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/training/WCMS_736031/lang--en/index.htm
Plan de Formación sobre Desarrollo de un Programa Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo	Módulo de formación que examina la necesidad de mejorar la gobernanza de la SST mediante la mejora de las políticas, los sistemas, los programas y los planes de acción en materia de SST.	https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_234094.pdf
Una Guía de 5 - pasos para empleadores, trabajadores y sus representantes sobre la realización de evaluaciones de riesgos en el lugar de trabajo	Guía que pretende ayudar a los empleadores, los trabajadores y sus representantes a evaluar los riesgos para la seguridad y la salud en el lugar de trabajo.	https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_349874.pdf

Otras herramientas seleccionadas para promover la cooperación en el lugar de trabajo en materia de SST

Nombre	Autor	Descripción	Enlace
Constitución y funcionamiento de los comités mixtos	Ministerio de Salud, gobierno de la provincia de Buenos Aires (Argentina)	El manual que tiene por objeto promover la participación activa de los comités paritarios de SST en la gestión de la SST en el lugar de trabajo. Proporciona enlaces a cuestionarios de autoevaluación para fomentar la creación y el funcionamiento de comités paritarios de SST	https://www.ms.gba.gov.ar/sitios/pepst/files/2021/06/Manual-Constituci%C3%B3n-y-Funcionamiento-de-los-Comit%C3%A9s-Mixtos-PEPSyT.pdf
CultureSAFE	Tripartite Alliance for Workplace Safety and Health, Singapur	Portal web que proporciona información sobre cómo mejorar la cultura de seguridad de una empresa.	https://www.tal.sg/wshc/programmes/culturesafe/about-culturesafe
Good practice tips: Joint involvement – safety committees and inspections	Dirección de Salud y Seguridad (HSC), Reino Unido	Recurso web que ofrece consejos de buenas prácticas sobre la participación paritaria de los comités de salud y seguridad en el lugar de trabajo.	https://www.hse.gov.uk/involvement/preparetips/jointinv.htm
Guía de buena prácticas para Comités de Seguridad y Salud - CSS	Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (istas), Ministerio de Empleo y Seguridad Social (España)	Guía cuyo objetivo es proporcionar una herramienta para mejorar la aplicación del comité conjunto de SST en el lugar de trabajo y su eficacia.	http://istas.net/descargas/GUIiA_DE_BUENAS_PRaCTICAS_05_6.pdf
Guía del comité o supervisor de seguridad y salud en el trabajo	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Perú)	Guía que explica de forma práctica las disposiciones en materia de SST que se contemplan en la normativa nacional vigente respecto del Comité o el Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo	guia_de_comite_SST (www.gob.pe)
Guía para implementar la ergonomía participativa en los lugares de trabajo	Instituto de Salud Pública. Ministerio de Salud. Gobierno de Chile	Guía que proporciona una estructura metodológica, con una orientación eminentemente preventiva, para incorporar la gestión participativa sobre SST y la ergonomía en la empresa	https://www.ispch.cl/wp-content/uploads/2021/02/Gu%C3%ADa-T%C3%A9cnica-Ergonom%C3%ADa-Participativa-v0.pdf
Guía para realizar una comunicación eficaz en prevención de riesgos laborales en la empresa y fomentar la PRL	Gobierno de España, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social	Guía que tiene como misión agrupar procedimientos y recomendaciones para la mejora de comunicación interna para la implantación de la cultura preventiva y la sensibilización del personal. También recoge propuestas de herramientas y materiales pedagógicos o de difusión para la mejora de la comunicación.	https://portal.croem.es/Web20/CROEMPrevencionRiesgos.nsf/F350EE6B4FD1CAC5C12584B20039259D/$FILE/GU%C3%8DA%20COMUNICACI%C3%93N%20PRL%20DE%20CEPONTEVEDRA.pdf
Health and Safety and Organizing	Trade Union Congress (TUC), Reino Unido	Publicación que analiza los comités de seguridad y otras formas en las que el diálogo social contribuye a la SST.	TUC 25951 Health and Safety Organising Report v4 Lo-res.pdf

Involvement of social partners in policymaking during the COVID-19 outbreak	Eurofound	Documento que examina cómo el diálogo social puede ser eficaz para abordar situaciones de crisis como la pandemia de COVID-19.	https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2021/involvement-of-social-partners-in-policymaking-during-the-covid-19-outbreak
Joint Health and Safety Committee Creation	Canadian Centre for Occupational Health and Safety	Recurso web que describe cómo seleccionar a los miembros de un comité de salud y seguridad y sus funciones.	https://www.ccohs.ca/oshanswers/hsprograms/hscommittees/creation.html
Joint Health and Safety Committee Fundamentals	WorkSafe BC	Cuaderno de trabajo que describe los fundamentos de la creación y el mantenimiento de un comité de seguridad y salud paritario.	https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwj3y5qX4sz2AhVS_rsIHVlFCgM4FBAWegQIERAB&url=https%3A%2F%2Fwww.worksafebc.com%2Fresources%2Fhealth-safety%2Fbooks-guides%2Fjoint-committee-participant-workbook%3Flang%3Den%26direct&usg=AOvVaw1iP9PXDHGQWf1Q5iiEfYN6
Joint Occuaptional Health and Safety Committees: A practical Guide for Single Employer Workplaces	Labour and Workplace Development, Nueva Escocia	Guía que describe las funciones y responsabilidades de los comités paritarios de SST y cómo evaluar su eficacia.	https://novascotia.ca/lae/healthandsafety/docs/JOHCommitteeSingEmployer.pdf
Joint Occupational Health and Safety Committee Foundation Workbook	WorkSafe BC	Cuaderno de trabajo que examina los conceptos y métodos para desarrollar y mantener un comité paritario de SST eficaz en el lugar de trabajo.	https://www.uvic.ca/ohse/assets/docs/JHSC_Responsibilities_Workbook.pdf
Liderazgo en la gestión de la prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo - UNA GUÍA PRÁCTICA	Agencia Europea la Seguridad y la Salud en el Trabajo, Unión Europea	Guía que ofrece a los directivos de las empresas información práctica sobre cómo mejorar la seguridad y la salud mediante un liderazgo eficaz, la participación de los trabajadores y la evaluación y reexamen continuos, haciendo que las empresas y las organizaciones sean seguras y saludables para todos. Una herramienta diagnóstica de autoevaluación permite obtener una visión del nivel de prevención existente en la empresa y aporta ideas de mejora	https://osha.europa.eu/en/publications/management-leadership-occupational-safety-and-health-practical-guide
Managing health and safety committees	WorkSafe, Nueva Zelandia	Recurso web que describe las principales funciones de un comité de seguridad y salud.	https://www.worksafe.govt.nz/managing-health-and-safety/health-and-safety-committees/
Manual - Guía Para la estructuración y actuación de Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo	Dirección General De Higiene y Seguridad Industrial (DGHSI) (Santo Domingo)	Manual cuyo objetivo es apoyar a las empresas en la creación de comités paritarios de SST. Incluye respuestas a las preguntas más frecuentes sobre los comités paritarios de SST, así como los conceptos y herramientas para facilitar la aplicación y el funcionamiento de los comités de la forma más sencilla y eficaz	https://ovi.mt.gob.do/Files/Manual%20Guia%20DGHSI.pdf

Occupational Health Committees	Saskatchewan, Canadá	Guía en línea que describe las funciones de los comités de salud en el trabajo.	https://www.saskatchewan.ca/business/safety-in-the-workplace/ohc-and-ohs-representative/ohc
Participación de los trabajadores en la seguridad y la salud en el trabajo. Una guía práctica	Agencia Europea la Seguridad y la Salud en el Trabajo, Unión Europea	Guía que define las funciones atribuidas a cada una de las partes, las responsabilidades y las obligaciones legales de los empleadores, de los trabajadores, y de sus representantes. Presenta ejemplos concretos de las medidas que podrían tomar cada una de las partes implicadas para mejorar significativamente la SST. Contiene asimismo una 'lista de comprobación' que los trabajadores y sus representantes pueden utilizar para asegurarse de que usan todos los medios a su alcance para reducir los riesgos.	https://osha.europa.eu/en/publications/worker-participation-occupational-safety-and-health-practical-guide
Programas sindicales de salud y seguridad	Sindicato de trabajadores unidos de la industria eléctrica, radio y maquinaria de América (UE)	Recurso web que describe consejos sobre programas de salud y seguridad, la participación de los sindicatos en las reuniones de los comités paritarios de seguridad y salud y otra información	https://www.ueunion.org/stwd_hlthsftyprgms.html
Relaciones laborales.	Organización Internacional de Empleadores (OIE)	Sitio web que ofrece recursos sobre relaciones laborales, incluidos los relacionados con la SST.	https://www.ioe-emp.org/es/prioridades-politicas/relaciones-laborales
Remote Collaboration: Facing the challenges of COVID-19	Deloitte	Presentación que analiza las formas en que los empleadores pueden colaborar activamente con los trabajadores durante el teletrabajo, en particular en ámbitos relacionados con la SST.	https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/de/Documents/human-capital/Remote-Collaboration-COVID-19.pdf
Safety culture	Dirección de Salud y Seguridad (HSE), Reino Unido	Nota informativa que analiza el concepto de cultura de seguridad y los aspectos clave de una cultura de seguridad eficaz.	https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjqt4vV6sz2AhVa_rsIHdxVAgQQFnoECCsQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.hse.gov.uk%2Fhumanfactors%2Ftopics%2Fcommon4.pdf&usg=AOvVaw2m3NKTzNs6FDpepKnnGesU
Social dialogue in occupational safety and health	OSH Wiki, Unión Europea	Recurso en línea que describe que es el diálogo social y su relación con la SST.	https://oshwiki.eu/wiki/Social_dialogue_in_occupational_safety_and_health
The impact of safety representatives on occupational health	Instituto Sindical Europeo (ETUI)	Publicación que describe cómo influyen los delegados de seguridad en la SST y los diferentes enfoques y actividades.	https://perc.ituc-csi.org/IMG/pdf/FINAL-INT-UK-ETU009_Epsare_UK_Int_v05.pdf

Organización Internacional del Trabajo

Departamento de Gobernanza y Tripartismo (GOVERNANCE)

Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo (LABADMIN/OSH)

Route des Morillons 4
CH-1211 Ginebra 22
Suiza

T: +41 22 799 6715
E: labadmin-osh@ilo.org

www.ilo.org/labadmin-osh