



III TALLER HEMISFERICO SOBRE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL *Actividad de la Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL)*

21 y 22 de octubre, 2008 – Cusco, Perú

RESUMEN DE DISCUSIONES Y LECCIONES APRENDIDAS

DESCRIPCION

El Tercer Taller Hemisférico sobre Salud y Seguridad Ocupacional se realizó del 21 al 22 de octubre, 2008 en Cusco, Perú, fue organizado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú y la Organización de los Estados Americanos (OEA), en estrecha colaboración con la Organización Panamericana de la Salud (OPS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Fue financiado por el Gobierno de Canadá, a través de la contribución que ha otorgado a la RIAL.

En el evento participaron especialistas y responsables de SSO de 26 Ministerios de Trabajo, representantes de COSATE y CEATAL, organismos internacionales, expertos y centros colaboradores en salud y seguridad ocupacional.

Este documento presenta un resumen de discusiones y lecciones aprendidas durante este Tercer Taller en SSO, complementadas (*en itálica*) por algunas líneas estratégicas que surgieron en el Segundo Taller sobre SSO realizado en mayo de 2006 en El Salvador. El objetivo de incluir las líneas del Segundo Taller es consolidar en un solo documento las discusiones sostenidas entre expertos sobre esta temática y facilitarle a todos los países identificar las recomendaciones y acciones que pueden tomar en materia de SSO.

Al final del documento se incluyen además algunos pasos a seguir.

PANEL 1 – “Promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo y de protección de los trabajadores: garantizando Trabajo Decente”

- La inclusión de la Seguridad y Salud Ocupacional (SSO) en las políticas nacionales, los Planes Nacionales de Desarrollo y en los Programas Nacionales de Trabajo Decente, posicionan el tema al más alto nivel en cada país y potencian las acciones que se realizan en los distintos ámbitos, por lo que se debería fomentar en cada país.
- Los países necesitan desarrollar una estrategia nacional para prevenir y controlar los accidentes de trabajo y enfermedades. Algunos países han sido exitosos en desarrollar estrategias de prevención y otros en desarrollar estrategias efectivas que integran las experiencias internacionales y las capacidades nacionales, incluyendo la participación tripartita e intersectorial. Algunos ejemplos son la eliminación de asbestosis, reducción del uso de pesticidas y eliminación de la silicosis en las Américas.
- Es notorio como la mayoría de países de la región, cuentan con instancias tripartitas intersectoriales que han contribuido a desarrollar estrategias de prevención de riesgos laborales, y que juegan un papel importante en el marco de la consolidación de una cultura de seguridad y salud en el trabajo, por lo que es necesario su fortalecimiento continuo.

Línea Estratégica:

El enfoque tripartito debe continuar consolidándose, reforzado por el concepto de responsabilidad compartida en el tema de SSO. Los esfuerzos técnicos en esta materia resultaran insuficientes o poco efectivos si no pueden respaldarse en una fuerte cultura de diálogo social, que involucre a las partes en un esfuerzo constructivo en cumplimiento de los mandatos de las Cumbres. El diálogo social garantiza que los esfuerzos técnicos y las prioridades políticas gocen de consenso y legitimidad.

- En el desarrollo de Sistemas Nacionales de Gestión de la SSO, la mayoría de los países han avanzado en los siguientes elementos:
 - a) La formulación de diagnósticos nacionales e investigación aplicada, destacando la necesidad de indicadores de impacto en el tema;
 - b) El diseño de planes de acción nacional y el desarrollo de proyectos específicos;
 - c) La existencia de estructuras nacionales Tripartitas Intersectoriales e Interinstitucionales;
 - d) Esfuerzos de actualización de la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo, a fin de que incluya los principios contenidos en los principales Convenios Internacionales y Recomendaciones de OIT sobre la materia y regulen lo relativo a programas de gestión en las empresas, la evaluación y gestión de riesgos de los comités paritarios y el funcionamiento de comités paritarios en las empresas;
 - e) El fortalecimiento de los sistemas de autogestión y el desarrollo de programas de formación y capacitación en las empresas como herramienta útil de difusión de la prevención de riesgos laborales;
- Sin embargo, existen aún elementos que deben fortalecerse para lograr la articulación de los sistemas nacionales de gestión de la SSO, como los siguientes:
 - a) El diseño de políticas nacionales que fomenten la cultura de prevención de riesgos laborales y establezcan las principales directrices en el tema;

Línea Estratégica:

Se requiere formular políticas nacionales en materia de salud y seguridad ocupacional, que reafirmen el compromiso de los Estados en la promoción de una acción eficaz en esta materia. Estas políticas nacionales deben tener un enfoque intersectorial.

- b) Fortalecer las iniciativas de coordinación interinstitucional e intersectorial para la implementación de acciones de seguridad y salud en el trabajo, que incluyan amplias alianzas entre sector gubernamental, organizaciones de empleadores y trabajadores, así como organizaciones de la sociedad civil, y profesionales especialistas;
- c) Mejorar los sistemas de información de registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, para contar con datos adecuados para la definición de prioridades y estrategias.
- d) Elaborar diagnósticos nacionales en materia de SSO, que deberían ir acompañados, en la medida de la posible, del desarrollo de encuestas nacionales de condiciones de seguridad y salud en el trabajo;
- e) Aumentar la cobertura de los regímenes de riesgos del trabajo de los sistemas de seguridad social;
- f) Esfuerzos de inclusión del tema de SSO en todos los niveles de educación y formación, a través de las instituciones pertinentes en cada país.

Línea Estratégica:

Para construir una verdadera cultura de la prevención en SSO es indispensable incluir este tema dentro de los contenidos educativos, incluso desde el nivel básico. Por lo tanto, en el marco de la alianza estratégica entre los sectores de trabajo, salud, educación y ambiente,

se trabajará por incorporar dentro de los planes de estudio la enseñanza y promoción de la salud y seguridad ocupacional.

- En el marco de la acción nacional en materia de SSO, es de vital importancia el desarrollo de estrategias focalizadas para aquellos sectores de alto riesgo (agricultura, construcción, minería, trabajo marítimo). De hecho, varios países mencionaron que dan una alta prioridad a mejorar la salud y seguridad en estos sectores. También es fundamental el diseño de estrategias novedosas para la economía informal y para regímenes de trabajo que se han difundido extensamente como la subcontratación.
- Promover programas que abarquen mecanismos jurídicos de responsabilidad en materia de seguridad y salud en el trabajo entre la empresa principal y las demás empresas que intervienen en las cadenas de subcontratación, así como potenciar el tema en los contratos de obra pública.

Línea Estratégica:

Las grandes organizaciones empresariales incorporan a sus procesos sistemas de gestión de la seguridad y salud ocupacional, con la destacada colaboración de sus organizaciones sindicales, lo que redundará en un buen clima laboral y su competitividad. Como una contribución con su comunidad empresarial, las grandes organizaciones promoverán entre sus proveedores sus buenas prácticas, auxiliándoles para su aplicación, con lo que contribuirán al desarrollo de las medianas y pequeñas empresas. (Texto elaborado conjuntamente por COSATE y CEATAL)

- Es necesario seguir fomentando la participación activa de los trabajadores en SSO, a través del acceso a la información, la capacitación y la organización para su participación activa en los comités paritarios en las empresas¹, en la negociación colectiva, en el ejercicio del derecho a negarse a realizar un trabajo que pueda entrañar riesgo grave e inminente a su salud. Asimismo, tienen el deber de colaborar con el empleador para cumplir las medidas de salud y seguridad ocupacional en sus puestos de trabajo.
- Por el alto porcentaje de micro y pequeñas empresas en la región, es importante impulsar programas de asistencia específicos a estas empresas y difundir entre ellas herramientas de gestión de riesgos, con un enfoque de sistemas de gestión en SSO.
- Se reconocen esfuerzos desarrollados recientemente, como la Estrategia Regional Sindical en Seguridad y Salud en el Trabajo diseñada por la Confederación Sindical de las Américas, cuyo plan de acción plantea, entre otros objetivos, la participación de los trabajadores en el diseño de políticas y propone diseñar de manera tripartita los indicadores de seguimiento y evaluación.
- La Responsabilidad Social Empresarial empieza donde termina la obligación legal del empleador y va más allá a través de inversiones beneficiosas, que incluyen programas de capacitación, sensibilización e implementación de sistemas de gestión. Se trata de ser efectivos generando una cultura preventiva que no sólo mejora el clima laboral sino que además tiene un impacto en la productividad.

Línea Estratégica:

- *Los sistemas de gestión permiten introducir a las empresas en un círculo virtuoso donde la SSO deja de ser un hecho aislado y puntual y se convierte en un elemento de mejora continua de las condiciones de trabajo, la salud y la seguridad de los trabajadores, la productividad y la competitividad de la empresa. En esa medida deben promoverse estos sistemas de gestión siguiendo los modelos internacionales disponibles de carácter general como las directrices de*

¹ El representante de CEATAL solicitó que se incluyera su desacuerdo con los miembros de la reunión. Desde su punto de vista los comités mixtos deben ser creación de la negociación colectiva y no de la legislación nacional.

OIT o de carácter sectorial como el Manual de Salud y Seguridad para trabajadores del sector salud de la OPS. Asimismo, se requiere la adaptación de estos modelos de gestión a la realidad, al sector y al tamaño de la empresa. Por lo tanto se deberán orientar el diseño de las acciones para la implementación de sistemas de gestión priorizando las pequeñas y las micro empresas, así como aquellas del sector informal, con el objeto de facilitar el cumplimiento de la normatividad vigente.

PANEL 2 – “Ampliación y fortalecimiento de los esquemas de prevención y control de riesgos ocupacionales”

Resumen y Lecciones sobre Sistemas de Información en SSO

Línea Estratégica:

- *Incorporar los sistemas de información dentro de un marco más amplio de gestión del conocimiento que incorpore investigación, análisis de la información, y control de calidad, utilizando las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.*
- *Uno de los roles de los sistemas de información es acumular información que sea útil para enfocarse en la acción preventiva. Una vez el proceso de intervención inicia, la información acumulada puede medir su éxito o fracaso. Un ejemplo es el proyecto continuo que se está desarrollando en la Región para prevenir las exposiciones ocupacionales a patógenos de la sangre entre los trabajadores de la salud.*
- *El éxito de los sistemas de información está ligado a qué tan completa es la información. Ésta puede ser recolectada por diferentes agencias como ocurre en varios países, pero es importante que las personas tengan acceso a esta información en el momento que la necesiten. Con respecto a las estrategias de salud y seguridad ocupacional, es necesario que exista comunicación, colaboración y un acuerdo entre los diferentes actores que se encargan de recolectar la información y compartirla.*
- *Muchas instituciones cuentan con un banco de información sobre salud y seguridad como los Ministerios de Salud, Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y Ministerios de Medio Ambiente. A través de los años, las investigaciones y los estudios epidemiológicos hacen que la información sobre Salud Pública, especialmente la referida a salud y seguridad ocupacional, sea más precisa.*
- *Es importante consolidar las Plataformas y Redes de Información sobre Seguridad y Salud en el Trabajo existentes en la región, a fin de poder compartir continuamente las experiencias exitosas y trabajar coordinadamente en el tema en los distintos países.*

Líneas Estratégicas:

Realizar un inventario de iniciativas regionales y subregionales relacionadas con los sistemas de información de SSO, para identificar aspectos comunes y debilidades (OIT-OPS). Aprovechar lo que se ha avanzado en producción de información de SSO en la región (tanto a nivel de los países como de las iniciativas subregionales y regionales), aun con sus actuales limitaciones, para no partir de cero en la construcción de los sistemas de información.

Consolidar la base de conocimientos sobre SSO con propósitos preventivos, para promover el intercambio de información y buenas prácticas a través del establecimiento de un portal web para las Américas, donde CCOHS puede proveer apoyo técnico.

- Fortalecer los esquemas nacionales de salud y seguridad ocupacional requiere conducir investigaciones sobre las necesidades de los países. Estas investigaciones deben estar escritas en un lenguaje que pueda ser fácilmente comprendido y usado por los trabajadores y los lugares de trabajo para hacer cambios positivos, también es importante que estas investigaciones estén disponibles de manera gratuita. Se requiere investigación práctica para apoyar las metas de SSO.

Línea Estratégica:

Publicitar y hacer accesible al público en general la información sobre accidentalidad laboral. En este sentido, mejorar las páginas web de los Ministerios de Trabajo y otras instituciones que divulgan esta información. Igualmente, socializar la información y los resultados de las encuestas que periódicamente realizan instituciones internacionales.

Resumen y Lecciones sobre Sistemas de Registro y Notificación de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales

Líneas Estratégicas:

- *Desarrollar y fortalecer los sistemas de información en salud y seguridad ocupacional, para el registro y notificación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, con el fin de definir prioridades de intervención y para la gestión de la prevención en el ámbito de la empresa y a nivel nacional.*
- *Incorporar los indicadores de accidentalidad y enfermedad profesional dentro de los indicadores básicos de salud de las Américas, fundamentados en las normas internacionales disponibles.*
- *Armonizar y estandarizar las definiciones, los indicadores y los criterios de recolección y análisis sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales fundamentados en las normas internacionales disponibles.*
- *Promover estrategias de coordinación a nivel nacional entre instituciones y organismos de seguridad social, salud pública, trabajo y sector privado, en el marco de un sistema nacional de registro y notificación, para lograr un registro unificado sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Estas estrategias se realizarán en colaboración con otros programas y proyectos que existan a nivel subregional y hemisférico y con la participación de gobiernos, trabajadores y empleadores. Solicitar el apoyo de la OIT y la OPS en este proceso.*
- *Incluir dentro de los programas de estudio de los profesionales de la salud la formación en medicina del trabajo, en particular sobre el reconocimiento, diagnóstico y tratamiento de las enfermedades profesionales.*
- Los sistemas están más enfocados en la compensación salarial del trabajador. A pesar de los avances que los países han tenido, el subregistro sobre lesiones ocupacionales continúa pero el subregistro sobre enfermedades ocupacionales sigue siendo el mayor reto.
- Los retos de los sistemas de información son:
 - Identificar a todos los trabajadores en la economía formal e informal; capturar todos los factores importantes para asegurar la salud humana, por ejemplo el desgaste físico y mental ocasionado por el trabajo.
 - Desarrollar un sistema que sea completo para acumular toda la información sobre salud y seguridad.
 - Esta información debe ser actualizada regularmente, adaptable a nuevos requerimientos, renovada permanentemente y de acceso rápido.
 - Deben incorporar datos de exposición, e.g. silice

Línea Estratégica:

- Para la implementación de sistemas de información y registro, aprovechar las ofertas de asistencia técnica y financiera para desarrollar estas líneas estratégicas, en particular del Ministerio de Trabajo Canadiense, SALTRA, CCOHS, OPS, OIT y OEA.

Resumen y Lecciones sobre Sistemas de Inspección

- Debido a la importancia que revisten los Sistemas de Inspección en materia de SSO, es prioritario aumentar su cobertura, sus recursos humanos, sus niveles de cualificación, fortalecer su enfoque preventivo y asesor, además de su función de vigilancia de cumplimiento de la normativa.

Línea Estratégica:

Fortalecimiento de los sistemas de inspección laboral, a través de una mejor planificación, y disponibilidad de recursos humanos competentes y de recursos financieros suficientes, en línea con las disposiciones del Convenio 81 (sobre Inspección del Trabajo) y el 129 (Inspección del Trabajo en la Agricultura) de la OIT.

- Además, los Sistemas de Inspección en materia de SSO deben desarrollar esfuerzos integrados con otras instituciones en sus países que también poseen competencia inspectiva, como aquellos desarrollados desde los sectores de salud, medio ambiente y seguridad social.
- Los inspectores de trabajo deben utilizar nuevos abordajes y técnicas para atender a las micro, pequeñas y medianas empresas y a la economía informal, con el fin de mejorar la SSO en estos ambientes laborales.
- Para garantizar que las inspecciones laborales contribuyan a mejorar la SSO en los lugares de trabajo y para fortalecer una cultura de prevención y control de riesgos ocupacionales, es necesario medir el impacto de estas inspecciones.
- Debido a que hay pocos inspectores, es importante que otras personas los asistan en su trabajo. Los comités de salud y seguridad son una forma de contar con más personas dentro de los lugares de trabajo que puedan complementar la labor de los inspectores. Otros mecanismos son los programas de difusión y diseminación de información, que se desarrollan en cooperación con actores involucrados como sindicatos, organizaciones de empleadores y organizaciones comunitarias.

Líneas Estratégicas:

Consolidar las acciones de formación y capacitación a los actores sociales en función de su marco de responsabilidad en materia de salud y seguridad ocupacional. Asimismo, fortalecer la capacitación de los cuadros técnicos y profesionales en SSO.

Destacar la importancia de los programas de divulgación social para sensibilizar y capacitar en SSO, dentro de estos se resalta el uso de medios masivos de comunicación, como la televisión.

- Algunos países están usando herramienta de autogestión en materia de SSO. En todo caso, el gobierno debe tener un rol verificador e imponer sanciones severas a aquellos que hagan reportes falsos, de tal forma que el sistema sea más transparente.

PANEL 3 - “VIH/SIDA en el lugar de trabajo”

- Se reconoce que la epidemia del VIH/SIDA² impacta en el mundo del trabajo, al aumentar los costos de mano de obra, reducir la productividad, mermar las habilidades disponibles y amenazar el respeto de los derechos fundamentales.
- El lugar de trabajo es un espacio propicio para abordar acciones de sensibilización y educación sobre VIH/SIDA, porque es un espacio natural de interacción y aprendizaje. El entorno de la empresa favorece programas preventivos y contribuir positivamente para reducir la incidencia de este flagelo.
- Los países han adoptado legislaciones sobre VIH/SIDA que, en algunos casos, incluyen consideraciones específicas sobre tratamiento de este tema en el mundo laboral. Adicionalmente, hay una tendencia regional a aprobar legislaciones y políticas específicas sobre VIH/SIDA en el lugar de trabajo. Si bien no puede generalizarse la respuesta que los países deben dar a este tema, en términos de estrategias macro o específicas, lo importante es asegurar que la legislación y las acciones del Estado garanticen que los trabajadores con VIH/SIDA no sean discriminados o estigmatizados para acceder o permanecer en un empleo.
- La complejidad de la problemática exige una respuesta integrada de diversos sectores, que hasta hace poco aparecía como una responsabilidad exclusiva del sector salud. Con respecto al tratamiento del VIH/SIDA en el lugar de trabajo, las acciones que han adoptado o están planeando varios países en la región, se concentran en tres esferas:
 - campañas o acciones de prevención,
 - políticas y programas para garantizar la no discriminación
 - asistencia y apoyo.
- Algunos Ministerios de Trabajo están incorporando este tema en la agenda de la inspección de trabajo, para lo que es fundamental la capacitación de los funcionarios.
- Algunos desafíos que pueden reconocerse en la región son: desconocimiento de la legislación de VIH/SIDA en el mundo del trabajo, desarmonización entre leyes específicas en VIH/SIDA y leyes laborales y ausencia de mecanismos de control.
- Algunas áreas de trabajo a futuro podrían ser: Revisión y difusión de legislación existente, encadenamiento de acciones en marcos estratégicos nacionales, fortalecimiento del rol de los Ministerios de Trabajo, especialmente en inspección, divulgación de experiencias prácticas en la región, necesidad de incorporar sectores económicos con trabajadores vulnerables (dentro de los que se incluyen los trabajadores campesinos, trabajadores migrantes, profesionales de la salud, personal de limpieza, policías, entre otros.) y empresas locales. También hay un desafío importante en evaluación de resultados.

Líneas Estratégicas:

- *Promover acciones dirigidas a los empleadores y trabajadores incluyendo a las personas en entrenamiento, especialmente a los estudiantes de los niveles técnicos y profesionales del sector salud, a fin de que incrementen la información, el conocimiento y la concientización en el tema VIH/SIDA en el lugar de trabajo.*
- *Basado en la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo, desarrollar programas de prevención para reducir los riesgos de aquellas categorías de trabajadores expuestos al VIH/SIDA por las actividades que desarrollan en su ámbito laboral.*

² El representante de CEATAL solicitó que se indicara que el “VIH/SIDA no es una enfermedad laboral”.

- Las legislaciones nacionales, en concordancia con los Convenios internacionales, reconocen que las pruebas de diagnóstico de VIH/SIDA no deben utilizarse para discriminar o estigmatizar a los trabajadores.

Línea Estratégica:

- *Reivindicar la necesidad y utilidad de las directrices relativas a los sistemas de gestión de la salud y seguridad de los trabajadores y el repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH-SIDA, como instrumentos que contribuyan a elaborar estrategias para los lugares de trabajo que aborden la prevención, la protección contra la estigmatización y la discriminación en el trabajo, el acceso, los cuidados, el tratamiento, la confidencialidad y el apoyo psicológico.*

PASOS A SEGUIR:

- 1) Los representantes de los Ministerios de Trabajo seleccionarán tres o cuatro temas que hayan surgido de este Taller y que sean prioritarios para cada uno de sus Ministerios. Además especificarán los temas en los que requieran asistencia técnica. Durante el IV Taller Hemisférico en 2010, cada Ministerio dará seguimiento a los temas indicados y reportará resultados.
- 2) En la medida en que el tema de SSO se incorpore a los Programas Nacionales de Trabajo Decente teniendo en cuenta la Agenda Hemisférica, la OIT podrá dar asistencia técnica.
- 3) La OPS se compromete a hacer una matriz comparativa con la información de todos los cuestionarios respondidos por los países para esta reunión, así como a continuar desarrollando su programa de acción sobre salud de los trabajadores en la región.
- 4) La OEA continuará promoviendo la cooperación hemisférica en materia de SSO, a través de la RIAL, concretamente incorporando programas en este tema en el Portafolio de Programas y financiando actividades de cooperación bilateral a través del Fondo de Cooperación de la RIAL, cuya próxima convocatoria se abre en enero, 2009.