

PONENCIA DE LA SECRETARIA GENERAL DE LA OISS EN EL XI CONGRESO IBEROAMERICANO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. PREVENIA 2019

Memoria de ejecución de la II Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020

Bilbao, 24 de junio de 2019

Buenos días,

En primer lugar permítanme expresarles mi agradecimiento por su presencia y participación en este Congreso. Realmente es muy satisfactorio comprobar el interés que muestran todos ustedes, todos los países y los agentes sociales, en el desarrollo de las políticas de protección social y muestra de ello es que están acreditadas en el evento más de 300 personas participantes, provenientes de 19 países de la Región.

Además, en esta ocasión quería compartir con Ustedes que este año estamos celebrando el 65º aniversario de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social. Muchos años de trabajo permanente para la mejora de los sistemas de seguridad social de los países iberoamericanos, desde la celebración del II Congreso Iberoamericano de Seguridad Social en Lima en 1954, donde con la presencia de la mayoría de los países de la Región junto a representantes de la OIT, OEA y AISS quedó aprobada la “Carta Constitucional de la OISS”.

Un año más, me corresponde ofrecer la información de los avances y cumplimiento de los objetivos y retos incluidos en la II Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020, que este año cumple su cuarto año de vigencia. Una Estrategia que se enmarca en el desarrollo de políticas de impulso y compromiso con la mejora de las condiciones de Trabajo y la reducción de la siniestralidad en la Región que viene desarrollando la OISS, en línea con el trabajo realizado por otros Organismos Internacionales.

Un programa que venimos desarrollando junto a otras líneas estratégicas para nuestra Organización como son el asesoramiento técnico a las instituciones miembro o toda nuestra planificación formativa, por ejemplo de los cuadros directivos de las Instituciones de Seguridad Social de nuestra Región. O el trabajo que la Organización viene realizando desde hace más de una década para el fomento de las políticas de mejora de las condiciones de vida de los adultos mayores y de las personas con discapacidad, además de programas encaminados

a conseguir un sustrato normativo de protección social alrededor de los movimientos migratorios, que permita a las personas conservar sus derechos y expectativas tras desempeñar su vida laboral en diversos países. Este es el objetivo del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social, herramienta que ya han utilizado más de 60.000 trabajadores de la Región.

Pero centrándonos ya en la Estrategia 2015-2020, les recuerdo una vez más que la misma encuentra su verdadera razón de ser en las dramáticas cifras de la siniestralidad a nivel global y especialmente en nuestra Región. Así, de acuerdo con los datos que ofrece la OIT en su informe “Trabajo decente y la Agenda 2030”, cada año mueren más de 2,3 millones de personas a causa de lesiones o enfermedades en el trabajo. Y si atendemos a los accidentes no mortales, se estiman en torno a 313 millones accidentes, además de 160 millones de enfermedades igualmente relacionadas con el trabajo.

Por resumir, si lo llevamos a nuestra realidad diaria, hoy perderán su vida unas 6.000 personas por estas causas y alrededor de 860.000 sufrirán alguna lesión en el trabajo.

Por tanto, seguimos encontrándonos ante un fenómeno de enormes consecuencias desde el punto de vista humano, social y económico. Como ya hemos dicho en ocasiones anteriores, los costes de la siniestralidad están comprometiendo alrededor del 4% del PIB mundial, llegando incluso al 10% en algunos países de nuestra Región. Y todo ello teniendo en cuenta el subregistro que hay en la Región, puesto que se estima que sólo se declara el 50% de los accidentes y en torno al 5%-10% de las Enfermedades profesionales, de tal forma que los costes podrían alcanzar cifras todavía superiores.

En este contexto, como les decía, es en el que debemos situar el papel de impulso que viene realizando la OISS desde hace más de una década, incrementando los esfuerzos para contribuir a reducir este fenómeno y abordar programas que incidan en la prevención de los riesgos laborales, como es el caso de la Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Como hemos mantenido en todas las Declaraciones de los Congresos PREVENIA celebrados hasta la fecha, “... *el derecho a la vida, el derecho a la integridad física y el derecho a la salud y a la seguridad social, son consustanciales a la prevención de riesgos laborales, y su protección y promoción debe configurar un objetivo de primer orden para los Gobiernos, los Interlocutores Sociales y la Sociedad en su conjunto*”. Por eso, entendemos que sólo el esfuerzo corresponsable de todos los agentes implicados en el fenómeno de la siniestralidad laboral permitirá avances sólidos y estables.

Pasando ya directamente al nivel de cumplimiento de la propia Estrategia, recordar que la misma incorpora un total de 99 retos a afrontar tanto por los propios

gobiernos de los países como por la OISS, que también asume de forma directa numerosos y concretos compromisos, un total de 42.

En el caso de los países, son éstos los que establecen los avances en función de su desarrollo preventivo y los recursos disponibles al efecto. Para conocer la situación en cada uno de ellos, la OISS realizó hace unos meses una encuesta a los países miembro y de la misma podemos adelantar que el cumplimiento sobre el conjunto de los objetivos que contiene la Estrategia se sitúa en el 57,8%, disponiendo todavía de aproximadamente 18 meses de vigencia de la propia Estrategia para poder elevar este nivel de cumplimiento cuanto sea posible.

En todo caso, sí me parece conveniente alentar nuevamente a todos los países para que impulsen nuevamente esta materia y que entre todos consigamos un mayor grado de cumplimiento en este periodo restante, especialmente en los retos básicos y prioritarios que recoge el documento.

Entrando ya en cada uno de los once objetivos citados, les recuerdo que el primero de ellos es el de **reducir la informalidad** y potenciar la generación de empleo decente con protección social. Pero la realidad es que como recoge la OIT en su estudio *“Políticas de formalización en América Latina”*, a pesar de que se han formalizado aproximadamente 40 millones de empleos en los últimos años, la tasa de informalidad en la Región sigue siendo muy alta, pues se estima en un 53-55%.

Es sobradamente conocido que en la informalidad los trabajadores no están cubiertos por la legislación laboral, ni por la seguridad social y por lo general la gran mayoría de ellos están expuestos a condiciones de trabajo inseguras, sus oportunidades de formación son casi inexistentes, sus ingresos suelen ser irregulares y más bajos o las jornadas laborales son más extensas... Un fenómeno que encuentra su principal caldo de cultivo en las microempresas y en el empleo independiente, en las que se concentra buena parte del déficit de trabajo decente que tiene la Región.

Estamos por tanto ante un problema de primer nivel que condiciona otros muchos como son la pobreza, la educación, la desigualdad o el propio bienestar de las personas, pues gran parte de las consecuencias anteriormente citadas impactan directamente en estos derechos básicos de todo ser humano.

Tras una década de crecimiento económico en el conjunto de la Región, todavía alrededor de la mitad del empleo de América Latina y el Caribe continúa siendo informal, de manera que esta época de crecimiento no ha tenido un reflejo significativo en la proporción de empleo de calidad y sigue generándose una creciente desigualdad social.

La OISS asumió tres de los seis retos planteados en este objetivo y todos ellos pueden darse por cumplidos, destacando la elaboración de materiales para mejorar el conocimiento y sensibilización sobre los sistemas de Seguridad Social.

En este sentido, la mejora del conocimiento en esta materia ha sido puesto en valor por nuestra Organización, como mecanismo para incrementar la cultura previsional de la población activa, y en particular de los jóvenes, que son los que mayor sufren esta lacra de la informalidad.

Como saben, la educación en Seguridad Social es una línea de acción del plan Estratégico de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social para continuar fortaleciendo los sistemas de protección social de Iberoamérica. Esta educación, como proceso multidireccional, transmite conocimientos, valores y formas de actuar, que hacen que se convierta en el medio más idóneo para sensibilizar a la población sobre sus derechos y deberes en materia previsional y el conocimiento de los principios de la seguridad social.

La OISS, dentro de los programas educativos de Seguridad Social, ha desarrollado varios temarios en relación con los beneficios de la protección social, que están disponibles en la web de la Estrategia, a fin de sensibilizar desde el inicio en los derechos sociales del trabajo así como en la seguridad y salud en el trabajo.

Además, debo recordarles que está disponible el Estándar OISS N° 04 de Seguridad y Salud, que incide en la necesidad de que los países promuevan normas que impidan que los servicios subcontractados por las Administraciones Públicas se realicen por trabajadores en condiciones de informalidad.

Por su parte, de acuerdo con los datos de la Encuesta realizada por la propia OISS a los países sobre el nivel de cumplimiento de la Estrategia, a la que antes me he referido, todos han realizado algún tipo de actuación dirigida a transitar hacia la economía formal, alcanzando un 58% de consecución de los retos planteados en este objetivo.

Es por ello que sigue siendo necesario plantear nuevas políticas de formalización con enfoque integrado y sostenible, a través por ejemplo de incentivos fiscales y sociales, teniendo en cuenta además que las nuevas formas de trabajo traen consigo nuevos modelos de informalidad. Todo ello junto a campañas públicas y acciones específicas dirigidas a la sociedad en su conjunto para hacer viable el tránsito de la informalidad a la formalidad laboral.

Paso ya al siguiente objetivo, el número 2, que es **avanzar en el diagnóstico de la seguridad y salud en el trabajo** y en el análisis de la información estadística.

Como es conocido, disponer de análisis periódicos y rigurosos de la situación de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo en los países es un elemento imprescindible para abordar políticas públicas que generen mejores condiciones de trabajo, detecten las carencias y deficiencias de los sistemas y pongan en marcha medidas de corrección y revisión de dichos sistemas.

De los nueve retos planteados en este objetivo seis correspondían a la OISS y, como en el caso anterior, puedo afirmar que todos ellos se han realizado. Entre ellos me gustaría destacar la puesta a disposición de la herramienta SIPYME, para facilitar la evaluación y planificación de riesgos laborales en particular en el ámbito de la pequeña y microempresas.

Además, durante el último ejercicio hemos promovido también la realización de Encuestas de condiciones de trabajo para conocer los retos a afrontar en materia de seguridad y salud en el trabajo. En este sentido, desde la OISS se ha participado en dar continuidad a las Encuestas de Condiciones de trabajo y Salud de varios países como Colombia, Argentina y Uruguay.

Igualmente, dentro del Observatorio de Riesgos de la OISS se han incorporado 10 nuevas metodologías específicas de evaluación de riesgos dirigidas básicamente a profesiones desarrolladas por trabajadores independientes, así como 15 fichas de aquellos productos químicos de mayor uso en lugares de trabajo, indicando las medidas preventivas básicas.

Por su parte, a fin de conocer los avances de los países, la Encuesta II EISST arroja un 42% del grado de cumplimiento de este objetivo, uno de los más bajos de entre todos los objetivos analizados. Con estos resultados, debemos poner de manifiesto el largo camino que aún nos resta por recorrer en este ámbito, potenciando por ejemplo los recursos para garantizar el conocimiento de la situación real de la prevención de riesgos en los países y que ello contribuya a establecer sistemas de gestión de la seguridad y salud realistas y eficientes.

El tercer objetivo es **mejorar el registro de los accidentes de trabajo** y las enfermedades profesionales, así como disponer de indicadores de siniestralidad armonizados.

En este sentido, no disponer de un registro sistemático de accidentes es un problema importante y especialmente para algunos países de nuestra Región que a día de hoy sólo tienen estadísticas incompletas y heterogéneas. Y en el caso de las Enfermedades Profesionales la situación es aún peor, con factores que ayudan a ese subregistro, como la deficiente formación de profesionales para determinar la relación efectiva entre la exposición al riesgo y el desarrollo de la patología, la escasez de recursos en vigilancia de la salud, la dispersión de competencias de

varios Ministerios... Además varias enfermedades profesionales, como por ejemplo el cáncer profesional o el relacionado con el trabajo, se caracterizan por largos períodos de latencia y por consiguiente, son difíciles de reconocer hasta que no se detecten clínicamente los primeros síntomas.

En este objetivo, de los nueve retos planteados dos correspondían a la OISS y también en este caso ambos se han realizado, destacando por ejemplo el incentivo de la detección del subregistro a partir de los cursos diseñados por nuestra Organización para la inspección de trabajo.

Además, la OISS diseñó en 2015 el Sistema Armonizado de indicadores de siniestralidad laboral (SIARIN), que como saben tiene por objetivo sistematizar la información estadística de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales de los países de la Región, a fin de aportar información coherente y comparable.

A pesar de los esfuerzos realizados en estos cuatro años desde su puesta en marcha, lo cierto es que nos gustaría contar con mayor información de la actualmente disponible, tanto desde un punto de vista cuantitativo como cualitativo, y por eso asumimos el compromiso de impulsar nuevamente este Sistema de indicadores de siniestralidad.

Adicionalmente al citado SIARIN, para mejorar el conocimiento de la situación existente en materia de registro y estadísticas de accidentes de trabajo, en el Observatorio de Riesgos de la OISS se han incorporado 10 reportes estadísticos de otros tantos países de la Región, relativos a 2016 y 2017. E igualmente, insistir en que la Organización brinda el apoyo técnico preciso para que los países avancen en el desarrollo de los sistemas de información estadística, que permitan su fácil adaptación al mismo.

Por su parte, en la encuesta del Seguimiento de los objetivos de la II EISST, se han puesto de manifiesto carencias relacionadas con el registro de los accidentes de trabajo, como las relacionadas con el fortalecimiento del proceso de notificación, la duplicidad de registro en diferentes instituciones, la falta de datos relevantes o la falta de investigación de los accidentes.

U otras relacionadas con el diseño de las planillas de registro, la clarificación de la tipología de los accidentes de trabajo, la comunicación a la Autoridad laboral o la escasa transparencia de las estadísticas nacionales de accidentalidad. En general, se detecta un bajo nivel de progreso en la gestión e implantación de los indicadores de siniestralidad laboral, arrojando en conjunto un nivel de cumplimiento por parte de los países del 42%.

Paso al cuarto objetivo, consistente en **favorecer la participación y la corresponsabilidad de los agentes sociales** en los procesos de seguridad y salud en el trabajo, mediante el diálogo social tripartito en igualdad de condiciones.

También es sobradamente conocido que una participación real y activa de trabajadores y empleadores en los espacios tripartitos de diálogo social es una herramienta de primer orden para avanzar en la mejora de las condiciones de trabajo. Por ello, es responsabilidad de las Administraciones Públicas promover la constitución de estos espacios, así como desarrollar programas formativos especializados dirigidos a estos colectivos.

Igualmente, en los convenios colectivos sectoriales que se generen deberán establecerse condiciones para la mejora de las condiciones de trabajo en los centros. Un aspecto que adquiere hoy día más relevancia dada la aparición de nuevas modalidades de trabajo asociadas a la tecnología, el llamado teletrabajo por ejemplo, que pueden provocar carencias en materia de seguridad y salud de los trabajadores.

En este sentido, recordamos la declaración de la Confederación Sindical de las Américas en su 3º Congreso celebrado en 2016 en Sao Paulo, Brasil, “... conscientes de la importancia de la Negociación colectiva como herramienta fundamental de la clase trabajadora para la reivindicación y garantía de sus derechos, se hace fundamental la incorporación y fortalecimiento de las cláusulas de salud laboral desde una perspectiva integral y de género en los convenios colectivos”.

En este objetivo, de los 13 retos planteados seis correspondían a la OISS y se han realizado 4 de ellos. Así, la web de la Estrategia dispone ya de 24 cursos activos gratuitos y con expedición de acreditación formal, que pueden ser realizados por todos los interesados, en especial por los enlaces sindicales ya que existen cuatro específicos para estos representantes de los trabajadores.

Igualmente, se ha elaborado por la OISS el Estándar 05 sobre la definición de mínimos sobre formación y competencias de los actores de la prevención, quedando por desarrollar un curso básico de prevención de 50 horas y otro sobre valoración de incapacidades y calificación de la pérdida de capacidad funcional como consecuencia de los accidentes de trabajo. En todo caso, desde la Organización seguimos apostando por la importancia de que la salud laboral sea incluida en las agendas políticas fomentando la creación de comités de seguridad y salud laboral, logrando que su funcionamiento sea eficaz.

En relación con los países, en la Encuesta de seguimiento de la EISST el grado de cumplimiento de este objetivo está cifrado en el 51%, de forma que entendemos

que los Gobiernos deben asumir el protagonismo de fomentar e implementar los mecanismos necesarios para incorporar la participación activa de los agentes sociales, a través del dialogo social, en la generación de legislación y normativa de seguridad y salud laboral.

El quinto objetivo es el de **fortalecer las estructuras de regulación, inspección, control y vigilancia de la seguridad y salud ocupacional.**

Como saben, para garantizar el cumplimiento de las obligaciones y dotar así de mayor consistencia y solidez a los sistemas preventivos es fundamental garantizar la independencia y autonomía de estos órganos. Y para ello debe atenderse a aspectos como los recursos disponibles, los esquemas de financiación, la formación y actualización de los profesionales, los ratios de inspectores por población trabajadora, etc...

En este sentido, según el informe *“Tendencias de la Inspección de Trabajo de 2016”* de la OIT, existen carencias en la financiación y recursos de la inspección disponibles, proponiendo que *“si bien no hay una definición universal de cuál es el número suficiente de inspectores, la OIT ha tomado como puntos de referencia razonables que el número de inspectores del trabajo, en comparación con el de trabajadores, debería ser de aproximadamente un inspector por cada 10.000 trabajadores en los países industriales con economías de mercado; un inspector por cada 15.000 trabajadores en los países con economías en fase de industrialización; un inspector por cada 20.000 trabajadores en los países con economías en transición, y un inspector por cada 40.000 trabajadores en los países menos desarrollados”*.

Pero no sólo hay que tener en cuenta la cantidad de inspectores sino también la zona de influencia de los mismos, que mayoritariamente suele estar centrada en zonas urbanas y en el sector formal, dejando de lado muchas veces la atención a trabajadores que se encuentran en el sector informal y en zonas rurales o de difícil acceso.

En este objetivo, de los diez retos que se planteaban en la Estrategia, tres correspondían a la OISS y todos ellos han sido realizados. Así, la OISS ha desarrollado programas de capacitación en seguridad y salud en el trabajo para Inspectores de Trabajo en Chile y Uruguay, que están a disposición de otros Ministerios de Trabajo para su implementación en sus cuerpos de inspectores.

Además, cumpliendo con los retos asumidos por la OISS, anunciarles que están disponibles 18 Guías Técnicas de la Inspección de Trabajo de España en diferentes materias preventivas, como forma de compartir el conocimiento entre estos profesionales y para sistematizar la actuación de dichos inspectores. Estos

materiales se encuentran disponibles en el Observatorio de riesgos de la OSIS. Igualmente, la Organización ha puesto en marcha un foro estable denominado como Observatorio de Inspección, Control y Vigilancia (ICV).

En relación con este objetivo y el cumplimiento por parte de los países, la Encuesta de seguimiento de la Estrategia recoge un grado de cumplimiento del 70%, porcentaje del que nos congratulamos, aunque se sigan poniendo de manifiesto algunas carencias en la parte formativa, en las metodologías de trabajo, en el escaso uso de herramientas gestoras digitales o en la inexistencia de criterios unificados en algunos casos, por citar las más importantes.

El sexto objetivo es **avanzar en el control de la seguridad y salud en el trabajo en las relaciones de subcontratación**, dado el incremento del número de empresas y multinacionales que recurren a las contratas y subcontratas.

Como se indica en el informe de la OIT *“El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro”* de 2016, *“las cadenas mundiales de suministro pueden ofrecer oportunidades de desarrollo incluyente a las empresas proveedoras, los trabajadores y los países de acogida, pero es claro que pueden plantear desafíos importantes para el trabajo decente y las condiciones de trabajo”*.

Este tipo de relaciones comerciales, junto a la subcontratación directa, pueden favorecer un incremento de la siniestralidad y en muchos casos sin que la misma sea notificada y registrada. En estos procesos se tiende a diluir la responsabilidad de los empleadores, poniendo en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores, ya de por sí en muchos casos condicionada puesto que uno de los nichos más importantes de la informalidad en la Región se produce en el marco de estas relaciones.

Según estimaciones de la OIT, entre un 60 y un 80% del comercio mundial se concentra en cadenas de suministro globales. La aportación de estos mecanismos de comercio al crecimiento económico mundial y a las oportunidades de empleo es evidente, sin embargo su impacto en las condiciones laborales y en la salud y seguridad de los trabajadores implicados en los países en vías de desarrollo suscita gran preocupación entre los organismos internacionales y también en la OISS.

Las empresas principales coordinan y exigen las actividades que deben realizarse por parte de sus cadenas de suministro, pero con carácter general no influyen directamente en las condiciones de trabajo ni imponen requisitos sobre la formalidad, sobre la remuneración, sobre la exposición a los riesgos laborales, sobre los indicadores de siniestralidad, etc. Dejan la responsabilidad de ello a los países a través de su propia legislación y normativa, así como a la propia empresa privada.

Hay que recordar que son los Estados los que tienen el deber de velar por el cumplimiento de la legislación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo y regular los mercados nacionales, existan o no cadenas mundiales de suministro en la economía nacional.

Por ello, las Administraciones públicas deben ser ejemplarizantes en este tema, exigiendo en sus licitaciones de productos y materiales (ropa de trabajo, textil, etc.) una declaración del licitador que garantice que en la fabricación de sus productos, sea en el lugar que sea, al menos no se ha utilizado mano de obra infantil, ni de trabajo forzoso. Existe una certificación privada que demuestra este cumplimiento, la norma americana SA8000: *Social Accountability Accreditation Services*, que está siendo utilizada cada vez con mayor frecuencia.

De los cinco retos planteados en este objetivo de la Estrategia, sólo uno correspondía a la OISS y el mismo se ha cumplido con la publicación del citado Estándar 04, relacionado con la subcontratación, que puede servir de ayuda a la generación de legislación nacional en aquellos países que todavía no dispongan de ella. Por parte de los países, el nivel de cumplimiento en este sexto objetivo ha sido, según la Encuesta, del 56%.

El siguiente objetivo, el séptimo de la estrategia, es el de **avanzar en el desarrollo de la vigilancia preventiva de la salud de los trabajadores.**

La salud de los trabajadores está determinada, de forma prioritaria, por las condiciones de trabajo y los factores de riesgo y peligros derivados de los procesos del trabajo, además de otros elementos determinantes relacionados con los factores de comportamiento y también con el acceso a los servicios de salud.

En este sentido, lo cierto es que se muestra una creciente exposición a los riesgos ocupacionales, como mostró el Estudio de carga mundial de enfermedad de 2013. Unos riesgos del trabajo que, como afirma el Observatorio Mundial de la Salud de la OMS, contribuyen en cerca de 15% a la carga total de enfermedad, siendo las que más contribuyen las relacionadas con procesos en los que es frecuente el uso de amianto, sílice cristalina, polvo de cargo, arsénico, berilio y cadmio

Por su parte, según el informe de la Organización Panamericana de la Salud “*Situación de salud en las Américas: Indicadores Básicos 2016*”, se reconoce el perfil mixto de las patologías ocupacionales de las que sólo se notifican entre 1%-5%, existiendo una importante escasez de registros debido en parte a la precariedad de los servicios de salud y seguridad ocupacional, la invisibilidad del sector informal y de los trabajadores rurales, la exclusión de los trabajadores no afiliados a la seguridad social y los riesgos del trabajo, el desconocimiento de los

profesionales de la salud y las deficiencias de los sistemas de información, vigilancia y registro en los países.

Todo ello pone de manifiesto la necesidad de intensificar los trabajos para dotar de un sistema normalizado de vigilancia de la salud laboral extendida a todos los trabajadores, que garantice la prevención y detección de las enfermedades por ocasión del trabajo.

De los siete retos planteados en este objetivo sólo uno correspondía a la OISS y el mismo puede darse por realizado a través de la publicación de documentación en la página web de la Estrategia. Así, se han puesto a disposición 25 protocolos sanitarios que establecen los principales criterios de vigilancia de la salud laboral frente a riesgos laborales específicos, como el trabajo con amianto o la manipulación de cargas, que han sido también incorporados en el Observatorio de Riesgos.

Además, se han elaborado los Estándares nº 02 y 03 que establecen las condiciones técnico-sanitarias que deben tenerse en cuenta para la valoración del riesgo laboral de las trabajadoras en situación de embarazo y lactancia, en línea con la preocupación permanente por la protección de la mujer trabajadora incorporada como línea de acción de la Estrategia de la OISS.

Finalmente, se ha incorporado como Estándar OISS una guía para la gestión de la enfermedad profesional, EOSyS 17, como ayuda para su detección y calificación.

En lo que respecta al grado de cumplimiento de este objetivo de la Estrategia, la Encuesta de seguimiento pone de manifiesto que el desarrollo de la medicina del trabajo y la vigilancia de la salud de los trabajadores tiene todavía mucho margen de mejora, puesto que sólo algo más de la mitad de los países (54%) han afirmado haber implementado alguno de los retos planteados en este objetivo.

El octavo objetivo trata de la **incorporación a la planificación estratégica de riesgos laborales de las políticas de género, protección de menores y otras poblaciones vulnerables.**

Aunque se han abierto muchas puertas para mejorar la participación de la mujer en el mercado de trabajo, el enfoque de género tiene todavía dificultades para avanzar. Las mujeres tienen más dificultades que los hombres para acceder a un puesto de trabajo y cuando acceden es muy posible que lo hagan en formas atípicas de trabajo. Por ofrecer un dato al respecto, según estimaciones de la OIT para todo el mundo, las mujeres representan algo menos del 40% de la población empleada pero un 57% del trabajo a tiempo parcial.

Las mujeres, además, tienen una alta participación en algunos sectores como el de los cuidados a personas dependientes, el trabajo informal y como les decía en las formas atípicas de empleo. Una situación que ha provocado que tengan una exposición que los hombres a los riesgos asociados a los trastornos musculoesqueléticos por tareas repetitivas, según la Encuesta de condiciones de trabajo de la Unión Europea de 2016.

A esta situación se suma además que cuando las mujeres trabajan desde el hogar, en plataformas colaborativas, en teletrabajo u otras formas, lo que difumina la línea entre trabajo y ocio, las mujeres pueden estar sometidas a factores psicosociales de mayor intensidad que los hombres. U otras situaciones todavía más graves, como puede ser padecer situaciones de acoso y violencia en el trabajo, que igualmente sufren en mayor grado que los hombres.

Las estrategias dirigidas a mejorar la seguridad y salud de las trabajadoras deben formularse en el contexto de las políticas nacionales, dirigiendo especial atención a aquellos sectores de mayor concentración, estableciendo siempre mecanismos de prevención de los riesgos que afectan al embarazo y a la lactancia.

En este objetivo, de los ocho retos planteados, tres corresponden a la OISS y los mismos pueden darse por realizados, destacando entre ellos la elaboración del Estándar OISS nº 11 respecto a la Integración del factor de género en la seguridad y salud en el trabajo. Y la continua incorporación de materiales en el Observatorio de la OISS sobre la vigilancia en materia de salud ocupacional.

En cuanto al resto de colectivos más vulnerables a la siniestralidad, es de resaltar la colaboración que está prestando la OISS en la próxima Conferencia mundial sobre la Juventud, preparando 22 informes específicos relacionados con la problemática de la formación, del empleo y de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Por parte de los países, la Encuesta arroja un nivel de cumplimiento del 56%, de forma que también en este ámbito entendemos que existe un margen de mejora importante que es necesario recorrer dada la relevancia de esta materia, cuyo afrontamiento debe ser llevado a cabo desde un prisma transversal e integral, dado el carácter multidisciplinar de la misma.

Paso al noveno objetivo, **relativo al desarrollo de la cultura preventiva**, en todos los ámbitos de actuación.

La generación de una verdadera cultura preventiva debe ser entendida como el compromiso que adquiere una organización o sociedad con la seguridad, salud y bienestar de las personas que la forman. Por tanto, no sólo debemos centrarnos en el lugar de trabajo, sino que afecta también a otros ámbitos como el sistema

educativo, afectando a los profesionales de la docencia y a las Administraciones educativas responsables de la implementación de programas.

A diferencia del ámbito laboral, donde hay múltiples iniciativas que participan de este objetivo, consideramos imprescindible que se inicien programas en el ámbito educativo para preparar a los llamados “trabajadores del futuro” en la forma de evitar, reducir y protegerse de los riesgos laborales a los que inevitablemente estarán expuestos en su vida profesional.

De los 12 retos planteados en este objetivo, decirles que cuatro de ellos correspondían a la OISS y prácticamente pueden darse por cumplidos. Desde la Organización hemos realizado un esfuerzo permanente en incrementar la incorporación de materiales en el ámbito de la educación en todos los niveles de la misma, la difusión de buenas prácticas preventivas, la promoción de incentivos a las empresas que acrediten la reducción de su siniestralidad o la difusión en campañas de sensibilización en los diferentes idiomas en países con diversidad lingüística.

Así, la OISS ha elaborado 7 nuevos dípticos sobre determinados riesgos y hábitos saludables que se suman a los 96 materiales divulgativos de que ya se disponía en esta línea de trabajo. A esto se añade también la elaboración de trece vacunas preventivas, así como materiales didácticos y vídeos de corta duración, junto con más de 120 soportes para los diferentes niveles educativos, desde la primaria hasta la formación universitaria. En global, estamos hablando de cerca de 800 soportes y publicaciones preventivas puestas a disposición en el Observatorio de la OISS.

Como pueden suponer, es deseo de la OISS seguir trabajando intensamente en esta línea incorporando progresivamente nuevos materiales en formatos novedosos que sean atractivo para los colectivos implicados, como puede ser en materia de innovación y desarrollo tecnológico en la prevención de riesgos laborales, que aún queda pendiente aunque la convocatoria de premios en los Congresos PREVENIA sea para el fomento para la investigación en esta materia.

Por su parte, al analizar el grado de cumplimiento de este nuevo objetivo en los países, la Encuesta de seguimiento de la EISST arroja unos porcentajes bajos, ya que sólo el 41% de ellos han llevado a cabo algunas de las actuaciones específicas recogidas entre sus retos.

El penúltimo objetivo, el décimo, es **promover la formulación de políticas públicas de seguridad y salud laboral**, en el marco común que se establece en la Estrategia Iberoamericana.

Un fenómeno tan complejo como la siniestralidad laboral, multifactorial y fuertemente condicionado desde varias esferas como el mercado de trabajo, el comportamiento de la economía, la asistencia sanitaria, la protección social... debe ser enfrentado desde la generación de políticas públicas que integren y tengan en cuenta todas estas esferas. Y para ello es fundamental contar con Estrategias y planes de acción nacionales que incluyan un diagnóstico situacional completo y acertado, a la vez que establezca objetivos propios de la realidad de cada país y metas alcanzables y medibles, que permitan a su vez medidas correctoras en caso de incumplimiento.

Al final nos encontramos frente a derechos básicos de las personas que debemos proteger, y por eso debe constituirse como un objetivo de primer orden para los Gobiernos y las diferentes Administraciones Públicas, asumiendo un papel protagonista en estos procesos.

En este objetivo, de los siete retos inicialmente planteados en la Estrategia sólo uno correspondía a la OISS y puede darse por satisfecho a través de la colaboración institucional para la implementación y el establecimiento de criterios en la formulación de los citados Planes, destacando el asesoramiento para realizar una Política de seguridad y salud en Paraguay. Por su parte, El Observatorio de la OISS dispone ya de 16 Planes nacionales de los diferentes países de la Región.

En la Encuesta a los países de seguimiento de la EISST, se ha alcanzado un 61% de grado de cumplimiento de los retos planteados en este objetivo. Un porcentaje que podría ser mejor dada la trascendencia del objetivo, para que todos los países realmente dispusieran de una hoja de ruta en materia de seguridad y salud laboral, una Política Nacional que permitiera establecer los retos prioritarios en relación con los objetivos marcados en la Estrategia y las necesidades más imperiosas. Y esta Política debe tener en su diseño un carácter tripartito y ser elaborada en colaboración con los agentes sociales.

Y el último objetivo recogido en la Estrategia es el de **avanzar en el desarrollo de normas técnicas y estándares de calidad para los sistemas de gestión de la prevención.**

La OISS se comprometió en la Estrategia Iberoamericana a desarrollar normas técnicas de recomendaciones preventivas para orientar a los países en aquellos aspectos de mayor relevancia en materia de prevención de riesgos. De las 10 normas comprometidas, se dispone en estos momentos de 19 Estándares OISS de Seguridad y Salud en el Trabajo, quedando pendientes 3 normas sobre criterios de vigilancia de la salud. En este sentido, se han incorporado a la web de la Estrategia en este año 2019, cinco Estándares OISS, no previstos, relacionados con:

- Estándar OISS N° 15: Diagrama de decisiones para valorar el riesgo laboral en la manipulación de cargas.
- Estándar OISS N° 16: Las nuevas formas de trabajo y la seguridad y salud en el trabajo.
- Estándar OISS N° 17: Condiciones de seguridad y salud en el trabajo en las actividades de reparto a domicilio bajo plataforma colaborativa, los conocidos como “riders”.
- Estándar OISS N° 18: Prevención de riesgos en el teletrabajo.
- Estándar OISS N° 19: Gestión de la Enfermedad Profesional.

En definitiva, para concluir con este apartado de la intervención creemos que, con carácter general, existe un importante grado de cumplimiento del conjunto de objetivos recogidos en la Estrategia, pues como les decía anteriormente prácticamente estamos ante dos terceras partes del nivel de cumplimiento cuando todavía restan en torno a 18 meses de vigencia de la propia Estrategia.

De la misma forma que entendemos que el nivel de compromiso que ha desarrollado y desarrolla la OISS en este proceso es muy alto, habiendo ejecutado 42 de los 47 retos asignados a la Organización de un total de 99 metas recogidas, un 89,3% de cumplimiento. Una situación que sin duda nos anima a seguir impulsando todas estas actuaciones para la mejora de la seguridad y salud en el trabajo en nuestra Región.

Por ello, les anuncio que está convocada en este foro una **Reunión de Ministros de Trabajo y Seguridad Social**, en la que se informará también del avance de la II Estrategia y se valorará la continuidad de ésta con un planteamiento para el desarrollo de la III Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Y en este sentido me gustaría hacer una reflexión acerca del momento actual que vivimos desde el prisma de la seguridad social pero específicamente en relación con el mercado de trabajo y las políticas de seguridad y salud. Es indudable que el mundo de trabajo vive un momento de enorme dinamismo y cambio, especialmente provocado por la incorporación al mismo de rapidísimos avances tecnológicos que conforman eso que ha venido a llamarse “4ª revolución industrial”.

Un mundo igualmente condicionado por otros factores como la aparición de nuevas formas de contratación y subcontratación, el empuje creciente de la economía colaborativa, la deslocalización de los trabajadores, el incremento de la contratación temporal o a tiempo parcial, etc... por citar algunos de los más relevantes junto a otros de los que ya venimos hablando como son el envejecimiento progresivo o el auge de los movimientos migratorios.

Todas estas circunstancias, en mayor o menor medida, están cambiando los paradigmas clásicos de las relaciones laborales y generando un alejamiento progresivo del puesto de trabajo “estándar”. En el nuevo contexto se desdibujan las

fronteras en torno a las relaciones laborales tradicionales, siendo complicado diferenciar conceptos y en el que conviven figuras como el trabajador independiente, el trabajador por cuenta ajena, el emprendedor, el falso autónomo, el freelance, las formas atípicas de trabajo, etc...

Esta situación es novedosa para todos nosotros, no conocemos las consecuencias que tiene para la seguridad y salud de los trabajadores y en consecuencia para los sistemas de seguridad social. Se habla de aspectos hasta hoy casi imaginarios como la cotización de los robots a la seguridad social y se dibujan escenarios más o menos catastrofistas acerca del futuro de muchos millones de trabajadores que podrían perder su puesto, a la vez que surgirán otros tantos más que transformen radicalmente el tejido productivo.

Un camino que, en buena lógica, no debería tener vuelta atrás, al menos en todo lo relativo a la transformación digital y los avances tecnológicos, pero que ciertamente está provocando un incremento de la precariedad laboral en muchos sectores, generando grandes bolsas de exclusión que impacta directamente en la población trabajadora, singularmente en algunos de los colectivos a los que ya me he referido como las mujeres, las comunidades indígenas o los trabajadores más jóvenes.

La flexibilización y la aparición de nuevas formas de trabajo, todavía no reguladas, está favoreciendo precisamente un cierta desregulación de las relaciones laborales y en muchos casos una reducción de los salarios, mermando la calidad del trabajo en un mercado laboral ya de por sí devaluado en términos de trabajo decente. Así, la generación de empleo que se está produciendo en el continente se lleva a cabo principalmente en la informalidad, siendo muy complicado reducir sus tasas, que se sitúan hoy por encima del 50% del total de la población trabajadora, como hemos visto anteriormente.

Y todo ello en un contexto económico favorable como el vivido durante la última década en la Región, de forma que mientras ha crecido el producto interior bruto sustancialmente, ha sido muy complicado, salvo excepciones, bajar las tasas de informalidad y en muchos casos de pobreza, pues ambos fenómenos están íntimamente relacionados. La informalidad no debe ser concebida como la única alternativa posible al desempleo, puesto que como ya hemos dicho impacta negativamente en derechos consustanciales al ser humano como son la dignidad, la vida, la seguridad social, la educación o el bienestar.

Y es precisamente en este nuevo contexto en el que debemos analizar si las políticas de seguridad y salud implementadas en los últimos años son igualmente válidas o si, por el contrario, necesitan una revisión y adaptación al mismo. Así, siendo cierto que se han producido importantes avances en esta materia a nivel regional, muchos de los cuales hemos visto a lo largo de la intervención, la realidad es que el nuevo mercado de trabajo requiere de nuevas alternativas y respuestas que se adapten al mismo e impacten con mucha más intensidad en la reducción de

la precariedad y, en el caso que nos ocupa, de la siniestralidad laboral. Es un desafío permanente, al que debemos estar en continua observación para aportar soluciones que mejoren y garanticen las condiciones de trabajo.

Hoy son más necesarias que nunca respuestas contundentes que incluyan aquellos aspectos de las políticas de seguridad y salud que todavía hoy están vigentes y generan valor, pero que además sea fruto de un proceso de reformulación y reflexión en torno a esta nueva realidad, que como tal requiere nuevas respuestas. Y por supuesto, como indicaba anteriormente, en este proceso deben estar presentes todos los agentes implicados en estas políticas públicas, desde los Gobiernos a los agentes sociales, las instituciones científicas y académicas, operadores preventivos, etc...

Desde la OISS entendemos como una oportunidad poder participar junto a todas aquellas personas o instituciones que lo deseen en ese proceso de reflexión y reformulación, que se da directamente de la mano con el planteamiento que les decía en relación con el inicio del proceso para la elaboración de la III Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Una Estrategia que ofrezca nuevos planteamientos y respuestas y que igualmente se encuentre alineada con la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, puesto que la misma ha de ser un referente ineludible a la hora de desarrollar y regular las nuevas relaciones laborales a las que hacía referencia y por supuesto también las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Es de especial relevancia el alineamiento de nuestra Organización con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y en especial con dos de las metas que incorpora el objetivo 8. Así, la 8.5 establece que “para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad y la igualdad de remuneración poro trabajo de igual valor”, mientras que la 8.8 fija el objetivo de “proteger los derechos laborales y promover un ambiente de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios”, constituyen valores fundacionales de la Organización.

Por ello, creemos fundamental redoblar nuestro compromiso con esta Agenda y todos los programas recogidos en nuestra planificación estratégica serán un elemento más que promuevan la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Concluyo ya, haciendo nuevamente hincapié en lo que tenemos por delante, en las grandes transformaciones y retos que se nos presentan en relación con el mercado de trabajo y los sistemas de protección social. A lo largo del Congreso queremos plantearles alguno de estos retos, para lo cual hemos abierto espacios de debate y

diálogo que seguro ayudarán a la mejora de los planteamientos en seguridad y salud en el trabajo.

Un desafío enorme para todos y en el que es indispensable buscar y encontrar soluciones, más si cabe en un contexto regional en el que hay más de 130 millones de personas que desarrollan su trabajo en la informalidad y donde casi un 40% de la población vive sin protección social, según la OIT, lo que equivale a más de 240 millones de personas.

Por parte de la OISS, les aseguro que seguiremos manteniendo el papel tan activo que venimos desarrollando y que tiene su reflejo en todos los programas que conforman nuestra planificación estratégica. Siempre desde una óptica de colaboración y cooperación con todos ustedes, con todas las instituciones igualmente activas y preocupadas por trabajar en pos de los grandes objetivos que nos plantea la Agenda 2030, en pos de un mundo cada vez más justo en el que tengan realmente cabida todas las personas.

Muchas gracias, por su atención.