

## Borrador para observaciones

# III ESTRATEGIA IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2021-2025

## ÍNDICE

1. Mensaje institucional de la secretaria general de la OISS
2. Estructura y metodología
3. Objetivos y metas de la III Estrategia Iberoamericana de seguridad y salud en el trabajo 2021-2025.
4. Compromisos concretos asumidos por la Organización Iberoamericana de Seguridad Social para la implementación de la III Estrategia.
5. Seguimiento de la III Estrategia.

## 1. Mensaje institucional de la Secretaria General de la OISS

En la última edición del Congreso de Prevención de Riesgos Laborales en Iberoamérica celebrado en Bilbao (España) en 2019, los ministros, ministras y autoridades responsables de Seguridad y Salud Laboral de la región, encomendaron a la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) la puesta en marcha del proceso de elaboración de la III Estrategia Iberoamericana de seguridad y salud en el trabajo (EISST) para el periodo 2021-2025.

Una estrategia que debe ser de utilidad para reforzar las políticas de seguridad y salud en el trabajo (SST) en la región, planteando un alto nivel de compromiso y coherencia con los trabajos que se vienen desarrollando en los últimos años, así como reforzando los grandes retos y desafíos asumidos a nivel internacional en la lucha contra la siniestralidad laboral y las dramáticas consecuencias que este fenómeno conlleva.

En un contexto complicado y dinámico, marcado por diversos factores, donde destaca sin lugar a duda la pandemia asociada al Covid-19 y todas las consecuencias sanitarias, sociales y económicas que de esta crisis se derivan. Por dimensionar la magnitud de la situación en nuestra región, según datos, el panorama laboral de América Latina y el Caribe en 2021 indica que se han perdido 26 millones de trabajos y más de 2 millones Pymes. La tasa de desocupación pasa del 8,1% al 10,6 % y el número de personas buscando empleo llega hasta los 30 millones, lo que podría condenar en un solo año a más de 30 millones de seres humanos a la pobreza, con un mayor impacto en el caso de las mujeres.

Una pandemia que sufrirán en mayor medida las personas que trabajan en la informalidad, que afrontan en peores condiciones una situación de estas características dado que están al margen del sistema de protección social y de las medidas que se instrumentan desde el ámbito de las políticas públicas dirigidas a los trabajadores formales. Por eso, la situación actual ha alertado a la comunidad internacional acerca de la urgencia de acelerar los progresos en el establecimiento de sistemas de protección social sólidos y, en particular, de figuras como los llamados “pisos” de protección, que se han mostrado tan importantes para proteger a la ciudadanía en esta situación. Una cuestión que es especialmente relevante en nuestra región, donde debemos tratar de elaborar respuestas de emergencia a las crisis con una perspectiva a más largo plazo, a fin de fortalecer los citados sistemas de protección social.

Las políticas públicas deben ser capaces de mantener un nivel de gasto público y social adecuado para que las respuestas sean implementadas de forma efectiva y eficiente. Porque la generación de trabajo decente o la lucha para la reducción de la pobreza estructural que sufren muchos colectivos en nuestros países son un factor decisivo a la hora de hablar de formalidad, seguridad social

para todos, acceso a derechos básicos y bienes de primera necesidad o una protección frente a los riesgos profesionales. Conviene recordar, según datos de la CEPAL, que desgraciadamente existen en torno a 175 millones de personas en situación de pobreza en la región, lo que equivale aproximadamente a una tercera parte de la población. Y de ellas, unos 80 millones son menores, lo que significa que se encuentran en esta situación más del 60% de la infancia de la región.

Un modelo de desarrollo que provoque o genere bolsas de precariedad, marginalidad y exclusión social, no sólo afecta a las personas y a sus derechos, sino que también se menoscaba al propio desarrollo de los países y a la sociedad en general, por la pérdida de los beneficios provocada por la falta de desarrollo personal desde las edades más tempranas, las oportunidades desaprovechadas, la ausencia de capital humano o el gran número de personas afectadas por las distintas privaciones materiales que configuran la pobreza. Y desde el punto de vista macroeconómico, el crecimiento de un país se ve muy mermado y perjudicado puesto que pierde competitividad, productividad y también ingresos potenciales, impidiendo de forma clara el trasvase de la economía informal a la formal, que es uno de los factores que más inciden en las altas tasas de siniestralidad que se dan en la región.

El otro reto fundamental al que se enfrentan nuestros sistemas, que se ha acelerado en el marco de la actual pandemia, es el impacto de la creciente digitalización que viven nuestras sociedades, así como por la incorporación de nuevas tecnologías no sólo en el ámbito familiar y doméstico sino especialmente en el seno de las empresas, con un uso creciente de la robotización de procesos, la inteligencia artificial, el *big data*, el teletrabajo, las aplicaciones móviles...

Nuevas tecnologías cuyo uso no es ajeno al ámbito de la SST, dado que deberá promoverse el proceso de digitalización de la propia seguridad y salud laboral, incorporando el desarrollo de modelos predictivos a partir de la explotación de grandes cantidades de registros y datos, la nanotecnología e incorporación de micro sensores en la ropa de trabajo, el uso de dispositivos asociados a telefonía móvil y cuantos otros elementos tecnológicos vayan apareciendo que coadyuven a un control más preciso de las situaciones de riesgo y a una intervención temprana frente a su aparición.

Un proceso global de transformación digital que se muestra como una palanca de primer orden en las modificaciones a que asistimos en nuestros mercados de trabajo, ya que está alterando los paradigmas clásicos en las relaciones laborales e impulsando la aparición de nuevas formas de contratación, por ejemplo las asociadas a las llamadas “plataformas digitales colaborativas”, el incremento del trabajo independiente o autónomo, del empleo atípico, así como la creación en determinados sectores de un sinfín de micro y pequeñas empresas, que ya representan prácticamente el 90% del tejido empresarial de

los países de la región y con las que hay que trabajar intensamente en aspectos como la formación y la implantación de una verdadera cultura preventiva.

Múltiples situaciones que deben ser abordadas desde una perspectiva más amplia e integral, para evitar que se incremente la desigualdad en nuestras sociedades, especialmente en el contexto citado de la crisis que vivimos y los efectos que pueda causar en nuestra región en años venideros. Porque nos enfrentamos a una realidad que requiere de respuestas globales y locales, articuladas a partir de la elaboración de estrategias y planes de acción tanto a nivel regional como en cada país.

Y por supuesto respuestas generadas también desde el ámbito de la seguridad y salud, que permitan situar la lucha contra la siniestralidad laboral en las agendas políticas de alto nivel y en la implementación de políticas públicas para combatir y tratar de reducir las cifras actuales que encontramos en nuestra región, que tienen un altísimo impacto social y económico. Promover la reducción de los riesgos laborales, las enfermedades y las muertes de origen profesional, es también avanzar sustancialmente en la mejora del trabajo decente para todas las personas trabajadoras.

De forma específica, en materia de riesgos laborales debemos prestar especial atención a la aparición de los nuevos riesgos asociados a los cambios enunciados, como son los de origen psicosocial y el cuidado y afrontamiento que debe articularse frente a ellos; o la exposición de las personas trabajadoras a nuevas sustancias tóxicas peligrosas y carcinógenos, como puede ser la nanotecnología y los materiales con que ésta se fabrica.

Del mismo modo que es importante luchar contra la exportación del riesgo laboral desde los países más desarrollados a otros lugares de nuestro planeta, trasladando el problema y las consecuencias que genera. Como reconoció el pleno del V Congreso de Prevención de Riesgos Laborales en América Latina (Prevenica), realizado en Cartagena de Indias (Colombia) en 2011, los gobiernos deben luchar contra esta práctica conocida como *dumping* social. Así, en la Declaración Final del Congreso, el pleno del mismo reconoció de forma explícita que se “...*censuran las prácticas de precariedad de las condiciones de trabajo para favorecer la competitividad en el contexto de una economía globalizada y considera imprescindible que las empresas transnacionales que operan en Iberoamérica lo hagan en las mejores condiciones de seguridad y salud, a fin de evitar la transferencia de riesgos desde regiones más desarrolladas a las zonas en desarrollo*”.

Por supuesto, en esta tarea es fundamental el rol que desempeñan las inspecciones de trabajo, que deberán estar dotadas de los medios y recursos adecuados, especialmente en lo que a formación se refiere, ya que tendrán que poner singular atención en los nuevos riesgos citados. Del mismo modo que es

fundamental la participación activa de las administraciones públicas o de los interlocutores sociales, así como la cooperación entre personas expertas en SST, empleo, etc... con el objetivo de disponer de una amplia visión en cuanto a los desafíos y oportunidades que este proceso determina.

Por último, pero no por ello menos importante, el escenario actual también demanda prestar atención a los colectivos singularmente desfavorecidos en materia de SST (personas trabajadoras migrantes, poblaciones indígenas, personas con discapacidad, personas adultas mayores trabajadoras...) así como tener en cuenta la dimensión de género en los planes de salud y seguridad en el trabajo, con una visión transversal que permita imbuir a todas las políticas públicas en este reto que es lograr la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.

Una Estrategia, en definitiva, que permita avanzar en retos concretos en relación con los desafíos más relevantes que en la actualidad existen en esta materia y cuyas líneas maestras vienen marcadas en los grandes textos y compromisos internacionales, entre los que cabe destacar los siguientes:

- Con carácter general, como se hacía referencia en anteriores EISST, el documento se inspira en la **Declaración Universal de Derechos Humanos**, que a lo largo de su articulado no solamente perfila como inalienables el derecho a la vida, a la salud, a la seguridad social o al trabajo en condiciones equitativas y dignas -todos ellos estrechamente relacionados con la seguridad y salud en el trabajo-; sino que niega expresamente en su art. 30 el “derecho de los estados, grupos o personas” para ejercer actividad alguna que limite o menoscabe los mismos.
- la **Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible** y no sólo en lo referente a su Objetivo 8 sino también en otras metas como el trabajo decente o la lucha contra la pobreza y el hambre (Objetivo 1). Así, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) representan un reto y una oportunidad para orientar las políticas públicas de protección social hacia el logro de un desarrollo sostenible tanto en lo económico como en lo social y medioambiental, como han indicado organismos como la CEPAL.
- El **Informe mundial sobre la protección social 2017-2019**.
- Las conclusiones de la **Comisión sobre el futuro del trabajo y la Declaración del Centenario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**.
- El **Plan de Acción sobre la Salud de los Trabajadores 2015-2025** de la Organización Panamericana de Salud (OPS).
- El enfoque “**Visión Zero, Una visión global de prevención**” de la Asociación Internacional de Seguridad Social (AISS).

- Las Estrategias de seguridad y salud en el trabajo de la Unión Europea.
- El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (2005).
- El nivel de ejecución de la II EISST.

Estos documentos y otros muchos forman un importante cuerpo normativo y un marco jurídico internacional muy sólido en lo que se refiere no sólo a los sistemas de seguridad social sino también en relación con la SST y la prevención de riesgos laborales. Un marco regulador con un nivel de consenso universal que se plasma de forma reiterada en diferentes instrumentos internacionales pero que, sin embargo, sigue sin tener suficiente reflejo en la realidad social.

Y a todo ello, se nos ha unido la realidad ya descrita derivada del inesperado impacto mundial de la pandemia COVID 19, cuya intensidad y nivel de perjuicio para la actividad económica, el sostenimiento de la actividad empresarial y la supervivencia de capas importantísimas de nuestras sociedades, han puesto de manifiesto, **con incuestionable crudeza, la trascendencia de la prevención hoy y en el futuro, tras tomar conciencia de la fragilidad de nuestros sistemas de protección social y económica** frente a inesperados eventos como el que hoy vivimos en el que solo las medidas preventivas pueden paliar sus letales efectos.

Con estas premisas, el verdadero valor de esta nueva Estrategia Iberoamericana debemos buscarlo en su capacidad para situar en las agendas políticas medidas concretas de ejecución e instrumentos de aplicación efectiva que nos acerquen al nivel de garantía de los derechos innatos a la dignidad humana en el ámbito de las condiciones de trabajo y, por ende, en la seguridad y salud laborales.

Así lo recoge la Declaración del Congreso PREVENIA 2019, indicando que

*“Es urgente y necesario renovar el compromiso de todos los Gobiernos con el trabajo decente y especialmente con las políticas públicas de seguridad y salud en el trabajo, ya que la alteración de las relaciones laborales clásicas, lejos de convertirse en excusa para mermar las condiciones de trabajo o justificar una aplicación laxa de las normas básicas de seguridad y salud laboral, debe ser una oportunidad para reaccionar adecuadamente y evitar los procesos regresivos en las condiciones de trabajo y el empleo decente. Hoy más que nunca, es necesaria la reflexión conjunta y corresponsable de Gobiernos y agentes sociales para reformular las políticas públicas de seguridad y salud, desarrollar nuevos mecanismos capaces de dar respuesta al nuevo contexto laboral descrito y garantizar su sostenibilidad”.*

Confiamos en la capacidad de nuestros gobiernos para reforzar los sistemas de seguridad y salud en el trabajo y mejorar la conducción de estas políticas tan



trascendentes para nuestra ciudadanía y nuestras empresas y la cohesión social de nuestras sociedades.

**Gina Magnolia Riaño Barón,  
Secretaria general de la OISS**



## 2. Estructura y metodología

Al igual que ocurrió en las dos Estrategias anteriores, la III Estrategia Iberoamericana 2021-2025 está basada en los diagnósticos de situación de la SST y de la evolución económica y social de nuestros pueblos, así como en un proceso de valoración tripartita (gobiernos, sindicatos, empresas) en la búsqueda y conciliación de nuevos retos y compromisos en este terreno.

La nueva Estrategia constituye un marco de referencia para las futuras prioridades en materia de seguridad y salud en el trabajo en nuestra región, identificando los problemas y estableciendo líneas de actuación que sirvan de base para el desarrollo de las políticas públicas nacionales que nos vayan acercando a los niveles de protección de la salud laboral del mundo más desarrollado.

Las principales características que presenta esta III Estrategia Iberoamericana son las siguientes:

- En primer lugar, como se ha indicado en el apartado anterior, se ha pretendido un mayor alineamiento con los desafíos, retos y estrategias internacionales articuladas en relación con los grandes objetivos marcados en materia de SST.
- Se ha pretendido también que los objetivos planteados sean nuevamente realistas y posibilistas, medibles y específicos, pudiendo adaptarse en cada país en función de su desarrollo económico, social y según la implantación de la seguridad y salud en las políticas nacionales, que tienen reflejo en sus propias estrategias y planes de acción.
- Se ha elaborado sobre la base del *tripartismo*, pretendiendo diseñar un marco común y compartido de las acciones en materia de prevención de riesgos laborales y fomentando la participación de los agentes sociales en el desarrollo e implementación de programas relacionados con la seguridad y salud laboral.
- Por otro lado, quiere constituirse como una contribución positiva de la seguridad y salud en el trabajo a la calidad del empleo (desplazar la economía informal hacia la formal).
- A su vez, se pretende promover la integración progresiva de la prevención en el ámbito de la gestión empresarial y en especial de las microempresas, que representan una amplísima mayoría en el tejido empresarial regional.
- Otorgar una consideración especial a los colectivos más sensibles a la siniestralidad laboral, así como a los sectores de actividad económica con mayores tasas de accidentes laborales y enfermedades profesionales.



- Se dirige a contribuir en la superación y mitigación de los riesgos generados por la pandemia que ha puesto de manifiesto las debilidades de los Sistemas de Prevención y ha generado nuevos riesgos para los trabajadores psicosociales, ergonómicos y químicos.
- Del mismo modo, se pretende la incardinación de las políticas de género y la protección de la infancia en el desarrollo de la Seguridad y Salud en el trabajo.

Con estas premisas, la estructura del documento es la siguiente:

1. Un primer apartado denominado “Mensaje Institucional” en el que la Secretaria General de la O.I.S.S. recoge las principales reflexiones que han de fundamentar las políticas de Seguridad y Salud en el nuevo marco económico y social, a la vez que recuerda el elevado consenso internacional en torno al desarrollo de estas políticas públicas que se han situado en los más altos niveles de prioridad.
2. A continuación, el documento recoge en este mismo apartado 2º la metodología seguida y la estructura de la Estrategia, recogiendo las principales características del documento.
3. El tercer apartado recoge el cuerpo esencial del documento compuesto por los 14 Objetivos para el periodo 2021-2025, estructurando cada objetivo en retos o metas concretas para su consecución que permitan graduar y medir el nivel de avance de los países y de la propia OISS.

Todas las metas se incorporan como propuestas que los países suscribirán o no, en atención a sus posibilidades económicas, sociales y culturales para comprometer su realización efectiva.

Durante el ejercicio 2021 los gobiernos que se adhieran a la Estrategia reportaran a la OISS el listado de las metas asumidas, a las que la Organización dará seguimiento puntual, junto a los compromisos propios asumidos en cada objetivo.

4. Finalmente, el último de los apartados refiere el compromiso de seguimiento de los objetivos planteados, con singular referencia a los que asume la OISS en el marco de la presente Estrategia.

### **3. Objetivos y Metas de la III Estrategia Iberoamericana de seguridad y salud en el trabajo**

Si tuviéramos que elegir un objetivo omnicomprensivo de las políticas de Seguridad y Salud para el próximo quinquenio, sin duda referiríamos el Objetivo 8 de los ODS, que no es otro que *“proteger los derechos laborales y promover un ambiente de trabajo seguro y protegido para todas las personas trabajadoras, incluidos las personas trabajadoras migrantes y, en particular, las mujeres migrantes”*.

Se trata de seguir contribuyendo a la reducción continua y progresiva de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, así como a la mejora permanente de la cultura preventiva en todos los países de la región. Siendo cierto que la mayoría de los Estados disponen de documentos estratégicos preventivos (planes, programas, estrategias) consensuados por los agentes sociales y que tratan de dar respuesta a su situación nacional en materia de SST, se considera que es tarea primordial seguir avanzando en la mejora de estas estrategias y planes de acción, incorporando los nuevos retos y desafíos que se plantean en este campo a consecuencia del acelerado proceso de cambio en las estructuras económicas y sociales a nivel mundial.

Para la consecución del objetivo global citado, se plantean los siguientes objetivos en esta III Estrategia Iberoamericana:

- 1. Incentivar el carácter estratégico de la prevención de riesgos.**
- 2. Desarrollar instrumentos específicos para garantizar la seguridad y salud en las nuevas formas de organización del trabajo.**
- 3. Incrementar el esfuerzo para establecer sistemas fiables de notificación y registro de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.**
- 4. Fortalecer el compromiso en la lucha contra la informalidad.**
- 5. Articular la promoción de la SST con enfoque de género y la eliminación de cualquier forma de discriminación o menoscabo de la dignidad por razones ideológicas, raciales, religiosas o condicionantes físicos.**
- 6. Desarrollar políticas específicas de SST para los colectivos más sensibles al riesgo de accidentes o enfermedad ocupacional.**
- 7. Impulsar la inserción de la Seguridad y Salud en las políticas educativas.**

- 8. Fomentar la inclusión de las obligaciones recíprocas de empresas y personas trabajadoras en los instrumentos de Negociación Colectiva.**
- 9. Promover la incorporación normativa del criterio de “responsabilidad solidaria” de la figura de contratista principal con la de subcontratista con relación al cumplimiento de las obligaciones de SST.**
- 10. Reforzar el papel de la Inspección de trabajo en materia de prevención de riesgos laborales.**
- 11. Incentivar la incorporación del tipo penal del “delito contra la salud laboral” para los supuestos más graves y culpables de incumplimiento en la materia.**
- 12. Establecer mecanismos para garantizar la salud de las personas trabajadoras y avanzar hacia los modelos de “calificación de empresa saludable”.**
- 13. Enriquecer los procedimientos de SST desde la perspectiva de la sostenibilidad.**
- 14. Implementación del Observatorio Iberoamericano de SST, en el que se priorizara el análisis del impacto del COVID-19 en la región.**

## **Objetivo 1: Incentivar el carácter estratégico de la prevención de riesgos.**

Con carácter general, se detecta en la región una deficiente integración de la SST en las estructuras de Gobierno, en las agendas políticas y en el marco del diálogo social, lo que evidencia todavía una cierta limitación del carácter trascendental o estratégico de esta materia en las políticas públicas de los países. Ello a pesar de que, como se ha indicado en el apartado anterior, la mayor parte de los países cuentan ya con estrategias y planes de acción nacionales para atender la singularidad de su realidad.

Pero lo cierto es que el marco estratégico de la SST en los países de la región, recogido en este tipo de instrumentos, debe desempeñar un papel de liderazgo en la promoción de los estándares de condiciones de trabajo. Un marco que debe garantizar que las normas de salud y seguridad existentes se apliquen mejor, que se mejore la prevención de las enfermedades ocupacionales y las relacionadas con el trabajo, abordando los riesgos nuevos y emergentes sin descuidar los riesgos existentes, teniendo en cuenta el envejecimiento de la población activa y promoviendo el acercamiento a la economía formal por parte de las personas trabajadoras informales, a fin de garantizar los derechos fundamentales básicos a toda la población trabajadora, entre los que está el derecho a la salud laboral.

Por otro lado, es cierto que numerosos estudios siguen poniendo de manifiesto los problemas que tienen las empresas de menor tamaño en relación con la prevención de los riesgos laborales. Varios de ellos concluyen que en los países occidentales alrededor del 80% de las lesiones laborales se producen en las PIMEs (pequeñas y medianas empresas), mientras que más del 50% de este tipo de empresas carecen de formación en prevención de riesgos laborales.

Por ello, se sigue haciendo necesario incrementar los esfuerzos de los Gobiernos en facilitar el cumplimiento preventivo y proporcionar las herramientas básicas que resuelvan la dificultad de este colectivo de empresas en gestionar adecuadamente la SST de su personal.

Las metas que se proponen para este objetivo son las siguientes:

### **Meta 1.1.**

Antes de 2023, todos los países de la región deberán disponer de un Documento Marco Estratégico que defina la Política Nacional de SST, conteniendo los principios y valores con los cuales se comprometen en relación con la protección y promoción de la salud, así como en la seguridad y calidad de vida de las personas trabajadoras, estableciendo las instituciones responsables de su implementación.

La OISS articulará un registro público de los documentos marco que le sean reportados por los gobiernos de los países.

#### **Meta 1.2.**

Antes de 2025, todos los países de la región deberán establecer mecanismos efectivos para mejorar la coordinación entre las instituciones competentes en materia de prevención de riesgos laborales, contando con la participación de las organizaciones empresariales y sindicatos más representativos. Dicha coordinación debe hacerse extensiva a los órganos de ordenación y desarrollo normativo, los de control de cumplimiento, los sancionadores y, en su caso, la policía judicial y las fiscalías encargadas de promover la actuación judicial para los supuestos de una potencial responsabilidad civil o penal.

Esta coordinación debe establecerse complementariamente de manera horizontal entre aquellas áreas o departamentos ministeriales que resulten afectados, como pueden ser los ministerios de Previsión Social, Salud y/o Trabajo, Educación, Industria, Minería, Pesca, etc.

#### **Meta 1.3.**

Al menos con carácter bianual, deberá establecerse un Plan de Capacitación para las instituciones de inspección, vigilancia y control en materia de prevención de riesgos laborales, que recoja las novedades legislativas y la actualización de conocimientos, con especial mención al conocimiento de las nuevas formas de trabajo.

Así mismo, la administración central de cada Estado deberá promover planes de capacitación en materia de seguridad dirigidos a los agentes sociales.

La OISS prestará la asistencia técnica requerida por los países a este respecto.

#### **Meta 1.4.**

Antes de 2025, deberá establecerse por parte de los ministerios y/o superintendencias de trabajo de los países, un protocolo de investigación de accidentes mayores, dotando de la infraestructura necesaria a la entidad responsable de esta investigación y de la autoridad precisa para llevarla a cabo, con la doble finalidad de dilucidar causas y responsabilidades por un lado y, adoptar medidas encaminadas a evitar la repetición de los eventos más adversos, por otro.

#### **Meta 1.5.**

Antes de 2023, deberá elaborarse por parte del Ministerio y/o Superintendencia de Trabajo de cada país un protocolo de cumplimiento específico de la legislación

en materia de prevención de riesgos laborales para las empresas de menos de 10 personas trabajadoras y para los trabajos independientes. Este protocolo debería contemplar procesos para simplificar la legislación existente, a fin de eliminar cargas administrativas innecesarias y, desarrollar sistemas de ayudas técnicas específicas para facilitar el acceso de este tipo de empresas con estructuras más débiles a los sistemas de evaluación y prevención de riesgos.

#### **Meta 1.6.**

Antes de 2025, los Consejos de Salud Ocupacional o Superintendencias de Riesgos del Trabajo de los países de la región elaborarán plantillas electrónicas de evaluación de riesgos y planificación preventiva para facilitar el conocimiento de la situación de la SST en los lugares de trabajo de las pequeñas y medianas empresas y microempresas.

#### **Meta 1.7.**

Antes de 2023, cada país deberá elaborar por parte del Ministerio o Superintendencia de Trabajo un Plan de Capacitación dirigido a las personas trabajadoras de pequeñas y medianas empresas y microempresas, debiendo ser implementado por el personal técnicos propio o por personal técnico de las aseguradoras de riesgos profesionales.

La OISS pondrá a disposición de los países los materiales formativos básicos y cursos gratuitos para facilitar el acceso a esta formación.

#### **Meta 1.8**

Durante el periodo de vigencia de la III Estrategia, la OISS actualizará el SIPYME (Sistema de Información para la evaluación y planificación de riesgos laborales dirigido a Pymes), para facilitar el cumplimiento de la legislación preventiva de este colectivo de empresas.

## **Objetivo 2: Desarrollar instrumentos específicos para garantizar la seguridad y salud en las nuevas formas de organización del trabajo**

El mundo del trabajo actual se enfrenta a diferentes realidades socioeconómicas de enorme calado, que están modificando el paradigma clásico de las relaciones laborales entre la empresa y su personal que hasta ahora conocíamos.

Las características que pueden definir el estado actual de los entornos laborales son, entre otras: la revolución tecnológica, que provoca una gran rapidez en los cambios y además la amplitud de los mismos; la robotización de las tareas; la fragmentación de la producción y de los servicios, que provoca la existencia de cadenas de suministro muy segmentadas; el trabajo en plataformas colaborativas y el desarrollo del trabajo a distancia o el teletrabajo; la falta de regulación de los nuevos modelos de relación laboral; el envejecimiento de la población trabajadora en algunas regiones; la adaptación a situaciones de emergencia sanitaria, etc.

Todas estas nuevas realidades hacen necesario regular la protección social de las personas trabajadoras en estos entornos singulares y, a la vez, demandan una clarificación de los conceptos entre el empleo típico o convencional y el atípico, entre trabajo dependiente o independiente y su relación con los diferentes tipos de empleo de la nueva economía colaborativa, donde todas estas fronteras o categorías son mucho más difusas.

Y a todo ello se suma que, a pesar de que es indudable que los avances que se deriven de la implementación de estas nuevas realidades van a producir un aumento de la productividad además de una mejora de los servicios a la comunidad o una disminución de determinados riesgos laborales como los originados por factores físicos, también es igualmente previsible que se producirá una reducción de la fuerza laboral necesaria para la realización de determinadas tareas, una merma en la calidad de algunos trabajos así como un repunte de otros riesgos no asociados a la actividad física, como pueden ser los relacionados con factores psicosociales. Factores que, analizados conjuntamente, nos hacen atisbar un riesgo creciente del incremento de la desigualdad social.

Las metas que se proponen para este objetivo son las siguientes:

### **Meta 2.1.**

Antes de 2023 los países de la región deberán disponer de legislación específica para regular las características que deben seguir el trabajo a distancia y el teletrabajo, estableciendo las medidas de seguridad y salud adecuadas para estos nuevos fenómenos.



La OISS pondrá a disposición de los países protocolos específicos para la implementación de medidas de Seguridad y Salud singularmente adaptadas a estas nuevas formas de trabajo.

### **Meta 2.2.**

Antes de 2023 los países de la región deberán disponer de legislación específica para regular la excepcionalidad de la reducción parcial o total de la actividad a desarrollar físicamente en el centro de trabajo que se pueda producir como consecuencia de restricciones o medidas limitativas derivadas de la adopción de medidas sanitarias excepcionales, como las producidas en relación con el Covid-19.

Conforme a las recomendaciones de la OIT, se propugna que este tipo de regulaciones se desarrollen en el contexto de la negociación tripartita.

### **Meta 2.3.**

Antes de 2023 los países de la región deberán disponer de legislación específica para regular el trabajo vinculado a actividades de temporada, en especial en lo relativo a las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras que las desempeñan en diferentes sectores de actividad como puede ser la agricultura, turismo, pesca de temporada, etc.

### **Meta 2.4.**

Antes de 2025 los países de la región deberán adecuar su normativa de protección social y de SST a las peculiares condiciones de trabajo de las empresas que participan en la denominada “economía colaborativa”.

La OISS desarrollara nuevos protocolos orientativos en este ámbito.

### **Meta 2.5.**

Antes de 2025, los países de la región deberán disponer de legislación específica para regular las condiciones de SST en las actividades de reparto a domicilio amparadas por las llamadas plataformas digitales colaborativas.

La OISS pondrá a disposición de los países protocolos actualizados en relación con estas actividades en sus modalidades de trabajo independiente o por cuenta ajena, dadas las características peculiares de jornada de trabajo, retribución y condiciones de prestación laboral atípica.

### **Meta 2.6.**

Antes de 2023, los países de la región dispondrán en las instituciones de Fiscalización e Inspección de Trabajo de un programa específico anual de visitas a empresas, dirigido a detectar modalidades fraudulentas de contratación temporal o situaciones de precariedad, singularmente en las relaciones de subcontratación empresarial.

**Objetivo 3.- Incrementar el esfuerzo para establecer sistemas fiables de notificación y registro de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.**

Conforme a las estimaciones que realiza la Organización Internacional del Trabajo, cada año se producen en el mundo en torno a 374 millones de accidentes de trabajo, causando 2,78 millones de muertes relacionadas con el trabajo, de las cuales 2,4 millones están relacionadas con enfermedades profesionales.

Estas muertes, enfermedades y lesiones que se producen a tal escala son un factor de empobrecimiento individual y familiar y un motivo de desaliento para quienes intentan mejorar sus condiciones de trabajo. Además del enorme sufrimiento personal, familiar y social que provoca esta situación, la realidad es que la siniestralidad laboral tiene también un altísimo coste económico para las empresas y las sociedades en general, debidas al descenso de la productividad y a la reducción de la capacidad de trabajo.

Según las estimaciones de los organismos internacionales, en torno a un 4% del producto interior bruto (PIB) mundial se pierde en términos de costes directos e indirectos de diversa índole, entre los que hay que contar las indemnizaciones, los gastos médicos, los daños materiales, las pérdidas de ingresos y los gastos de formación del personal de sustitución. Y como ha manifestado la OISS en repetidas ocasiones, este coste asciende hasta el 10% en algunos países de la región Iberoamericana.

La ausencia de información fiable sobre la tipología de los accidentes laborales y las enfermedades ocupacionales en nuestra región supone un obstáculo importante para frenar los datos de siniestralidad laboral, que continúa siendo de especial relevancia no sólo en cuanto al número de accidentes, sino a la tasa de mortalidad que existen en sectores de actividad con importante peso en el mercado de trabajo regional, como la agricultura, la minería, etc.... Ello porque se genera un fuerte desconocimiento acerca de la verdadera dimensión de este fenómeno así como de las características y patrones que pueda tener, lo cual dificulta la instrumentación de herramientas para frenarlo.

De hecho, en aquellos países donde se ha implementado la realización de encuestas de condiciones de trabajo en los hogares, se ha demostrado su utilidad, proporcionando información muy valiosa sobre las condiciones de trabajo reales, que facilitan la elaboración de políticas públicas de seguridad y salud en el trabajo eficaces.

Por parte de la OISS, impulsora de la realización de este tipo de encuestas, se recomienda insistentemente la realización de las mismas, haciéndose extensivas no sólo en el sector formal sino también en la población informal, de manera que se pueda disponer de información de primer orden en lo relativo a la seguridad y

salud de las personas trabajadoras y priorizar las políticas de respuesta a las distintas situaciones de riesgo y colectivos más sensibles.

Las metas que se proponen para este Objetivo son las siguientes:

### **Meta 3.1.**

Antes de 2025 los países de la región deberán disponer de un único Órgano Técnico que sea responsable de registrar la accidentalidad laboral, incluyendo los accidentes de trabajo, los accidentes en tránsito y las enfermedades ocupacionales. Una institución nacional que sea la que permita obtener datos uniformes del conjunto de sectores de actividad del país.

### **Meta3.2.**

Antes de 2025 los países de la región deberán disponer de un sistema para que las empresas notifiquen de forma electrónica los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

### **Meta 3.3.**

Antes de 2025 todos los países de la región deberán disponer de un listado oficial de enfermedades ocupacionales.

La OISS pondrá a disposición de los países el análisis comparado de los listados existentes en la región.

### **Meta 3.4.**

A fin de mejorar la información relativa a la tipología de la siniestralidad laboral, antes de 2025 los países de la región deberán incorporar a las planillas de notificación de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales aspectos singulares como los siguientes: “la empresa es contrata de otra empresa”, “la empresa dispone de representantes de las personas trabajadoras formalmente designadas” y el “tipo de contrato de la persona trabajadora accidentada”.

La OISS pondrá a disposición de los países un Protocolo de Datos Básicos para el adecuado registro de accidentes y enfermedades laborales.

### **Meta 3.5.**

Antes de 2023 la OISS actualizará el Sistema Armonizado de Indicadores de Siniestralidad (SIARIN), disponible en la web de la organización y promoverá la adhesión de nuevos países.

### **Meta 3.6.**

Antes de 2025 los países de la región dispondrán al menos de una primera Encuesta de Condiciones de Trabajo en los hogares que incluya el empleo informal y el trabajo independiente.

### **Meta 3.7**

Antes de 2023, la OISS pondrá a disposición de los países un Observatorio de Encuestas de Condiciones de trabajo en los hogares, que facilitará información individualizada y comparada de dichas encuestas.

**Objetivo 4: Fortalecer el compromiso en la lucha contra la informalidad, con especial atención a la población migrante.**

América Latina es una región muy desigual en la que existe una fuerte inequidad en la distribución de los ingresos totales, pues según el Banco Mundial y el Banco Interamericano de Desarrollo se estima que el 10% más rico de los individuos recibe entre 40 y 47% del total de los ingresos, mientras que el 20% más pobre sólo recibe entre el 2 y el 4%.

Una realidad que está muy condicionada porque aproximadamente el 53% de la población trabajadora de la región todavía se encuentra laborando en la informalidad, según datos relativos al años 2016 del Programa de promoción de la formalización en América Latina y el Caribe (FORLAC). Lo que equivale a decir que aproximadamente 140 millones de personas se desempeñan en este tipo de trabajos informales.

El empleo informal es un fenómeno sumamente heterogéneo que no se deriva de una única causa o factor que lo genere. Un fenómeno que afecta especialmente a las personas trabajadoras independientes, que son el 84% del total. En el caso de las personas asalariadas, las tasas se reducen a un porcentaje del 37,2% y por parte del empresariado llega hasta el 43,4%.

Además, la informalidad está fuertemente asociada con el tamaño de la empresa, afectando especialmente a las empresas de entre 2 y 9 personas trabajadoras ya que asciende hasta el 72,4%, mientras que en las de entre 10 y 49 personas trabajadoras es del 29,1% y en las de más de 50 el 15,3%. O el impacto que genera en algunos grupos singulares, afectando de forma más relevante a las mujeres que a los hombres, en los que supone un 52,3% frente al 54,3% de aquellas.

El hecho de que las actividades económicas informales sean prevalentes en sectores que son peligrosos, como la construcción, la agricultura o la minería de pequeña escala, se complica además por la ausencia de mecanismos de seguros, normas jurídicas, reglamentación y monitoreo de las condiciones de trabajo, que por definición caracterizan a la fuerza laboral informal.

En estos momentos de revolución tecnológica, de nuevos paradigmas de producción y de globalización, que generan oportunidades de empleo también pueden convertirse en nuevas formas de informalidad y precariedad en los casos en que no haya una normativa específica de relación laboral clara, horarios, el concepto de centro de trabajo se haga más difuso y los de contrato, jornada o duración se estén transformando. En general, las nuevas modalidades de empleo, tales como el trabajo a demanda vía plataformas digitales, la economía colaborativa y de freelances y otras relacionadas, amenazan con crear nuevas vías de informalidad.

Por todo ello, es preciso que desde los Gobiernos se realice un importante esfuerzo de promoción, sensibilización y ayudas públicas para establecer mecanismos que permitan incorporar el sector informal a los sistemas de protección social, logrando con ello que se registren el menor número posible de siniestros laborales. No puede olvidarse en este sentido que la reducción de la informalidad es un componente esencial de los esfuerzos por reducir la desigualdad, la exclusión social y generar verdadero trabajo decente.

En este sentido, conviene recordar que la II Estrategia Iberoamericana de seguridad y salud en el trabajo también recogía este concepto de trabajo decente entre sus objetivos, concretamente el de reducir la informalidad y potenciar la generación de empleo con protección social, dado que como refleja el texto de la EISST *“en conjunto... puede estimarse que el 50% de la población trabajadora de la región, se centra en el ámbito de la economía informal. Esta situación supone encontrar índices muy altos todavía de trabajo precario, sin derechos laborales ni de protección social para un gran parte del colectivo de personas trabajadoras, y en especial para los colectivos más desfavorecidos como son, población infantil, mujeres, población indígena, etc.”*.

Las metas que se proponen para este objetivo son las siguientes:

#### **Meta 4.1**

Durante el periodo de vigencia de esta Estrategia, los países deberán consensuar y facilitar mecanismos para fomentar la afiliación de las personas trabajadoras informales a los sistemas de riesgos profesionales.

A tal efecto, los Gobiernos de los países establecerán modalidades de incentivos dirigidos a fomentar el trasvase de las personas trabajadoras informales a la formalidad. Entre estos incentivos están las contribuciones simplificadas a la seguridad social, la reducción de obligaciones tributarias, o las simplificaciones en el sistema de registro de personas trabajadoras, etc., garantizando que dichos mecanismos son utilizados para la inclusión a la formalidad y no como un incremento de ingresos.

#### **Meta 4.2**

Durante el periodo de vigencia de esta Estrategia, los Gobiernos de los países deberán establecer protocolos específicos de control de la subcontratación donde mayor frecuencia registra la contratación informal y precaria.

#### **Meta 4.3**

Antes de 2023 los países de la región dispondrán en las Instituciones de Fiscalización e Inspección de Trabajo de un programa específico anual de visitas



a empresas por sectores de actividad, dirigido a detectar empresas no formales y a la verificación de que las contrataciones temporales y a tiempo parcial se correspondan con la legislación nacional vigente.

#### **Meta 4.4.**

Antes de 2023 los países de la región dispondrán en las Instituciones de Fiscalización e Inspección de Trabajo de un programa específico anual de visitas a empresas de trabajo temporal y a empresas usuarias, particularmente a aquellas con alta proporción de personas trabajadoras eventuales contratadas, para verificar el cumplimiento de la legislación nacional vigente.

#### **Meta 4.5.**

Antes de 2025 los países de la región deberán proyectar desde los Ministerios de Educación programas informativos sobre el sistema de protección social nacional en los niveles la educación primaria y secundaria.

La OISS facilitará material didáctico básico a este fin.

#### **Meta 4.6.**

Antes de 2025 los países de la región deberán establecer desde los Ministerios de Trabajo programas de capacitación profesional y en seguridad y salud en el trabajo dirigidos a la población trabajadora informal y población de bajos ingresos.

La OISS facilitara el acceso electrónico a su plataforma de formación de personas trabajadoras y representantes sindicales en esta materia.

**Objetivo 5: Articular la promoción de la seguridad y salud en el trabajo con enfoque de género y la eliminación de cualquier forma de discriminación o menoscabo de la dignidad por razones ideológicas, raciales, religiosas o discapacidades.**

Desafortunadamente, la realidad de la región en términos de igualdad efectiva entre hombres y mujeres todavía dista mucho de lo deseable, como ocurre en la mayor parte de los países del planeta. Así lo recoge la OISS en su planificación estratégica, reconociendo que la desigualdad afecta a muchas de las más de 315 millones de mujeres que hay en la región, haciendo que todavía quede mucho camino para llegar a la igualdad real.

Por ello, los Gobiernos deben insistir en incorporar estrategias diferenciales y singulares para este colectivo, que tengan un carácter transversal porque esta desigualdad afecta a las mujeres en muchos ámbitos y no sólo en el laboral, como pueden ser el familiar, el educativo, el desarrollo personal y profesional, etc.... Una muestra de ello es el programa que la OISS ha puesto en marcha para la equidad de género en los sistemas de Seguridad Social en Iberoamérica, para promover la citada igualdad y la inclusión de esta perspectiva de género en dichos sistemas.

Pero además existen colectivos que sufren a diario la discriminación por su propia condición, como veremos en el siguiente objetivo. Por eso, urgen las citadas políticas públicas que garanticen la igualdad ya que existen importantes diferencias en estos colectivos en multitud de factores socioeconómicos, de salud, culturales, religiosos, etc. Las diferencias en las características exigen respuestas especiales si se desean lograr los objetivos globales, de forma que deben establecerse directrices sobre igualdad e inclusión para estos colectivos.

Estas políticas públicas deben considerar la diversidad como un valor, como un factor de cohesión social y articular respuestas partiendo de un diseño basado en la citada diversidad. En definitiva, incorporar el carácter transversal anteriormente citado, impregnando todas las políticas con este término, tal y como recoge la OISS en su planificación estratégica al tratar los aspectos relacionados con el género o la discapacidad.

En materia de seguridad y salud laboral, la realidad determina que los riesgos laborales a los que están expuestos los hombres y las mujeres son diferentes, por una serie de factores de diversa procedencia. Los hombres, por ejemplo, trabajan en mayor medida en sectores como la construcción, la minería o el transporte y están expuestos a riesgos tales como caídas, explosiones, electrocuciones, productos químicos, ruido, vibraciones, calor y radiación solar... Por otro lado, en sectores como el manufacturero, en los que los salarios son bajos, la educación, el comercio o los servicios de salud, las mujeres están expuestas a riesgos “organizativos” tales como la monotonía, la elevada exigencia y la escasa autonomía, que se vinculan a la fatiga, la depresión y

conductas poco saludables. U otros riesgos como los biológicos y químicos, que se derivan por ejemplo del contacto con disolventes, las exigencias musculoesqueléticas y cardiovasculares derivadas de la realización de movimientos repetitivos, la adopción de posturas incómodas y estáticas o estar de pie.

Además, en todos los sectores, los hombres y las mujeres están expuestos a la violencia física, psicológica y sexual. Aunque el tipo de violencia que sufren unos y otras suele ser diferente, ya que las mujeres corren un mayor riesgo de ser víctimas de violencia psicológica y sexual, mientras que los hombres suelen sufrir más agresiones físicas.

Por otro lado, hay que destacar los avances normativos que se han producido en la región para tratar de reducir la brecha existente entre hombres y mujeres. Por ejemplo, son muchos los países de la región que ya disponen de legislación que facilita la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar. También hay disposiciones relativas a la igualdad de remuneración y la igualdad de trato en lo que respecta al acceso al empleo, la formación, la promoción y las condiciones de trabajo. Ahora bien, desafortunadamente, no todos los países se han sumado a estos desarrollos normativos y siguen careciendo de legislación en esas áreas.

La legislación sobre salud y seguridad en el trabajo que contempla las cuestiones de género debe prever mecanismos para combatir la violencia, la discriminación, el acoso y la intimidación, en especial de carácter sexual y de género, tal como puede encontrarse en una gran diversidad de legislaciones, recomendaciones y directrices nacionales e internacionales.

Por tanto, como se ha indicado, desde los Gobiernos deben generarse y fortalecerse políticas públicas orientadas a contemplar los factores de riesgo laboral con carácter de género. Y con independencia del tamaño del centro de trabajo, también es responsabilidad de las empresas acondicionar los lugares de trabajo para que sean entornos laborales saludables y equitativos tanto para las mujeres como para los hombres.

Las metas que se proponen para este objetivo son las siguientes:

#### **Meta 5.1.**

Antes de 2025 los países de la región deberán abordar la modificación e incorporación del carácter de género en la legislación nacional de seguridad y salud en el trabajo, para garantizar la adecuada protección de la salud de las mujeres.

#### **Meta 5.2.**

Antes de 2025 los países de la región deberán disponer de legislación para hacer frente a los riesgos relacionados con la salud reproductiva sin restringir el acceso

de las mujeres a los puestos de trabajo, para proteger a las mujeres trabajadoras en situación de embarazo y también durante el periodo de lactancia natural.

### **Meta 5.3.**

Antes de 2023 los países de la región deberán establecer normativa para que las evaluaciones y planificaciones de riesgos incorporadas a los Sistemas de Gestión de la Prevención se revisen con perspectiva de género.

La OISS facilitará soportes metodológicos electrónicos para la evaluación y planificación con perspectiva de género.

### **Meta 5.4.**

Antes de 2023, desde las Instituciones de Fiscalización e Inspección de Trabajo, deberán acometerse programas de verificación del cumplimiento de esta instrucción sobre la perspectiva de género.

### **Meta 5.5.**

Antes de 2023, los países de la región deberán disponer de legislación específica sobre el acoso laboral, y establecer protocolos de actuación para detectar estas situaciones en las empresas.

La OISS pondrá a disposición de los países la legislación existente al respecto.

### **Meta 5.6.**

Antes de 2025, desde las Instituciones de Fiscalización e Inspección de Trabajo, deberán acometerse programas de verificación del cumplimiento de esta instrucción sobre la prevención del acoso laboral.

**Objetivo 6: Desarrollar políticas específicas de Seguridad y Salud para los colectivos más sensibles al riesgo de accidentes o enfermedad: menores de edad, personas con discapacidades, embarazadas, población de mayor edad, etc., así como a los sectores de actividad con exposición a riesgos específicos: agricultura, minería, sanidad, educación, etc.**

Como se ha indicado en el apartado anterior, existen determinados colectivos más expuestos a sufrir accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, como las comunidades indígenas y los afrodescendientes (que hoy son más del 30% de la población total de la región), personas con discapacidad, residentes en áreas rurales, etc.... sin olvidar la marginalidad y las grandes bolsas de pobreza que se generan, por ejemplo, en muchos países de las grandes ciudades. Porque, como puede apreciarse al analizar los grupos nombrados, es evidente que existe un elemento común a los mismos, que no es otro que la pobreza.

Como se recoge en múltiples documentos emanados de organismos internacionales, la pobreza es un fenómeno multicausal complejo, a la vez que un factor decisivo al hablar de formalidad, inclusión en seguridad social, acceso a derechos básicos y bienes de primera necesidad o, igualmente, a disponer de una mayor protección frente al accidente de trabajo. Lo que en conjunto y de forma general se conoce como el Piso de Protección Social.

Pero la realidad es que, a pesar de disponer de instrumentos normativos de peso y calado, la aplicación práctica de los mismos se circunscribe fundamentalmente a las llamadas economías desarrolladas, de forma que para buena parte de la población mundial (se estima que el 80% aproximadamente) y también de la región latinoamericana, el piso de protección social está muy lejos, a pesar de la incorporación de medidas e instrumentos como el Convenio Multilateral de Seguridad Social impulsado por la OISS.

Un modelo de desarrollo económico que provoque o genere bolsas de precariedad, marginalidad y exclusión social, no sólo afecta a las personas y a sus derechos, sino que también se menoscaba al propio desarrollo de los países y a la sociedad en general, por la pérdida de los beneficios provocada por la falta de desarrollo personal desde las edades más tempranas, las oportunidades desaprovechadas, la ausencia de capital humano o el gran número de personas afectadas por las distintas privaciones materiales que configuran la pobreza. Y desde el punto de vista macroeconómico, el crecimiento de un país se ve muy mermado y perjudicado puesto que pierde competitividad, productividad y también ingresos potenciales.

Las estadísticas en Iberoamérica siguen mostrando que las actividades más riesgosas en cuanto a la siniestralidad laboral se refieren se encuentran en los sectores agrario, de la minería, de la construcción y del sector químico. Las cifras estimadas por la OIT indican unas tasas altísimas de mortalidad en los tres

grandes sectores de actividad. Concretamente en la industria (11,1 accidentes por cada 100.000 personas trabajadoras), en la agricultura (10,7) y en el sector servicios (6,9), lo que pone de manifiesto que en la región hay desafíos importantes relacionados con la SST.

En el caso de la agricultura, se estima que en torno a una cuarta parte de la fuerza laboral está en este sector, con un porcentaje de mujeres que está aumentando no sólo en la región sino en el mundo entero, constituyendo cerca del 43 por ciento de la mano de obra agrícola. Sin olvidar que es precisamente también en este sector donde abunda el trabajo infantil, ya sea en el ámbito de pequeñas granjas familiares o en grandes explotaciones comerciales.

Según estimaciones de la OIT, en algunos países en desarrollo, el número de menores, de 5 a 14 años, económicamente activos constituye el 10% de la fuerza de trabajo y por ello la lucha contra el trabajo infantil es uno de los objetivos incluidos en todas las estrategias de organismos internacionales para avanzar en el objetivo de su erradicación. La propia Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas propone en su meta 8.7 *“acabar con toda forma de trabajo infantil para 2025”*.

Según los últimos datos disponibles el número de menores en situación de trabajo infantil en América Latina y el Caribe disminuyó en el periodo 2000 a 2017, pasando de 20 a 10,4 millones de niños y niñas, lo que acredita el esfuerzo que se está realizando en la región y al mismo tiempo obliga a reforzar los recursos para seguir avanzando hasta su eliminación en los próximos años.

Es conocido que los problemas de salud prolongados y las enfermedades crónicas aumentan con la edad. Se estima que aproximadamente el 30 % de los hombres y mujeres del grupo de edad de 50 a 64 años precisan de modificaciones en el puesto de trabajo debido a sus problemas de salud, siendo los principales, los trastornos musculoesqueléticos y de carácter mental.

Las metas que se proponen para este objetivo son las siguientes:

#### **Meta 6.1.**

Antes de 2023 los países de la región deberán disponer de legislación específica sobre la seguridad y salud en las actividades de construcción, para garantizar la protección de todas las personas trabajadoras del sector. En ella se prestará singular atención a las relaciones de subcontratación y a la compartición de responsabilidad en materia de seguridad y salud en el trabajo conforme a las previsiones del objetivo 9.

### **Meta 6.2.**

Antes de 2023 los países de la región deberán disponer de legislación específica sobre la seguridad y salud en las actividades de ámbito rural y agrícola, para garantizar la protección de todas las personas trabajadoras del sector, con independencia del género y de su situación en el empleo.

La OISS publicara protocolos de referencia.

### **Meta 6.3.**

Antes de 2023 los países de la región deberán disponer de legislación específica sobre la utilización de plaguicidas, fertilizantes y otras sustancias químicas en los trabajos agrícolas para garantizar la protección de las personas trabajadoras.

La OISS publicara protocolos de referencia.

### **Meta 6.4.**

Antes de 2023 los países de la región deberán disponer de legislación específica sobre las condiciones de comercialización y utilización de maquinaria en los trabajos agrícolas para garantizar la protección de las personas trabajadoras.

La OISS publicara protocolos de referencia.

### **Meta 6.5.**

Antes de 2025 los países de la región deberán disponer de legislación sobre la comercialización y etiquetado de productos químicos.

La OISS publicara protocolos de referencia.

### **Meta 6.6.**

Antes de 2025 los países de la región deberán disponer de legislación sobre los valores máximos de exposición profesional a sustancias químicas, con valores de referencia nacionales o internacional (TLV's americanos, VLA's de España, LEP's europeos, ...)

La OISS publicara protocolos de referencia.



### **Meta 6.7.**

Antes de 2023 los países de la región deberán establecer las modificaciones pertinentes en sus estructuras de gobierno para fortalecer las instituciones públicas responsables de la erradicación del trabajo infantil.

### **Meta 6.8**

Entre 2021 y 2023, todos los países de la región realizarán al menos una extensa campaña nacional que divulgue de forma clara y contundente el mensaje de que el trabajo infantil representa una violación de los derechos humanos, perpetúa a los niños y niñas en la pobreza y supone un retraso en el desarrollo económico y social del país.

### **Meta 6.9.**

Antes de 2023 los países de la región deberán promover mediante guías, orientaciones, protocolos, etc., la modificación de los sistemas de gestión de la prevención para las personas trabajadoras de mayor edad, proporcionando actuaciones dirigidas a una adecuada gestión de la edad en las empresas.

### **Meta 6.10**

Antes de 2025 los países de la región establecerán las modificaciones necesarias en la estructura de las Instituciones de Fiscalización e Inspección de Trabajo, para crear una sección dedicada al trabajo infantil, con recursos suficientes para su implementación.

### **Meta 6.11**

Antes de 2023 los países dotarán a la Inspección de Trabajo de las competencias necesarias para garantizar la eficacia de su actuación al retirar a niños y niñas de los lugares de trabajo en los que realizan trabajos peligrosos y se les remita a las autoridades competentes, que se ocuparán de escolarizarlos o impartirles una formación profesional.

### **Meta 6.12.**

Deberán desaparecer, antes de 2025, en aquellos países que los tengan recogidos en su legislación preventiva, los denominados “plus de toxicidad, penosidad o peligrosidad”, que retribuyen económicamente la realización de trabajos en precarias condiciones de prevención, asumiendo como inevitables lesiones para la salud de las personas trabajadoras.

### **Meta 6.13.**

Antes de 2025 los países de la región deberán disponer de legislación específica que recoja los aspectos sobre la SST que deben cumplirse en la adaptación de puestos de trabajo, para personas trabajadoras sensibles y personas con discapacidad.

## Objetivo 7: Impulsar la inserción de la SST en las políticas educativas nacionales

Entendemos que la educación es un motor de cambio en la sociedad para lograr comportamientos y actitudes seguras y saludables tanto en el ámbito personal y familiar como en el profesional. Por eso, introducir la seguridad y salud laboral en las aulas y los centros escolares supone un imprescindible punto de partida para generar una verdadera cultura preventiva en los futuros personas trabajadoras y sensibilizar sobre los riesgos laborales que van a encontrar en los años venideros en su desarrollo profesional.

En este sentido, los contenidos curriculares no sólo deben contemplar los aspectos preventivos, sino también aquellos otros dirigidos a dar a conocer, entre otros, los sistemas de protección social, la dualidad de la economía formal e informal y los factores que condicionan cada una de ellas, así como los relacionados con la erradicación del trabajo infantil.

Ello conllevaría diseñar una propuesta formativa acompañada de metodologías, recursos, agentes, espacios y tiempos, etc., para impulsar una adecuada “cultura de prevención” en los centros educativos, que permita construir una base sólida de actuaciones capaces de generar habilidades y destrezas en el futuro trabajador que garanticen el cumplimiento responsable de las normas y actividades propias de su ejercicio profesional.

Es imprescindible para ello, la participación de todos los agentes implicados, desde la Administración Pública, el Ministerio de Educación, las organizaciones empresariales, sindicales y el propio alumnado para, a través de un auténtico dialogo social, conseguir establecer las bases para modificar el sistema educativo incorporando estos nuevos contenidos. Porque, como se ha indicado al hablar de la pobreza, la educación es igualmente un asunto transversal que afecta a todos los ámbitos de la vida presente y futura de las personas.

Un aspecto de nuestras sociedades tan estratégico que cualquier actuación en este ámbito debe enmarcarse en una participación multidisciplinar y en el compromiso visible de todos los agentes implicados, en este caso en pos de lograr avanzar hacia una cultura preventiva real y efectiva.

Las metas que se proponen para este objetivo son las siguientes:

### **Meta 7.1.**

Antes de 2023 los países de la región deberán constituir un grupo de trabajo u órgano de desarrollo del proyecto de inserción de la seguridad y salud en el trabajo en el ámbito educativo, enmarcando esta actuación en las agendas del diálogo social.

### **Meta 7.2.**

Antes de 2025 los países de la región deberán disponer de un marco legislativo adecuado para incluir un contenido anual sobre seguridad y salud en el trabajo en la educación primaria.

### **Meta 7.3.**

Antes de 2025 los países de la región deberán disponer de un marco legislativo adecuado para incluir un contenido anual sobre seguridad y salud en el trabajo en la educación secundaria.

### **Meta 7.4.**

Antes de 2025, los países deberán incluir un contenido sobre seguridad y salud en el trabajo en todos los grados universitarios, durante el desarrollo curricular establecido y adaptado de las distintas especialidades.

### **Meta 7.5.**

Antes de 2023 los países de la región deberán establecer los mecanismos de capacitación pertinentes para disponer de los docentes y profesores de educación primaria y secundaria necesarios para llevar a cabo las metas 2 y 3 de este objetivo.

### **Meta 7.6.**

Antes de 2025 los países de la región deberán establecer los mecanismos de capacitación pertinentes para disponer de los profesores de educación universitaria necesarios para llevar a cabo la meta 4.

### **Meta 7.7.**

Durante el periodo de vigencia de la III Estrategia, la OISS actualizará e incorporará nuevos contenidos didácticos, que serán puestos a disposición en su página web, para facilitar a los centros educativos que lo requieran la inclusión de la seguridad y salud en el trabajo en la educación primaria y secundaria.

**Objetivo 8: Fomentar la inclusión de las obligaciones recíprocas de empresas y personas trabajadoras en los instrumentos de Negociación Colectiva, así como el desarrollo del régimen sancionador por incumplimientos de ambas partes.**

En todos los países iberoamericanos, el derecho de las personas trabajadoras a prestar sus servicios en un ambiente de trabajo saludable goza de implícito reconocimiento constitucional al encomendarse a los poderes públicos la obligación de velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

El derecho a la seguridad y salud se proyecta de forma determinante sobre la relación de trabajo mediante el reconocimiento del derecho laboral básico de todas las personas trabajadoras a su integridad física y a una adecuada articulación de las políticas públicas en este ámbito. El reconocimiento de este derecho laboral básico supone la existencia de un deber de la parte empleadora de garantizar la seguridad y la salud de sus personas trabajadoras, convirtiéndose de esta manera en el garante de la seguridad y salud de estas durante la vigencia de la relación laboral establecida.

Como se ha puesto de manifiesto en las Declaraciones oficiales de los Congresos de Prevención de Riesgos Laborales en Iberoamérica (PREVENCIA) organizados por la OISS, *“la prevención de riesgos laborales es una parte sustancial del derecho de las personas a la vida y a la integridad física, su protección y promoción determinan un objetivo de primer orden para los gobiernos, los interlocutores sociales y la sociedad en su conjunto”*.

En los últimos años, se ha venido poniendo de manifiesto en gran parte de los países de la región que la negociación colectiva y el diálogo social son herramientas útiles para abordar reformas, cambios y adaptaciones en todas las materias que afectan al ámbito laboral, especialmente ante los desafíos que hoy en día se presentan y a los que ya se ha hecho referencia al tratar los cambios en el mundo del trabajo y las consecuencias que de ello se derivan.

Son, por tanto, instrumentos eficaces que permiten una continua adaptación a los cambios, proporcionando un espacio en el que se ejerce la autonomía colectiva de las organizaciones empresariales y sindicales y el ámbito más adecuado para facilitar la capacidad de adaptación de las empresas, establecer las condiciones de trabajo y, en definitiva, para mejorar la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

En concreto, la negociación colectiva debe servir para complementar la normativa con una mayor aproximación a la realidad de la empresa y promover la implicación de personas trabajadoras y empresas en el cumplimiento responsable de las obligaciones preventivas de ambas partes.

Las metas que se proponen para este objetivo son las siguientes:

### **Meta 8.1.**

Durante el periodo de vigencia de esta Estrategia, los Gobiernos de los países de la región promoverán y fomentarán la incorporación a la negociación colectiva sectorial y en la agenda del diálogo social las disposiciones y mejoras sobre prevención de riesgos en el trabajo que especifiquen medidas concretas para cada sector de actividad y comprometer que tengan el alcance del deber de protección empresarial.

### **Meta 8.2.**

Durante el periodo de vigencia de esta Estrategia, los Gobiernos de los países promoverán y fomentarán, en el marco de la negociación colectiva, la implicación de las personas trabajadoras en el cumplimiento responsable de sus obligaciones preventivas, incorporándose al régimen disciplinario las sanciones para supuestos en que las personas trabajadoras incumplan voluntariamente sus obligaciones.

### **Meta 8.3.**

Antes de 2025 los países de la región deberán disponer de normativa que garantice la protección de los y las representantes de las personas trabajadoras, tanto en los procesos de negociación colectiva o diálogo social, como en la actividad diaria en la empresa, además de establecer un protocolo eficaz de actuación de la fiscalización del trabajo en casos de denuncia.

### **Meta 8.4.**

Antes de 2025 los países de la región deberán facilitar los recursos necesarios para implantar e impulsar programas para la capacitación en materia de SST para representantes de las personas trabajadoras y para el empresariado que participe en los procesos de negociación colectiva y diálogo social.

La OISS pondrá a disposición de los países cursos básicos de formación para representantes sindicales y empresariales en la negociación.

### **Meta 8.5.**

Dado que la gran mayoría del tejido empresarial en los países de la región se compone de microempresas de menos de 5 personas trabajadoras que no cuentan con representación sindical, los Gobiernos de los países, antes de 2025, deberán facilitar y fomentar nuevas formas de representación sindical en la pequeña y microempresas.

**Objetivo 9: Promover la incorporación en la normativa del criterio de “responsabilidad solidaria” de la figura de contratista principal con la de subcontratista con relación al cumplimiento de las obligaciones de SST.**

El fenómeno de la contratación y la subcontratación se encuentra claramente instalado en las actividades inherentes a cualquier sector industrial. La llamada descentralización productiva es cada vez más frecuente y ya se utiliza en las relaciones laborales de una forma plenamente natural. La contrata y la subcontrata son modelos contractuales en función de los cuales dos empresas, situadas en distinto eslabón industrial, inician una relación laboral por iniciativa de la empresa principal en el primer caso y por el contratista en el segundo.

No obstante, diferentes estudios ponen de manifiesto que más allá del factor determinante primordial, esto es el de la ocupación o tarea realizada, la variable subcontrata discrimina negativamente tanto en la exposición al riesgo como en la ocurrencia de daños, incluso en las actividades preventivas de que se beneficia el trabajador. En varios países europeos, la mortalidad laboral de personas trabajadoras de empresas subcontratistas supone más del 30% del total.

En estas situaciones de contratación y subcontratación, en las que puede lesionar derechos fundamentales de las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo, es recomendable que se establezcan criterios normativos especiales para determinar las responsabilidades en los casos de existencia de vínculos interempresariales.

Las metas que se establecen para este objetivo son las siguientes:

**Meta 9.1**

En 2023, los países de la región deberán disponer en su legislación principal en materia de SST de un apartado que contemple la obligación de que la empresa que contrata vigile que la empresa contratista cumpla con las medidas de seguridad y salud que la legislación le exige y que, por ello, en caso de que esta última incumpla, será la empresa principal quien se convierta en responsable solidaria.

La OISS facilitará el análisis de la legislación comparada de los países en materia de subcontratación.

**Meta 9.2.**

En 2025, todos los países de la región deberán disponer de legislación específica sobre la seguridad y salud en el trabajo en los procesos de subcontratación en el sector de la construcción.

La OISS facilitará el análisis de la legislación comparada de los países en materia de subcontratación en el sector de la construcción.

### **Meta 9.3.**

En 2025, todos los países de la región deberán disponer de legislación específica sobre SST que deben cumplir las empresas contratantes y las empresas contratadas que realicen actividad en el mismo centro de trabajo, estableciendo los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a su respectivo personal.

La OISS publicara protocolos de coordinación en las actividades donde se da de manera más frecuente este supuesto.

### **Meta 9.4.**

En 2025, todos los países de la región deben disponer de legislación específica que regule la SST de las personas trabajadoras de empresas de trabajo temporal puestos a disposición de terceras empresas.

### **Meta 9.5.**

En 2023, todos los países de la región deberán disponer de protocolos de contratación en la Administración Pública, con el objetivo de que las contrataciones de obras y servicios en la propia Administración se realicen bajo adecuadas condiciones de seguridad y salud, fijando estándares mínimos de acreditación de la implantación efectiva de los planes de prevención de las empresas que pretendan contratar con el sector público.



**Objetivo 10: Reforzar el papel de la Inspección de Trabajo en materia de prevención de riesgos laborales.**

Los órganos de regulación, inspección, control y vigilancia deben ejercer de garantes para el correcto desarrollo de los sistemas de protección social y de seguridad y salud en el trabajo. A pesar de que en algunos de los países de la región se han implementado programas de desarrollo de estos organismos, se hace necesario impulsar y mejorar los recursos destinados, la transparencia y claridad en las sanciones ante incumplimientos preventivos, la capacitación específica en prevención de riesgos laborales del personal de la Inspección de Trabajo, así como potenciar su autoridad pública.

La intervención pública que desarrolla la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sigue siendo indispensable para afrontar con eficacia las obligaciones de seguridad y salud laboral; y también aquellas otras que han ido surgiendo después, muy especialmente los derechos de protección social inherentes al trabajo, cuyo mantenimiento exige constante atención y vigilancia, evitando las prácticas de trabajo informal, trabajo infantil, discriminación o la regulación de las nuevas formas de contratación.

Como se ha indicado, asistimos a intensas transformaciones de nuestro modelo productivo, que emergen con inusitada celeridad a partir del uso extensivo de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones, la generalización de la digitalización y el desarrollo creciente de la denominada “economía de las plataformas”, nuevas formas de organización de la actividad o incluso relaciones de trabajo de nuevo cuño, de difícil conceptualización, que demandan un especial esfuerzo para su entendimiento y asimilación. Estas situaciones podrían exigir adaptar la normativa y también impulsar la capacidad para detectar los abusos que a veces se producen al amparo de estas nuevas prácticas y, sobre todo, la voluntad, la energía y los medios necesarios para combatirlos.

Por tanto, las nuevas formas de organización del trabajo demandan que los órganos de regulación, inspección, vigilancia y control adquieran un mayor protagonismo en la garantía de la protección social y de la seguridad y salud en el trabajo, siendo necesario avanzar en la capacitación de este colectivo en todo aquello que tiene que ver con la generación de nuevas formas laborales, cambios de paradigmas o en la aparición de nuevos riesgos profesionales.

Además de las metas que se han planteado para los Órganos de Verificación, Fiscalización e Inspección de Trabajo en los objetivos anteriores, se proponen las siguientes:

**Meta 10.1**

Antes de 2023, los países de la región deberán desarrollar un Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo, con el objetivo de reforzar dicha institución en lo

relativo a los recursos estables de que disponen y de la organización interna, para la adecuada vigilancia y control de la normativa de Seguridad Social y de SST.

#### **Meta 10.2.**

Antes de 2023, los países de la región deberán disponer de legislación específica que recoja y regule las infracciones y sanciones ante los incumplimientos de la normativa preventiva.

#### **Meta 10.3.**

Antes de 2023, los países de la región deberán establecer mecanismos legales adecuados para que la Inspección de Trabajo mejore la garantía de cumplimiento de las infracciones y sanciones en materia de SST.

#### **Meta 10.4.**

Antes de 2025, los países de la región deberán mejorar los recursos destinados a la Inspección de Trabajo para poder así acercarse a la ratio referencial de 1 Inspector/a de Trabajo por cada 20.000 personas trabajadoras asalariadas formales; ratio que deberá ajustarse a las condiciones de dispersión poblacional de cada uno de los países.

#### **Meta 10.5.**

Antes de 2023, los países de la región deberán modificar los reglamentos de funcionamiento de la Inspección de Trabajo, dotándolos de la condición de “autoridad pública” que les habilite el acceso libre a las instalaciones a inspeccionar y la capacidad para recabar el respaldo policial, si ello fuera preciso. Igualmente se revisarán los procedimientos de intervención para dotarlos de agilidad y transparencia, así como la incorporación de los medios materiales adecuados para mejorar la eficacia de la actuación inspectora.

#### **Meta 10.6.**

Antes de 2023, los países de la región deberán disponer de un Plan de Capacitación anual dirigido al personal de Inspección de Trabajo, que incluya tanto los aspectos relevantes de SST como formación en nuevas tecnologías de la información y comunicaciones o sistemas de trabajo que permitan mayor eficacia en las actuaciones inspectoras.

La OISS prestará la asistencia técnica que le sea requerida a este efecto.

### **Meta 10.7.**

Antes de 2025, los países de la región deberán promover en la Inspección de Trabajo la mejora de la planificación de los trabajos de inspección determinando, con un carácter al menos bianual, los sectores de actividad, la actividad a verificar y los criterios que van a regir la actuación inspectora en las empresas

**Objetivo 11: Incentivar la incorporación del tipo penal de “delito contra la salud laboral” para los supuestos más graves y culpables de incumplimiento normativo.**

Dada la alta siniestralidad laboral que todavía se produce en nuestra región, se hace necesario proteger con mayor intensidad si cabe el derecho a la vida y a la salud de las personas trabajadoras como un derecho fundamental, estableciendo mecanismos en el ordenamiento jurídico nacional que garanticen esta situación.

En los últimos años y en los países occidentales se ha generalizado la tipificación como delito contra la salud de las personas trabajadoras el hecho de que las y quienes son responsables de la prevención de riesgos laborales incumplan grave y culposamente sus obligaciones preventivas. Lo cierto es que la mayoría de analistas coinciden en destacar la eficacia, sobre todo disuasoria, que tiene el establecimiento de dicha responsabilidad penal.

En nuestra región esta práctica de intervención judicial penal al respecto de las obligaciones preventivas esta mucho menos extendida, siendo deseable que se vayan incorporando, al menos los tipos delictivos para los incumplimientos más graves.

El delito contra la seguridad y salud en el trabajo es, fundamentalmente un delito de omisión culposa de las obligaciones de evaluar los riesgos de su organización empresarial y articular medidas preventivas o de vigilar su cumplimiento.

Las metas que se proponen para este objetivo son las siguientes:

**Meta 11.1**

Antes de 2023, los países de la región abrirán en el seno de los Consejos de Salud Ocupacional o Superintendencias de Riesgos del Trabajo, un debate tripartito sobre la necesidad de establecer este nuevo delito en el Código Penal de cada ordenamiento nacional.

**Meta 11.2**

Antes de 2023, la OISS pondrá a disposición de los países una situación comparada sobre el delito contra la seguridad de las personas trabajadoras.

### **Meta 11.3**

Antes de 2023, la OISS convocará un seminario especializado en materia de responsabilidad civil, penal y administrativa vinculada a la seguridad y salud en el trabajo.

## **Objetivo 12: Establecer mecanismos para garantizar la salud de las personas trabajadoras y avanzar hacia los modelos de “calificación de empresa saludable”.**

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha redefinido el concepto de salud que se venía utilizando, hasta llegar a una definirla como: *“un estado de bienestar en el cual el individuo, es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera, y es capaz de hacer una contribución a su comunidad”.*

La oferta tradicional en SST ha dejado de ser suficiente para construir una cultura preventiva de alto rendimiento, de alta motivación, de excelencia en los resultados y comprometida socialmente, buscando en todo momento la mejora de las condiciones de trabajo del capital humano de la empresa. En este sentido, el nuevo paradigma organizacional necesita incluir en el plan estratégico los aspectos relacionados con el bienestar laboral de las personas trabajadoras, el compromiso del personal y la motivación, para mejorar la salud de este colectivo.

La implementación de un Sistema de Gestión de Empresa Saludable permite: mejorar la productividad, garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras o generar un clima de trabajo positivo. Unos fines que permiten a las empresas acercarse a la tan ansiada excelencia empresarial. Pero, además de crear el marco necesario para generar un entorno de trabajo saludable, es necesario que la percepción de las personas trabajadoras sobre las condiciones de trabajo sea positiva.

Esta percepción genera también sentimientos adicionales, entre ellos, la motivación intrínseca y la satisfacción con la dirección de la empresa. La conjunción entre el buen clima laboral y una apreciación positiva del mismo por parte de las personas trabajadoras tiene un efecto positivo sobre la salud de las personas, sobre la productividad, la reducción del absentismo laboral, de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, la mejora de la competitividad y la sostenibilidad de las empresas y, por ende, para las economías.

Las metas que se proponen para este objetivo son las siguientes:

### **Meta 12.1.**

Antes de 2023, los países de la región deberán promover la adaptación de sus modelos preventivos convencionales a modelos de “empresa saludable”, proporcionando información y comunicaciones dirigidas a la sensibilización en las ventajas competitivas de dicho modelo.

### **Meta 12.2**

Antes de 2023, los países de la región deberán disponer de guías u orientaciones sobre cómo transitar hacia los modelos de empresa saludable en las empresas, en especial en las pequeñas y medianas empresas que es el colectivo donde menos implantada está la prevención de riesgos laborales.

### **Meta 12.3.**

Antes de 2025, los países de la región deberán establecer un modelo de gestión saludable, responsable y sostenible, ejemplarizándolo de forma prioritaria en la gestión preventiva en las Administraciones Públicas.

### **Meta 12.4.**

Dado que la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras es un pilar esencial para la promoción de la salud en la empresa, antes de 2025 los países de la región deberán incorporar progresivamente la obligatoriedad de los reconocimientos médicos periódicos según los puestos de trabajo.

### **Meta 12.5**

A fin de divulgar los modelos de empresa saludable, antes de 2023 los Ministerios de Trabajo de los países de la región deberán establecer planes de sensibilización y capacitación dirigidos a empresas y a representantes de las personas trabajadoras.

### **Meta 12.6.**

Antes de 2023, los países de la región deberán promover al menos una campaña institucional para el conocimiento de los modelos de gestión de empresa saludable y de los beneficios que dichos modelos aportan. Es recomendable a este efecto, el desarrollo de sistemas de certificación oficial de esta “calificación de empresa saludable”.

### **Meta 12.7.**

Antes de 2023, la OISS pondrá a disposición de los países de la región un mecanismo de diagnóstico para que las empresas conozcan su situación inicial antes de abordar un modelo de empresa saludable.

### **Meta 12.8.**

Antes de 2023, la OISS pondrá a disposición de los países de la región un protocolo para que las empresas establezcan un Plan de Acción para la implementación del modelo de empresa saludable.



**Objetivo 13: Enriquecer los procedimientos de seguridad y salud en el trabajo desde la perspectiva de la sostenibilidad, incorporando protocolos de tratamiento de residuos, reciclaje y reutilización de medios, utilización de materiales compatibles con el cuidado del medio ambiente, etc.**

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), promovidos por Naciones Unidas en 2015, tienen como fin hacer frente a los desafíos ambientales, políticos, sociales y económicos a los que se enfrenta nuestro mundo y por lo tanto constituyen un importante compromiso para los países. Unos Objetivos que son de aplicación en nuestra región y nos invitan a todos a crear un planeta más sostenible, seguro y próspero para la humanidad.

En esta línea, los Objetivos propuestos por la III Estrategia Iberoamericana de seguridad y salud en el trabajo 2021-2025 pretenden además de trabajar en los principales desafíos en materia de prevención de riesgos laborales, impulsar y promover la seguridad y salud laboral como parte de las estrategias de sostenibilidad de las organizaciones.

Por parte de algunas Instituciones se empieza a acuñar el concepto de “Prevención Sostenible”, que hace referencia a cómo está concebida ésta en los planes corporativos a largo plazo en las empresas, que incluyen la sostenibilidad ambiental como valor estratégico vinculado a la extracción y uso de materiales, el uso del agua, la energía o el impacto de las emisiones de CO<sub>2</sub> al medio ambiente.

El lema del último Congreso Mundial de seguridad y salud en el trabajo de la OIT y AISS, celebrado en 2020, confirma esta iniciativa al afirmar el Dr. Walter Eichendorf, del Seguro Alemán de Accidentes, que *“una Prevención que aspire a crear lugares de trabajo seguros y saludables, sólo tiene sentido si está considerada como un elemento crucial de la sostenibilidad”*.

Las metas que se proponen para este objetivo son las siguientes:

#### **Meta 13.1**

Antes de 2023, los países de la región deberán promover la integración de la normativa ISO 14001 en las empresas, con el objetivo de identificar y evaluar sus riesgos ambientales, reducir su impacto y mejorar su comportamiento ambiental en el medio y largo plazo.

#### **Meta 13.2.**

Antes de 2025, los países de la región deberán incorporar a su legislación preventiva los aspectos de sostenibilidad relacionados con el desempeño social responsable de las empresas.

### **Meta 13.3.**

Antes de 2025 los países de la región deberán promover que las empresas asuman como suyos tanto los 10 Principios del Pacto Mundial, así como los Objetivos de Desarrollo Sostenible en su totalidad. Ambos son marcos transversales en esta materia y persiguen respetar los derechos humanos y las normas laborales, preservar el medioambiente y actuar con transparencia en sus actividades y operaciones.

### **Meta 13.4.**

Antes de 2025, los países de la región deberán disponer de una legislación específica relacionada con el tratamiento de los residuos sanitarios y tóxicos desde el punto de vista de la SST. Así mismo, se primará la eliminación de sustancias perjudiciales para la salud, tanto por contacto o inhalación, sobre la incorporación de medidas preventivas paliativas o la incorporación de complementos económicos compensatorios.

**Objetivo 14: Implementación del Observatorio Iberoamericano de seguridad y salud en el trabajo, en el que se priorizara el análisis del impacto del COVID-19 en la región.**

Las Encuestas sobre Condiciones de Trabajo y Salud se han consolidado como una de las fuentes de información más útiles para la planificación y evaluación de las políticas públicas en materia de SST, tanto en el ámbito nacional como en el internacional.

Constituyen, además, un instrumento de investigación sobre la percepción que tienen, tanto empresas como personas trabajadoras, de los riesgos y de la prevención de los mismos, describiendo la realidad que en los distintos ámbitos de las actividades económicas presenta la población laboral.

Los análisis comparados sobre condiciones de seguridad y salud o el impacto de eventos concretos sobre la salud de las personas trabajadoras, constituyen herramientas trascendentes a la hora de implementar políticas preventivas de la salud.

La colaboración nacional e internacional para la obtención de información, análisis y puesta a disposición pública de información de interés para la salud laboral se consideran instrumentos de alto interés que la OISS quiere potenciar.

Las metas que se proponen para este objetivo son las siguientes:

**Meta 14.1.**

Constitución en el seno de la OISS del Observatorio Iberoamericano de Seguridad y Salud en el trabajo en el ejercicio 2021, al que están llamadas cuantas instituciones académicas o técnicas puedan realizar aportaciones de interés, siendo instituciones fundadoras, junto a la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, la Organización Internacional del Trabajo, el Instituto de Seguridad y Salud en el Trabajo de España y la Universidad Pompeu Fabra de Barcelona (España).

**Meta 14.2.**

Durante el ejercicio 2021, la OISS publicará el estudio sobre exceso de mortalidad provocado por la pandemia COVID19 sobre la población en edad de trabajar en los diferentes países de la región, poniendo a disposición pública los datos resultantes.

### **Meta 14.3**

El Consejo Rector del Observatorio, constituido por las instituciones fundadoras, publicará anualmente las previsiones de los proyectos de investigación a llevar a cabo en cada ejercicio y las instituciones participantes en el mismo.

### **Meta 14.4**

Antes del ejercicio 2023 la OISS implementara una plataforma interactiva del Observatorio donde se alojarán de manera estable los estudios que se vayan realizado y se pondrán a disposición publica las bases de datos y estudios realizados.

#### 4. Compromisos concretos asumidos por la Organización Iberoamericana de Seguridad Social para la implementación de la III Estrategia.

Objetivo/ Meta	Encomiendas OISS	Plazo ejecución
1.1	La OISS articulará un registro público de los documentos marco Estratégicos de SST que le sean reportados por los Gobiernos de los países.	2023
1.3	La OISS prestará la asistencia técnica requerida por los países al respecto de los Planes de capacitación para Instituciones de Inspección, vigilancia y control en materia preventiva; así como para los agentes sociales	Bianual
1.7	La OISS pondrá a disposición de los países los materiales formativos básicos y cursos gratuitos para facilitar el acceso a formación para personas trabajadoras de PYMES y micropymes	2023
2.4	La OISS desarrollara nuevos protocolos orientativos para adecuar la normativa de protección social y SST a las condiciones de las empresas de la denominada economía colaborativa	2025
2.5	La OISS pondrá a disposición de los países protocolos actualizados en relación con las actividades de reparto a domicilio de las plataformas digitales, en sus modalidades de trabajo independiente o por cuenta ajena, dadas las características peculiares de jornada de trabajo, retribución y condiciones de prestación laboral atípica	2025
3.3	La OISS pondrá a disposición de los países el análisis comparado de los listados de enfermedades profesionales existentes en la región.	2025
3.4	La OISS pondrá a disposición de los países un Protocolo de Datos Básicos para el adecuado registro de accidentes y enfermedades laborales.	2025
3.5	La OISS actualizará el Sistema Armonizado de Indicadores de Siniestralidad (SIARIN), disponible en la web de la Organización y promoverá la adhesión de nuevos países.	2023
3.7	La OISS pondrá a disposición de los países un Observatorio de Encuestas de Condiciones de trabajo en los hogares, que facilitará información individualizada y comparada de dichas encuestas	2023
4.5	La OISS facilitará material didáctico básico a los países para proyectar desde los Ministerios de Educación programas informativos sobre el sistema de protección social nacional en los niveles la educación primaria y secundaria.	2025
4.6	La OISS facilitara el acceso electrónico a su plataforma de formación de personas trabajadoras y representantes sindicales en relación con el trabajo informal y la población de bajos ingresos	2025
5.3	La OISS facilitará soportes metodológicos electrónicos para la evaluación y planificación de riesgos con perspectiva de género	2023

5.5	La OISS pondrá a disposición de los países la legislación existente sobre acoso laboral	2023
6.2	La OISS publicara protocolos de referencia en relación con legislación específica sobre la seguridad y salud en las actividades de ámbito rural y agrícola	2023
6.3	La OISS publicara protocolos de referencia en relación con legislación específica sobre utilización de plaguicidas, fertilizantes y otras sustancias químicas en las personas trabajadoras agrarias	2023
6.4	La OISS publicara protocolos de referencia en relación con la legislación específica sobre las condiciones de comercialización y utilización de maquinaria en los trabajos agrícolas	2023
6.5	La OISS publicara protocolos de referencia en relación con legislación sobre comercialización y etiquetado de productos químicos	2025
6.6	La OISS publicara protocolos de referencia en relación con la legislación sobre valores máximos de exposición profesional a sustancias químicas, con valores de referencia nacional o internacional	2025
7.7	Durante el periodo de vigencia de la Estrategia, la OISS actualizará e incorporará nuevos contenidos didácticos, que serán puestos a disposición en su página web, para facilitar a los centros educativos que lo requieran la inclusión de la SST en la educación primaria y secundaria.	2025
8.4	La OISS pondrá a disposición de los países cursos básicos de formación en materia de SST para representantes sindicales y empresariales que participen en el diálogo social y la negociación colectiva	2025
9.1	La OISS facilitará el análisis de la legislación comparada de los países en materia de subcontratación.	2023
9.2	La OISS facilitará el análisis de la legislación comparada de los países en materia de subcontratación en el sector de la construcción.	2025
9.3	La OISS publicara protocolos de coordinación para las actividades donde empresas contratadas y contratantes realicen actividad en el mismo centro, estableciendo los medios de coordinación en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivas personas trabajadoras	2025
10.6	La OISS prestará la asistencia técnica a los países en relación con la necesidad de que estos dispongan de un Plan de Capacitación anual dirigido al personal de Inspección de Trabajo, que incluya tanto los aspectos relevantes de SST como formación en nuevas tecnologías.	2023
11.2	La OISS pondrá a disposición de los países una situación comparada sobre el delito contra la seguridad de las personas trabajadoras.	2023
11.3	La OISS convocará un seminario especializado en materia de responsabilidad civil, penal y administrativa vinculada a la seguridad y salud en el trabajo	2023
12.7	La OISS pondrá a disposición de los países de la región un mecanismo de diagnóstico para que las empresas conozcan	2023

	su situación inicial antes de abordar un modelo de empresa saludable	
12.8	La OISS pondrá a disposición de los países de la región un protocolo para que las empresas establezcan un Plan de Acción para la implementación del modelo de empresa saludable	2023
14.1	Constitución en el seno de la OISS del Observatorio Iberoamericano de Seguridad y Salud en el trabajo en el ejercicio 2021, al que están llamadas cuantas instituciones académicas o técnicas puedan realizar aportaciones de interés, siendo instituciones fundadoras, junto a la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, la Organización Internacional del Trabajo, el Instituto de seguridad y salud en el trabajo de España y la Universidad Pompeu Fabra de Barcelona (España)	2021
14.2	La OISS publicará el estudio sobre exceso de mortalidad provocado por la pandemia COVID19 sobre la población en edad de trabajar en los diferentes países de la región, poniendo a disposición pública los datos resultantes	2021
14.3	El Consejo Rector del Observatorio, constituido por las instituciones fundadoras, publicará anualmente las previsiones de los proyectos de investigación a llevar a cabo en cada ejercicio y las instituciones participantes en el mismo	
14.4	La OISS implementará una plataforma interactiva del Observatorio donde se alojarán de manera estable los estudios que se vayan realizando y se pondrán a disposición pública las bases de datos y estudios realizados	2023

## ***5. Seguimiento de la III Estrategia Iberoamericana de seguridad y salud en el trabajo 2021-2025.***

Al igual que en las anteriores Estrategias Iberoamericanas de Seguridad y Salud en el Trabajo, en esta III Estrategia se llevará a cabo un seguimiento de los objetivos y metas señalados a lo largo del documento, de su traslado y puesta en práctica efectiva en el día a día de las políticas de SST de los países de la región, así como de la serie de compromisos y retos que asume la propia Organización Iberoamericana de Seguridad Social.

Todo ello se pondrá periódicamente a disposición de los Gobiernos, instituciones preventivas y agentes sociales nacionales e internacionales que operan en la región, a través de un informe de seguimiento y control que incorpore el estado de ejecución de los mismos.

Estos informes, cuya elaboración asumirá la OISS, se emitirán en forma de Memoria presentada por la Secretaria General en los órganos de Gobierno de la OISS y en los Congresos de Prevención de Riesgos Laborales en Iberoamérica, PREVENIA. Tras estas presentaciones preceptivas, quedaran publicados en el apartado específico de la EISST en la página web de la OISS