



Oficina
Internacional
del Trabajo
Ginebra

LA DIVERSIDAD EN LA UNIDAD: HACIA UN SISTEMA INTEGRADO DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO (SIIT)

INFORME FINAL DE LA CONFERENCIA ORGANIZADA POR
LA PRESIDENCIA LUXEMBURGUESA DEL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA

Luxembourg, Mondorf-les-Bains, Domaine Thermal

9-11 Marzo 2005

*Luxembourg Presidency
of the Council of the European Union*



CONTENIDO

Reforzar la Inspección del Trabajo en una economía globalizada	4
ITM: una organización adaptándose a los nuevos desafíos	6
Un sistema de inspección del trabajo integrado a nivel nacional y las normas para la vida laboral controladas por las autoridades competentes	8
1 Introducción	11
2 Seguridad, salud y trabajo: hacia un enfoque holístico	12
3 La UE y la OIT: el establecimiento de una cultura de seguridad	16
4 El mundo laboral en proceso de cambio: un reto permanente para una asociación tripartita	21
5 Hacia un concepto de autoridad eficaz y competente en la inspección del trabajo	24
5.1 Modelos de buenas prácticas	25
5.2 Estrategias nacionales	26
5.3 Actividades de revisión de la OIT	27
6 Un enfoque multidisciplinar al nivel de la empresa	31
6.1 Buenas prácticas	31
7 Ratificación y aplicación de los convenios de la OIT: Un proceso dinámico	33
8 Conclusiones	34



REFORZAR LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN UNA ECONOMÍA GLOBALIZADA

Assane Diop,
Director Ejecutivo, Sector Protección Social, OIT

La globalización está cambiando la manera de trabajar de los individuos y los peligros a los que se enfrentan. Abordar estos cambios en la vida laboral exige un enfoque integrado, que fusione los aspectos tradicionales, técnicos y médicos con los sociales, psicológicos, económicos y legales. La nueva realidad exige estrategias globales y una respuesta local para que los países puedan reaccionar adoptando políticas socioeconómicas adecuadas, evitando las turbulencias económicas y promoviendo la paz industrial.

La Unión Europea y la OIT, como socios estratégicos, están centrándose cada vez más en el desarrollo de enfoques coherentes e integrados destinados a resolver los problemas sociales ligados a la globalización de la economía mundial. Ambas promueven una globalización que vaya de la mano de la promoción de los valores sociales, el trabajo decente, la aplicación de las normas laborales y una mayor democratización de las sociedades.

Así, es de suma importancia mejorar la protección de las personas en el trabajo y garantizar su derecho a un entorno laboral sano y seguro. Dentro de este contexto, la Inspección del Trabajo desempeña un papel fundamental al promover el cumplimiento de las normas nacionales e internacionales, controlar las condiciones de trabajo, permitir a los trabajadores presentar sus quejas y buscar soluciones sin sentirse intimidados. Dada su posición de representantes gubernamentales en el lugar de trabajo, los inspectores laborales desempeñan un papel esencial en la promoción del trabajo decente con el objeto de conseguir un desarrollo económico y social sostenible en todo el mundo.



La Conferencia “Unidad por encima de las diferencias: La necesidad de un Sistema Integrado de Inspección del Trabajo”, organizado por el Gran Ducado de Luxemburgo y la OIT, ha sido un hito importante. Al subrayar la importancia de reforzar los sistemas de inspección de trabajo en todo el mundo, participantes tripartitos procedentes de 75 países acordaron:

- Promover el desarrollo de políticas que completen las funciones reguladoras con enfoques orientados a encontrar soluciones.
- Adoptar un enfoque global, que tenga en cuenta las distintas dimensiones de la vida laboral.
- Reforzar la capacidad técnica y administrativa de las inspecciones de trabajo, incluido el uso del sistema de formación integrado de la inspección del trabajo.
- Explotar el potencial de los inspectores de trabajo como pasarela para promover unos entornos de trabajo sanos y seguros en la economía informal y
- Compartir experiencias sobre buenas prácticas, métodos para la evaluación de riesgos y formulación de políticas.



La UE y la OIT comparten objetivos comunes en cuanto a la inspección de trabajo. Así se refleja en la Directiva marco de la UE (89/391/EEC) y en la Convención de la Inspección del Trabajo (en Comercio e Industria) de 1947 (Nº 81). La recomendación de la Conferencia de Luxemburgo es que la inspección del trabajo sea uno de los elementos claves para que la futura colaboración UE/OIT confirme una vez más ese compromiso y esa visión compartidos. Las experiencias de cooperación técnica de la OIT y la UE muestran que la inspección de trabajo puede convertirse en un sistema moderno, eficiente y eficaz, basado en un asesoramiento y una aplicación competentes. Reforzar la inspección del trabajo en los países que acaban de integrarse en la UE y en los países candidatos seleccionados así como en los países en vías de desarrollo es un punto prioritario en la agenda tanto de la UE como de la OIT.

Nos gustaría aprovechar esta oportunidad para expresar nuestro agradecimiento al Gran Ducado de Luxemburgo por haber seleccionado la inspección del trabajo como una de sus prioridades durante su presidencia de la UE.

Mucho se ha hecho para reforzar las inspecciones del trabajo, pero todavía queda mucho por hacer en la economía globalizada actual. Los inspectores del trabajo tienen ante sí un papel vital en el desarrollo, garantizando una "globalización justa" y haciendo del trabajo decente un objetivo global. La Conferencia de Luxemburgo estableció la plataforma de acción. Debemos aprovechar esta oportunidad única para avanzar juntos y reforzar nuestras inspecciones de trabajo de manera que puedan cumplir el gran reto que tienen hoy y tendrán en el futuro.



ITM: UNA ORGANIZACIÓN ADAPTÁNDOSE A LOS NUEVOS DESAFÍOS

François Biltgen,
Ministro de Trabajo y Empleo

En el contexto de la Presidencia luxemburguesa del Consejo de la Unión Europea, el Ministro de Trabajo y Empleo, François Biltgen, se refirió a las líneas principales de la serie de conferencias desarrolladas por la Inspección del Trabajo (Inspection du Travail) en Mondorf-les-Bains en marzo de 2005.

El pasado y los retos de la Inspección del Trabajo y de las Minas (Inspection du Travail et des Mines)

La Inspección del Trabajo y de las Minas (Inspection du Travail et des Mines - ITM) se creó en un momento en el que la producción del hierro y el acero era la actividad predominante del Gran Ducado de Luxemburgo. Las funciones relacionadas con esta actividad se definieron, por lo tanto, en un período en el que el crecimiento industrial acababa de empezar. Sin embargo, nuestro mundo laboral ha cambiado mucho desde entonces, debido entre otras cosas a la globalización de la economía y, además, a que el sector terciario se ha convertido indiscutiblemente en el sector económico predominante en nuestro país.

Por ello, es bastante legítimo preguntarse si la ITM, en su estado actual, todavía está en condiciones de abordar la tarea de responder a los numerosos retos a los que se enfrenta cada día nuestro mundo industrial, como el acoso o el tabaquismo pasivo, por nombrar un par de ejemplos.

Por consiguiente, es absolutamente necesario reformar la ITM.

Para que esta reforma sea lo más eficaz posible, los principios de la misma se inspirarán en gran medida en las revisiones elaboradas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y por el Comité de Inspectores del Trabajo, y sus directrices se ceñirán a la definición de la Inspección del Trabajo aprobada por la OIT.



Definir el papel de la ITM

La Organización Internacional del Trabajo ha definido el papel de la Inspección del Trabajo de la siguiente manera:

- La inspección debe trabajar de acuerdo con un sistema de información y de prevención pro-activo encaminado a aumentar el nivel de concienciación. Sin embargo, el enfoque actual es bastante reactivo;
- La inspección debe definir las directrices de su política en colaboración con el Ministro de Trabajo y con ambas partes de la industria;
- Las áreas de actividad de la inspección del trabajo deben ser multidisciplinares;
- Los futuros inspectores deben poseer las competencias adecuadas;
- El sistema de sanciones debe modificarse: a modo de ejemplo, el rechazo de una empresa a corregir errores que han sido detectados por la Inspección debe castigarse a través del nuevo sistema de multas inmediatas. En otras palabras, ya no es necesario esperar a que se produzca un accidente antes de proceder a la inspección y, en consecuencia, sancionar a la empresa. Así, un enfoque más preventivo permitiría evitar un número considerable de procedimientos judiciales.

Como no recae dentro de la autoridad de la OIT el desarrollo de revisiones sistemáticas en todos los Estados Miembros de la organización, el Sr. Biltgen ha decidido presentar un borrador de reforma de la ITM del Gran Ducado a título de ejemplo, permitiendo a cada Estado Miembro inspirarse en este modelo.



Desplazamiento de los Trabajadores

Sin perjuicio de sus demás competencias, la ITM tiene la tarea de garantizar la aplicación de la legislación en materia de desplazamiento de los trabajadores. De hecho, en el Gran Ducado de Luxemburgo, un número bastante considerable de trabajadores asalariados se están beneficiando de desplazamientos provisionales, especialmente en el sector de la construcción.

La Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo del 16 de diciembre de 1996 relativa al desplazamiento de los trabajadores en el marco de una prestación de servicios se ha incorporado a la ley nacional a través de una ley con fecha del 20 de diciembre de 2002.

Además de la incorporación de la Directiva, este texto legal proporciona una regulación para controlar la aplicación de la legislación laboral.

De acuerdo a esta ley de 2002, cualquier empresa extranjera que no tenga un establecimiento regular en Luxemburgo debe nombrar a un agente autorizado ad hoc para regularizar los archivos administrativos de los trabajadores desplazados.

A petición de la ITM, este agente autorizado debe ser capaz de poner a su disposición cualquier información y todos los documentos relativos a los trabajadores desplazados que son indispensables para ejercer el control.

En el marco de su misión, la Inspección del Trabajo y de las Minas trabaja en estrecha cooperación con otros servicios públicos competentes en la materia, y pueden identificar controles sistemáticos en lugares de trabajo para verificar que se respetan las disposiciones de la ley.

Ámbito de la reforma

Dentro de la Unión Europea, los responsables en muchos Estados Miembros opinan que las comprobaciones realizadas por la Inspección del Trabajo deben hacerse cada vez más eficaces para restringir el dumping social. En este contexto, por lo tanto, también se trata de garantizar una buena cooperación entre las autoridades de los países de origen de la empresa y del país en el que el trabajador está desplazado.



UN SISTEMA DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO INTEGRADO A NIVEL NACIONAL Y LAS NORMAS PARA LA VIDA LABORAL CONTROLADAS POR LAS AUTORIDADES COMPETENTES

Paul Weber,
Director Inspección del Trabajo y de las Minas (ITM), Luxemburgo

Para proteger la seguridad y salud en el trabajo, el director de la Inspección del Trabajo y de las minas de Luxemburgo ha desarrollado un plan de acción para instaurar un Sistema Integrado de Inspección del Trabajo (SIIT).

La estructura del SIIT se basa en las convenciones y normas establecidas para la vida en el trabajo por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Las redes internacionales, como la IALI, son instrumentos que ayudan y acompañan a los Estados miembros en la puesta en marcha de su plan de acción nacional.

Se recomienda a cada Estado miembro que aplique en la política general estas normas destinadas a conseguir la paz social, una paz social en la que se respetan la « gestión como buen padre de familia » y el bienestar de los trabajadores, en la que cada uno tiene derecho a un trabajo decente y en la que la prevención ocupa un lugar importante.

Para promover la seguridad, la salud y el bienestar en el lugar de trabajo a nivel nacional se ha creado un comité consultivo de trabajo tripartito. Forman parte de él a todos los actores claves encargados de fijar las prioridades nacionales.



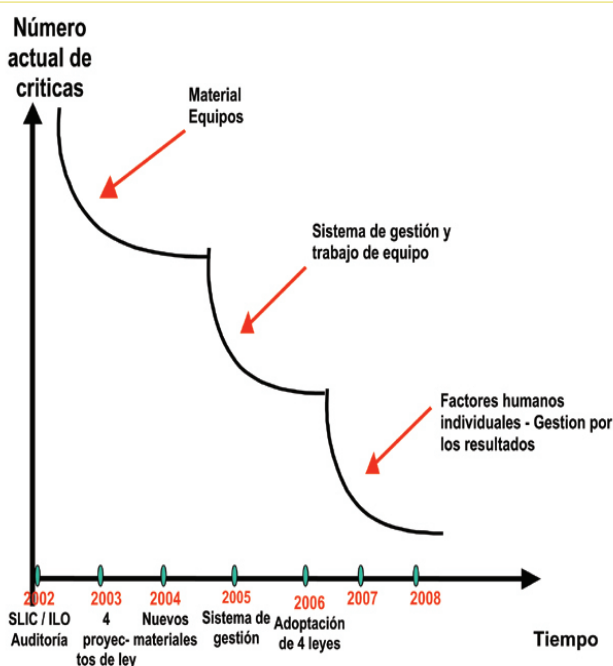
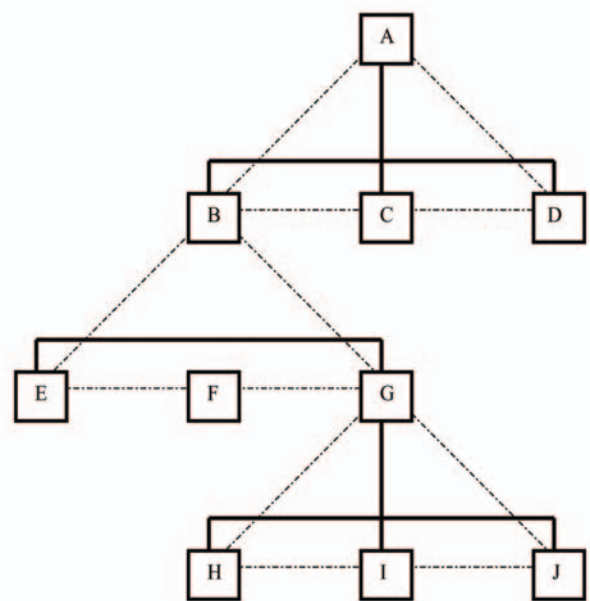
A nivel de la autoridad competente (Inspección del Trabajo y de las Minas – ITM), se han creado equipos multidisciplinares. Los inspectores/controladores actúan sobre el terreno como generalistas y trabajan en disciplinas como la sanidad y la salud en el lugar de trabajo y las condiciones de trabajo. Aplican un principio: un inspector por empresa. Si los problemas son demasiado complejos, los inspectores/controladores del ITM contarán en su misión con la ayuda de especialistas internos o externos (especialistas del ministerio de Sanidad, de los médicos del trabajo de la división salud en el trabajo

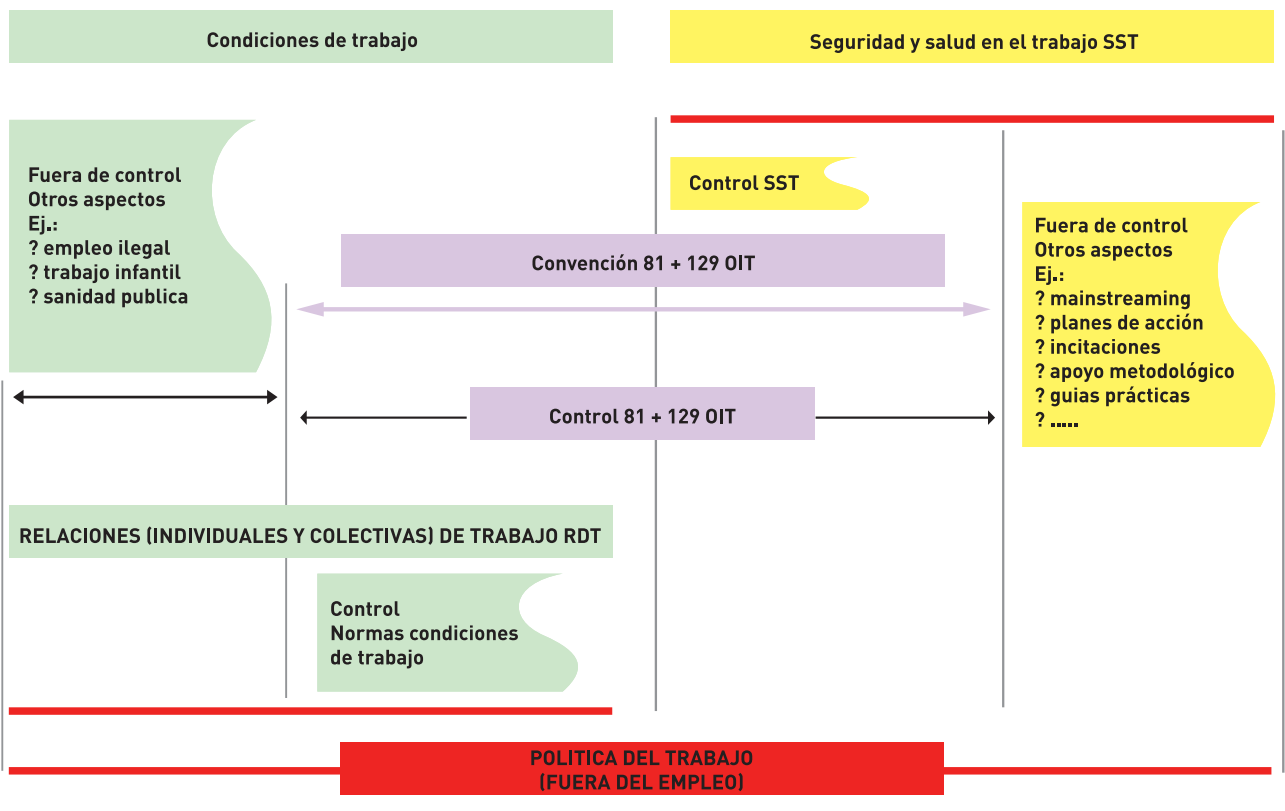
A petición de la ITM, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Comité de Altos Responsables de la Inspección del Trabajo (CHRIT) realizaron, en julio de 2002, una revisión. El informe final sugería algunas modificaciones con respecto a la organización con la idea de responder a sí a los nuevos retos provocados por la globalización de la economía. También recomendaba que la reforma de la ITM tuviera lugar por etapas. Para institucionalizarla, había que adoptar una serie de propuestas de ley. Un año después de la revisión, se han presentado al Parlamento 4 nuevas propuestas de ley. En 2004, la ITM se instaló en sus nuevas oficinas, situadas en dos lugares diferentes. La disposición de las nuevas oficinas se ha llevado a cabo en función de los resultados



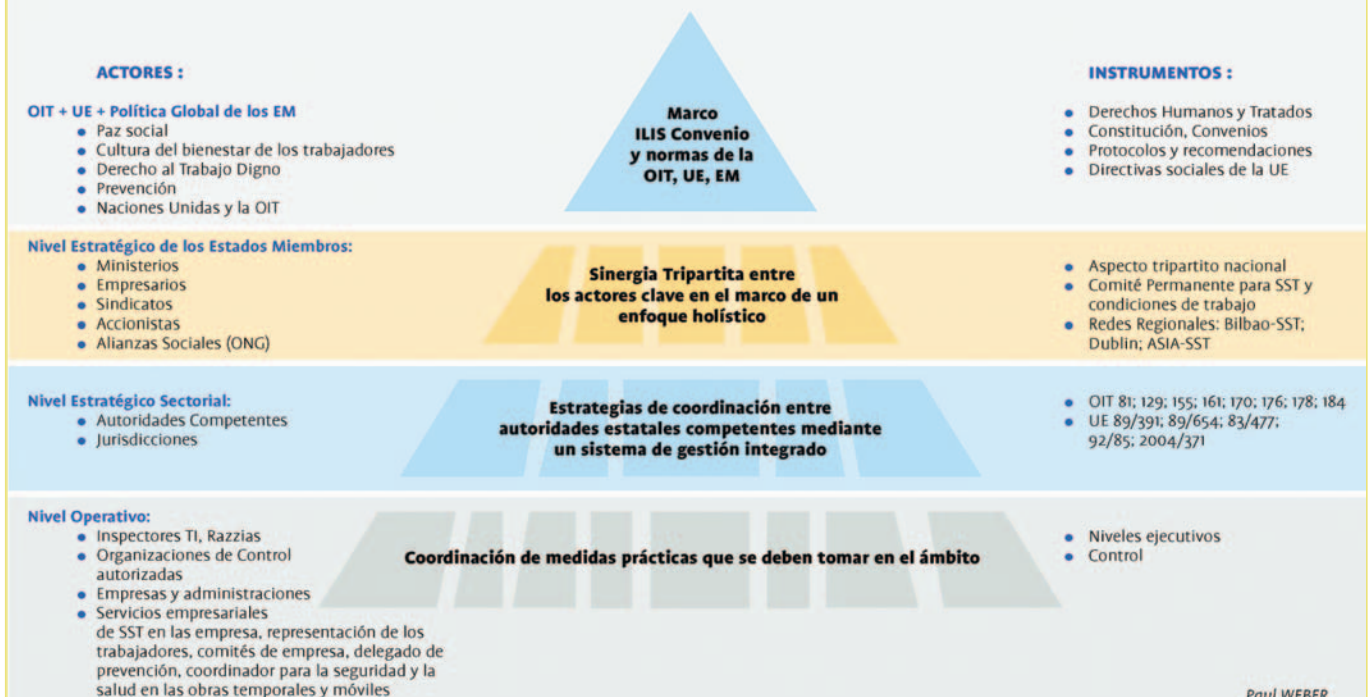
de aquella revisión. La infraestructura permite organizar el trabajo según el nuevo sistema de gestión. En cuanto se publiquen estas cuatro leyes, los inspectores/controladores recibirán la formación correspondiente prestando especial atención a los aspectos psicosociales y a la motivación individual de cada colaborador.

El sistema de gestión de la ITM tiene tres niveles. Antes de la reforma, el sistema de gestión tenía una estructura vertical: había un director para todo el equipo. El nuevo sistema de gestión es más detallado y prevé una estructura triangular que da más responsabilidad a los directores adjuntos y a los jefes de los servicios específicos y de las agencias locales. Se han creado equipos operativos multidisciplinarios en el seno de las divisiones y de las agencias locales. Las actividades de los inspectores impuestas por las convenciones de la OIT abarcan dos ámbitos: la seguridad y salud en el trabajo y las condiciones de trabajo. Las misiones de los inspectores van más allá de este control. Son responsables de la elaboración de ciertas prioridades nacionales específicas como el seguimiento del cumplimiento de los convenios colectivos de trabajo. El control no está relacionado con los temas relativos al desempleo (ver esquema siguiente).





Proceso de instalación de un Sistema de Inspección del Trabajo integrado



1 INTRODUCCIÓN

Durante su presidencia del Consejo de la Unión Europea, el Gran Ducado de Luxemburgo junto con la OIT proporcionaron una plataforma para el intercambio de experiencias entre los gobiernos y los interlocutores sociales con respecto al papel de los servicios de inspección del trabajo estatales.

El objetivo de la conferencia de Mondorf-les-Bains consistía en desarrollar políticas eficaces, adaptadas a la promoción de un plan de acción para aplicar un sistema integrado de inspección del trabajo. Durante los dos días que duró la conferencia, se presentaron ejemplos de buenas prácticas para ilustrar casos de éxito en la aplicación de sistemas integrados de inspección del trabajo tanto al nivel de la empresa como a nivel nacional. Un sistema integrado de inspección del trabajo es un concepto holístico, coherente y flexible que contiene elementos como la integración administrativa, técnica y de procedimiento. En su programa "Trabajo Decente, Trabajo Seguro", la OIT confiere a la labor de inspección y a sus interlocutores sociales nuevos papeles y responsabilidades. La idea es asegurar la salud y seguridad de los trabajadores mejorando las condiciones de trabajo y garantizando relaciones laborales dignas a través de un Sistema Integrado de Inspección del Trabajo.

Alrededor de 200 representantes de trabajadores, empresarios y gobiernos así como observadores de organizaciones internacionales y europeas procedentes de 75 países y varios ministros y viceministros de Trabajo discutieron los múltiples papeles del inspector del trabajo como investigador y facilitador, así como agente de control que se enfrenta a los retos de la globalización.

El objetivo consiste en aumentar la concienciación europea y mundial sobre las dimensiones sociales del lugar de trabajo. Las consideraciones sociales deben dotarse del mismo estatus que las preocupaciones económicas, financieras y medioambientales en un enfoque holístico. Ya es hora de asumir un enfoque global y pasar a la acción local. La aplicación de las Normas Laborales Fundamentales y las leyes y reglamentos que las hacen entrar en vigor al nivel nacional puede mejorarse significativamente si las capacidades de las inspecciones del trabajo nacionales están bien fundamentadas y reforzadas. Los inspectores del trabajo tienen un papel crucial que desempeñar porque son los únicos que tienen la autoridad necesaria para acceder directamente e imponer cambios en el lugar de trabajo.

Gerd Albracht, Coordinador de los Sistemas de Inspección del Trabajo, OIT, Ginebra



2 SEGURIDAD, SALUD Y TRABAJO: HACIA UN ENFOQUE HOLÍSTICO

La economía global está cambiando la manera en que trabajan los individuos y los peligros a los que se enfrentan los trabajadores. Los cambios en la vida laboral deben ser abordados desde un enfoque integrado, fusionando los ámbitos técnicos, médicos, sociales y legales tradicionales y encaminándolos hacia una prevención eficaz. La globalización implica una necesidad acuciante de enfoques creativos y holísticos, que tengan en cuenta los cambios en el mundo laboral y la aparición de nuevos riesgos.

Cambiar el mundo laboral

El mundo laboral ha cambiado drásticamente en las últimas décadas. El mercado global, la transición hacia una sociedad del conocimiento y el paso de la industria hacia una nueva economía de servicios ha producido cambios importantes en el mundo laboral como una mayor flexibilidad y movilidad de los trabajadores, el empleo de nuevas tecnologías, el cambio de la organización industrial y la globalización.

Están surgiendo nuevos riesgos, especialmente riesgos psico-sociales y enfermedades músculo-esqueléticas, mientras que los riesgos físicos bien conocidos, como el ruido intenso, las posturas dolorosas que producen cansancio y la manipulación de cargas pesadas siguen prevaleciendo y van en aumento. Los diversos cambios en la situación laboral también han traído consigo un aumento de la carga de trabajo mental y de los problemas psicológicos. El aumento de la carga de trabajo mental puede desembocar en estrés y provocar errores humanos.

El mundo laboral en proceso de cambio apela a un enfoque holístico y que preste atención especial a los inspectores del trabajo. Los nuevos riesgos emergentes exigen más de las competencias, las capacidades y los recursos de la Inspección del Trabajo.

Observación

Resulta esencial vigilar de cerca el lugar de trabajo para mejorar la prevención de las enfermedades y accidentes ocupacionales. Así se puede recabar la información necesaria para prestar

atención a la magnitud de los problemas de salud y seguridad del lugar de trabajo, determinar prioridades para la investigación y fijar y evaluar intervenciones para mejorar la salud y seguridad en el trabajo. Se puede recabar información que podría ayudar a detectar y anticipar los nuevos riesgos emergentes. Se pueden extraer datos actualizados a través de la recogida de estadísticas y de una serie de encuestas.

Las Encuestas Europeas sobre las Condiciones de trabajo

Las Encuestas Europeas sobre las Condiciones de trabajo de la Fundación Europea de Dublín son las primeras que extraen conclusiones para todos los Estados Miembros de la Unión Europea.

La tabla de puntuación Nórdica

Los países nórdicos han creado una tabla de puntuación internacional de las políticas nacionales que aplican la Estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo 2002-2006. El proyecto piloto se basa en un cuestionario. El objetivo consiste en ofrecer una visión general de algunas acciones tomadas en diferentes países (Dinamarca, Finlandia, Islandia, Noruega y Suecia) y controlar cómo las abordan en relación con los principales objetivos de la estrategia. La tabla de puntuación está construida sobre el principio de elaborar sus propios informes a partir de los países que participan.

La tabla de puntuación le otorga prioridad a una serie de partes de la estrategia para medir los avances. El reto consiste en hacer que sea posible medir la eficacia de la estrategia. Ya ha mostrado cierto éxito y podría servir de ejemplo para la Unión Europea y otras regiones del mundo.

Observación de los Riesgos

La Agencia Europa de Bilbao está desarrollando un programa de Observación de Riesgos cuyo objetivo consiste en identificar los riesgos emergentes y sus correspondientes buenas prácticas preventivas. El programa de Observación de Riesgos organizará las actividades de la Agencia de tal manera que el tema de los problemas que vayan surgiendo se cubran de una manera



holística e integrada a través de las áreas clave del monitoreo de SST, sistemas y programas de buenas prácticas e investigación.

Envejecimiento

Actualmente, el envejecimiento de la población activa es uno de los problemas más importantes que afectan hoy en día al lugar de trabajo. La capacidad de trabajar de los empleados de mayor edad tiene un impacto sustancial en el nivel de productividad y de eficacia de las empresas. Hay que desarrollar buenas estrategias de prevención, como adaptaciones ergonómicas para mantener la capacidad de trabajo y de recibir empleo de los trabajadores de mayor edad. Especialmente en trabajos que exigen una buena condición física, los riesgos de una jubilación anticipada son altos. Mantener la capacidad de trabajar es un reto teniendo en cuenta el envejecimiento de la población activa.

El Estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo 2002-2006 confirma que la población activa en Europa experimentará en las próximas décadas un aumento de la proporción de los trabajadores de 50 años en adelante, y una reducción correspondiente de la proporción de trabajadores jóvenes.

Las comparaciones relacionadas con la edad muestran que los jóvenes tienden a sufrir más accidentes en el trabajo, mientras que los trabajadores de 55 años en adelante suelen sufrir los accidentes más graves, con una tasa de mortalidad por encima de la media europea. El grupo de población de 55 años en adelante también es el grupo en el que más incidencia tienen las enfermedades ocupacionales de largo desarrollo, como el cáncer (la mayoría de los casos se sigue debiendo a la exposición al amianto) y enfermedades cardiovasculares, mientras que los trabajadores jóvenes tienden a desarrollar más alergias y enfermedades infecciosas.

Estas diferencias muestran que debemos adoptar un enfoque global de cara a la calidad del empleo, prestando atención a la situación específica de las generaciones y grupos de edad en el mundo del trabajo.

PYMES

Las Pequeñas y Medianas Empresas son un grupo especialmente vulnerable. Su plantilla se compone de pocos empleados y suelen tener recursos modestos. Sin embargo, las PYMES constituyen un grupo objetivo importante, ya que son un motor impulsor de la economía. Garantizar un entorno laboral sano y seguro en la empresa es cuestión de supervivencia para las pequeñas empresas. Un entorno laboral sano y seguro es un factor que influye en el rendimiento económico de la empresa. Las pequeñas empresas deben ser conscientes de esta cultura de prevención, que debe apoyarse en una asociación formada por todos los actores implicados. Una política de prevención no puede tener resultados convincentes sin la participación explícita de los trabajadores o sin el apoyo de organismos profesionales y de consulta. El papel de los organismos de inspección es particularmente importante en el desarrollo y mantenimiento de la cultura de prevención.

La estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo 2002-2006 enfatiza que las PYMES constituyen un grupo objetivo vulnerable. Las PYMES y los negocios muy pequeños, así como los trabajadores autónomos y los asistentes familiares no asalariados, deberían ser el objeto de medidas específicas en cuanto a los programas de información, concienciación y prevención de riesgos.

La Estrategia Europea de Empleo afirma que los Estados Miembros se esforzarán en garantizar una mejor aplicación de la legislación existente en materia de salud y seguridad en el lugar de trabajo, reforzando la aplicación y proporcionando orientación para ayudar a las empresas, sobre todo las PYMES, a que cumplan la legislación vigente. Se trabajará también para mejorar la formación sobre salud y seguridad en el trabajo e impulsará medidas para reducir los accidentes laborales y enfermedades profesionales en sectores conocidos desde siempre por sus elevados riesgos.

Las PYMES suelen quejarse de la abrumadora carga administrativa ocasionada por los reglamentos y requisitos gubernamentales. Los inspectores laborales pueden ayudar a las PYMES



Las instancias de inspección tienen ante sí una serie de retos y hay que tomar medidas. La salud y seguridad en el trabajo no solamente se aplican al lugar de trabajo sino que además se relacionan con la dignidad humana y con el nivel de vida de cada uno en la sociedad. Mejorar las condiciones de trabajo reducirá el número de fallecimientos, heridos y enfermedades al tiempo que mejorará la calidad de vida.

Michele Patterson, Director Ejecutivo, Servicios del Trabajo, Australia del Sur

a cumplir sus requisitos legales y proporcionar orientaciones claras y fáciles de entender. Además, sería interesante ofrecer a las PYMES una 'ventanilla única', donde pueda compartirse la información.

Calidad del trabajo y del empleo

La calidad del trabajo y del empleo constituye un elemento central en el enfoque holístico de la salud y seguridad en el trabajo. Las cuatro dimensiones de la calidad del trabajo y del empleo son: ofrecer seguridad en la carrera y de empleo, mantener e impulsar la salud y el bienestar de los trabajadores, desarrollar capacidades y competencias y conciliar la vida profesional y familiar.

Acaba de establecerse en China un modelo llamado "Futuro 500". Es un modelo para las políticas de responsabilidad social en las empresas. Futuro 500 es una alianza sin ánimo de lucro de empresas Fortuna 500 que reúne a ejecutivos de empresas líderes para compartir experiencias, debatir temas e identificar las mejores prácticas en la de la empresa. La nueva norma, Futuro 500 difiere de la popular Fortuna 500 en que hace hincapié en las responsabilidades sociales y medioambientales de las empresas. El sistema Futuro 500 se basa en tres tipos de responsabilidades de las empresas: el desarrollo económico, el progreso social y la protección medioambiental.

Jin Zhouying, director de la Academia China de Ciencias Sociales

El Estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo 2002-2006 describe las líneas generales de un enfoque global del bienestar en el trabajo. Tiene en cuenta los cambios que se producen en el mundo y la aparición de nuevos riesgos, particularmente riesgos de índole psico-social. De esta manera, se orienta hacia la mejora de la calidad del trabajo y pretende impulsar un entorno laboral sano y seguro. La salud y la seguridad son elementos esenciales en términos de calidad del trabajo y se incluyen entre los indicadores aprobados tras la comunicación de la Comisión sobre "Invertir en calidad".

Un entorno de trabajo sano y seguro y la organización laboral son factores de rendimiento tanto para la economía como para las empresas. La "falta de calidad" del trabajo se expresa en una pérdida de la capacidad de producción y en pagos compensatorios y beneficios. Este problema tiene un enorme impacto financiero en las empresas.

Tres niveles

Los Inspectores del trabajo deben influir en tres niveles diferentes: el lugar de trabajo, los interesados (tripartito) y el estado (nacional e internacional)

El lugar de trabajo

La inspección de las condiciones de salud y seguridad puede alinearse con la inspección de las condiciones de trabajo generales para producir un mejor resultado para el conjunto del lugar de trabajo. Con objeto de mejorar la inspección del trabajo, sus funciones deben enmarcarse en un enfoque integrado y holístico. Muchos problemas actuales de los trabajadores atraviesan las fronteras entre la SST, las condiciones de trabajo y las relaciones industriales. Las soluciones a estos problemas de los trabajadores pueden gestionarse con más eficacia utilizando los beneficios de una función de la inspección del trabajo para desarrollar la cooperación de los trabajadores con otra.

Responsabilidad Social de la Empresa (RSE)

La RSE se está convirtiendo en una prioridad cada vez más importante para las empresas de todo tipo y tamaño. La salud y seguridad en el trabajo es un componente esencial de la RSE y proporciona a los directores y profesionales de



SST una gran variedad de retos y oportunidades.

El Libro Verde de la Comisión, "Fomentar un Marco Europeo para la Responsabilidad Social de las Empresas," recalca que la salud en el trabajo es un ámbito ideal para realizar "buenas prácticas" voluntarias por parte de empresas que quieren superar las reglas y normas existentes. El ejercicio de consulta posterior, que cubre una amplia gama de partes interesadas, permitirá identificar una serie de respuestas posibles.

Los interesados

Se apela a la cooperación entre todos los actores, así como el refuerzo del papel de las autoridades públicas y de los interlocutores sociales, la profundización del diálogo social y la capacitación, especialmente en los nuevos Estados Miembros de la UE.

Igualmente, una estrecha colaboración entre los diferentes departamentos del gobierno permitiría una oportunidad de tipo "único" para todas las empresas, incluidas las PYMES.

El Estado

El papel de los gobiernos es crucial para desarrollar la salud y seguridad en el trabajo y este papel debería reforzarse. Además de la necesidad de desarrollar una estrategia global, es importante establecer una cultura mundial de la salud y la seguridad.

La Inspección del Trabajo seguirá siendo una función esencial del Estado. Es un actor clave para impulsar, asesorar, controlar y aplicar las disposiciones nacionales por las que entran en vigor las 8 Normas Laborales Fundamentales de la OIT. Estas normas constituyen la Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Nunca se dará demasiada importancia al papel que desempeñan los inspectores del trabajo en un mundo globalizado. Son los principales agentes gubernamentales con un impacto directo sobre el lugar de trabajo y, por lo tanto, están equipados con herramientas muy poderosas para mejorar el entorno laboral y las condiciones de trabajo. Los inspectores del trabajo son el vector que hace que el Trabajo Decente sea una realidad, para así aumentar las capacidades sociales y económicas y reforzar

las instituciones de cara a la igualdad de género, la representación y el diálogo. Las inspecciones del trabajo son capaces de abordar problemas globales a los niveles nacionales y locales. Las principales funciones de la inspección del trabajo según la Convención Núm. 81 de la OIT son asegurar la aplicación de las disposiciones legales, proporcionar información técnica y asesoramiento a los empresarios, trabajadores y a sus organizaciones respectivas y denunciar cualquier defecto o abuso no cubierto por las disposiciones legales existentes ante la autoridad competente.

Hay que instalar un sistema para controlar el progreso. El uso de este sistema facilitaría los análisis comparativos y permitiría centrarse en los temas estratégicos. La Inspección del Trabajo debería desarrollar una estrategia preventiva, basada en su capacidad de construir asociaciones, desarrollar un potencial preventivo al nivel de la empresa y anticipar los riesgos emergentes. La estrategia preventiva y de aplicación ayudará a reducir la tasa de fallecimientos y heridos en el lugar de trabajo.

La vida laboral moderna exige unos enfoques nuevos y más profundos. Los Servicios Básicos de Salud en el Trabajo se aprobaron como una prioridad para la colaboración entre el Programa de Trabajo Seguro de la OIT (SafeWork), el Programa de Salud Ocupacional de la OMS y la CISO, particularmente para países que tienen una cobertura reducida de servicios y recursos limitados para la salud y seguridad.

La necesidad de una seguridad básica es tan urgente como la necesidad de unos servicios de salud en el trabajo. Ambas actividades deben desarrollarse en paralelo y, si es posible, juntas, dentro del marco de los Servicios Básicos de Salud y seguridad en el trabajo (SBSST). El modelo SBSO tiene a convertirse en un integrado de salud y seguridad en el trabajo. La aplicación práctica tanto de SBSO como de SBSST necesita desarrollar instrumentos para los servicios de seguridad y salud a nivel del lugar de trabajo.

Jorma Rantanen, Presidente de la CISO



3 LA UE Y LA OIT: EL ESTABLECIMIENTO DE UNA CULTURA DE SEGURIDAD

La UE y la OIT nunca han aceptado la propuesta de que los accidentes y las enfermedades “forman parte del trabajo”. Frente a la mundialización, el nuevo reto consiste en garantizar que cada vez haya más trabajadores que disfruten de un entorno laboral sano y seguro. 134 países han ratificado el Convenio sobre la Inspección del Trabajo de la OIT, 1947 (Núm. 81), lo que le convierte en uno de los instrumentos más ratificados de la organización y una manera de facilitar la cooperación técnica y de ser un instrumento para establecer una cultura de la salud y la seguridad en el mundo. Esta cultura forma parte de la nueva Estrategia Global de seguridad y salud en el trabajo de la OIT, cuyo objetivo es promover, construir y mantener unas buenas normas de salud y seguridad al nivel nacional.

Europa

La Estrategia comunitaria en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo ha adoptado un enfoque global para el bienestar en el lugar de trabajo, haciendo un llamamiento al establecimiento de una cultura de la prevención. La estrategia tiene en cuenta los cambios que se producen en el mundo laboral y la emergencia de nuevos riesgos, especialmente de índole psico-social. La estrategia aborda la seguridad, la salud y el bienestar basándose en un aumento de los riesgos psico-sociales, el equilibrio entre la vida laboral y personal y el cambio de los riesgos tradicionales.

La estrategia comunitaria

La nueva Estrategia comunitaria en materia de salud y seguridad en el trabajo 2002-2006 introduce tres características:

- adopta un enfoque global para potenciar el bienestar en el trabajo, teniendo en cuenta la evolución del mundo laboral y la emergencia de nuevos riesgos, especialmente los de carácter psicosocial, con el objetivo de mejorar la calidad en el trabajo;
 - se basa en la consolidación de una cultura de prevención de riesgos, la combinación de una variedad de instrumentos políticos y la creación de asociaciones;
 - señala que una política social ambiciosa es un factor de competitividad dado que, por otra parte, los costes que generan la falta de intervención política en esta materia suponen una gran carga para las economías y las sociedades
- El objetivo de la política comunitaria de salud seguridad y salud en el trabajo consiste en seguir mejorando el bienestar en el trabajo. La política comunitaria de seguridad y salud se basa en enfoques preventivos, la anticipación de los riesgos y mantener estos riesgos bajo control. Los medios para reforzar la cultura de prevención son mejorar el conocimiento de los riesgos a través de la educación, elaborar campañas de concienciación y anticiparse a los nuevos riesgos emergentes mediante una aplicación de las leyes en vigor más adecuada.

El papel de la Inspección del Trabajo

La Estrategia Comunitaria considera que mejor aplicación de la normativa vigente es un elemento importante de la cultura de prevención. es preciso apoyar la definición de objetivos comunes en materia de inspección en el marco de los planes de acción anuales La importancia de este plan ya ha sido resaltada en los principios comunes de inspección de trabajo en materia de salud y seguridad en el lugar de trabajo y métodos de evaluación de los sistemas nacionales de inspección con arreglo a estos principios.



La aplicación de la Estrategia exige la adaptación de las estructuras de SST existentes. la inspección de trabajo debe abarcar la totalidad de los riesgos, especialmente en aquellos sectores en los que tienden a ser complejos y a presentarse de forma combinada . Los servicios de inspección han de combinar su papel de control y una función preventiva de cara a las empresas y los trabajadores

Deben a su vez someterse a auditorías, utilizando indicadores de resultados y de calidad a fin de promover el progreso en este ámbito. Los objetivos cuantitativos de la inspección permiten establecer una metodología para evaluar el efecto de la acción de la inspección del trabajo.

Los controles efectuados por los servicios de inspección deberán dar lugar a unas sanciones disuasorias, proporcionadas y aplicarse efectivamente.

Buscar una mayor cooperación y construir partenariados es de gran importancia para los servicios de inspección. Los partenariados estratégicos con la industria, los empresarios y los representantes de los trabajadores en pos de unos objetivos comunes crearán sinergias. Es necesario que haya una cooperación transfronteriza y un enfoque holístico con respecto a la salud y seguridad, abordando los diferentes niveles simultáneamente.

Impulsar un entorno laboral de calidad, teniendo en cuenta todos los aspectos, requiere un enfoque global, que utilice el marco legal e institucional, fomente unos enfoques innovadores a través de acuerdos voluntarios y comparativos, la responsabilidad social de la empresa, incentivos económicos e introduzca la salud y la seguridad en otras políticas comunitarias,

Fuente:

- Como adaptarse a los cambios en la sociedad Adaptación al cambio en el trabajo y en la sociedad para el periodo 2002-2006: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo 2002-2006



OIT

La Estrategia Global de Seguridad y Salud en el trabajo de la OIT establece sus pilares fundamentales, que incluyen la creación y mantenimiento de una cultura de salud y seguridad preventiva a nivel nacional y la introducción de un enfoque de los sistemas de gestión de la SST. Para crear y mantener una cultura preventiva de salud y seguridad hay que utilizar todos los medios disponibles para aumentar la concienciación general, el conocimiento y la comprensión de los conceptos de los riesgos y cómo pueden evitarse o controlarse.

La Estrategia Global de SST de la OIT

La Estrategia Global de Seguridad y Salud en el Trabajo fue aprobada en la Conferencia Internacional del Trabajo en 2003. La Estrategia señala la necesidad de un compromiso nacional tripartito y una acción nacional para impulsar un enfoque preventivo y una cultura de seguridad, las cuales son fundamentales para conseguir mejoras duraderas en materia de salud y seguridad en el trabajo.

El documento de la Estrategia Global recomendaba que se elaborara un nuevo instrumento que creara un marco de promoción en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo (SST). La OIT elaboró un informe titulado Marco Promocional para la Seguridad y salud en el trabajo en el que se discuten los elementos de un posible nuevo instrumento de la OIT que impulse las estrategias nacionales para mejorar la SST basado en una cultura de prevención en materia de seguridad y salud y el enfoque de sistemas de gestión.

Los pilares fundamentales de la estrategia global de SST incluyen la creación y mantenimiento de cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud y la introducción de un enfoque de sistemas de gestión de SST.

Cultura de Seguridad

Impulsar y promocionar una cultura de prevención en materia de seguridad y salud es fundamental para mejorar los resultados de la SST a largo plazo. Por lo tanto, se han desarrollado multitud de iniciativas, como por ejemplo el Día Mundial sobre la Seguridad y la Salud en el Trabajo, la campaña mundial orientada a sensibilizar y dar a conocer concepto de "buena gestión de la seguridad y la salud en el trabajo" y la presencia en reuniones internacionales.



Un enfoque de sistemas de gestión

El enfoque de sistemas de gestión de la SST incluye las Directrices de la OIT relativas a los sistemas de gestión de la SST (ILO-OSH 2001). Las directrices estimulan la integración del Sistema de Gestión de la SST con otros sistemas de gestión y declaran que la SST debería formar parte de la gestión de las empresas. Las directrices contienen orientaciones para su aplicación a nivel nacional y de organizaciones.

Un elemento clave para que un enfoque de sistemas de gestión sea operativo al nivel nacional es la formulación y el desarrollo de programas nacionales de SST. Estos programas son programas de duración determinada que se centran en unas prioridades nacionales particulares de SST, basados en análisis de las situaciones en los países en cuestión, que deberían resumirse como perfiles nacionales de SST. Un perfil nacional de SST resume la situación existente en torno a la SST, incluidos los datos nacionales sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, industrias y empleos de alto riesgo, y la descripción de los sistemas nacionales de SST y desarrollo de las capacidades.

Los programas nacionales de la SST deberían desarrollarse teniendo muy en cuenta los Instrumentos de la OIT y de la SST: Convenciones y Recomendaciones de la OIT, repertorios de recomendaciones prácticas y directrices técnicas. Los programas de SST deberían introducirse en los sistemas nacionales de SST.

El papel de la Inspección del Trabajo

La participación tripartita, la inspección y la aplicación son componentes vitales de cualquier sistema nacional de SST. Es necesario desarrollar otros elementos del sistema que abarquen funciones específicas, ya sea dentro o en colaboración con los actores clave como la inspección del trabajo. Por ejemplo, muchos empresarios, sobre todo en las pequeñas empresas, necesitan cierto apoyo para cumplir la legislación, como proporcionar formación sobre la SST a los trabajadores que manipulan sustancias peligrosas, desarrollar inspecciones técnicas de maquinaria peligrosa u organizar reconocimientos médicos.

Los inspectores adquieren una experiencia muy valiosa sobre los riesgos y cómo evitarlos a

través de la inspección y análisis de los accidentes. Por ello, están en una buena posición para compartir esa experiencia con otros a través de las diferentes actividades educativas y de promoción y ofreciendo asesoramiento práctico sobre medidas preventivas.

Plan de acción de la OIT

El plan de acción de la OIT para la promoción de la seguridad y salud en el trabajo incluye además asistencia técnica y actividades de cooperación para ayudar a los países a formular y aplicar programas nacionales de SST. Se espera que cada Estado Miembro redacte su propio programa nacional que incluya la presentación de una visión, unas prioridades nacionales, estrategias y objetivos de duración determinada sobre una serie de indicadores. Así, los sistemas nacionales estarán mejor capacitados para abordar todos los temas relacionados con el control de las inspecciones del trabajo.

El desarrollo del conocimiento, la gestión y la difusión son elementos clave para identificar prioridades, desarrollar estrategias coherentes y relevantes y aplicar programas nacionales de SST. La OIT ayuda a sus miembros a desarrollar sus capacidades en este ámbito y responde a sus necesidades específicas a través de sus centros nacionales de información y colaboración.

Hay que emprender varias etapas claves para reforzar la inspección del trabajo. Se debe crear una estructura adecuada, que integre las Normas Laborales Fundamentales de la OIT en las políticas de trabajo nacionales. Los programas de inspección del trabajo también deben reajustarse a través de una formación más eficaz y un mejor uso de los recursos. Además, los inspectores del trabajo tienen que asumir un papel activo como supervisores, asesores y agentes de aplicación. Los inspectores del trabajo deben dotarse de los mejores instrumentos disponibles para ejercer sus funciones, como las estadísticas más actualizadas y los datos de investigación disponibles. Finalmente, hay que impulsar un flujo continuo de información entre las inspecciones y otras organizaciones.



La colaboración con organizaciones internacionales y las instancias implicadas en las distintas actividades relacionadas con la SST ha demostrado su importancia y debe alentarse y reforzarse, particularmente en aquellos ámbitos en los que se comparten intereses comunes y mandatos entre varias organizaciones.

Fuente:

- *La Estrategia Global de seguridad y salud en el trabajo, OIT, 2003.*

- *El Marco Promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2005*



4 EL MUNDO LABORAL EN PROCESO DE CAMBIO: UN RETO PERMANENTE PARA UNA ASOCIACIÓN TRIPARTITA

La inspección del trabajo exige la participación de todos las partes interesadas. Empresarios, sindicatos, sociedad civil y las autoridades públicas deberían trabajar juntas para aumentar la aceptación y credibilidad de las buenas prácticas y los instrumentos más valiosos. El apoyo a los empresarios y a las organizaciones de trabajadores eleva significativamente la eficacia de los servicios de inspección del trabajo. Se necesita instaurar un intercambio entre los socios para mejorar el conocimiento y facilitar la innovación. El diálogo social sirve para proporcionar un marco social internacional para compensar la globalización económica y ayuda a las empresas a aumentar la competitividad y el respeto de las obligaciones de justicia social.

¿Legislación frente a auto-regulación?

La salud y seguridad en el trabajo es un campo en el que el cumplimiento de la ley es de suma importancia. Se necesita legislación para progresar y evitar el dumping de la salud y seguridad en el trabajo. Se necesitan normas claras y comprensibles que garanticen trabajos decentes, que aseguren el control, la verificación y la participación y que ofrezcan recursos aplicables y preventivos.

Hay una necesidad acuciante de legislación. Esta garantiza trabajos decentes, asegura el control y la verificación, evita el abandono de la SST, ofrece la base para crear normas claras y comprensibles, garantiza la participación de los sindicatos y de los trabajadores y ofrece recursos aplicables y preventivos. Las Inspecciones del trabajo deberían hacer un seguimiento de las normas, apoyar a los entusiastas, garantizar el uso de los sistemas de gestión de la SST, controlar la verificación y denunciar a los infractores. Si los infractores no son sancionados como corresponde, la legislación quedará socavada.

Björn Erikson, Confederación Internacional de los Sindicatos Libres

La OIT tiene multitud de normas que cubren todas las áreas de la SST y de las relaciones laborales: convenciones, recomendaciones, repertorios de recomendaciones prácticas, directrices y otras iniciativas que proporcionan mucha flexibilidad al mundo del trabajo en pleno cambio. Se trata de un proyecto común entre la OIE y la CISL, que pretende dar más importancia a la salud y seguridad en el trabajo en los programas locales, nacionales e internacionales. Es importante que haya una buena comunicación entre las inspecciones del trabajo y las organizaciones patronales y de los trabajadores. A este respecto, los inspectores del trabajo deben desempeñar un papel educativo. Asimismo, es importante que la información sea más fácil de entender para ayudar a los empresarios a que la cumplan.

A los inspectores del trabajo les resulta difícil proporcionar protección laboral en las circunstancias actuales. Los riesgos de salud y seguridad originados por multitud de causas, los cambios en las relaciones laborales, los conceptos emergentes de la promoción de la salud en el lugar de trabajo y la exigencia del bienestar exigen un enfoque holístico. Un enfoque holístico e integrado para conseguir un situación duradera y sostenible.

Las estrategias tradicionales de la inspección del trabajo consisten en la inspección de los centros, la aplicación de las actividades y las tareas de asesoramiento. Pero se necesitan políticas adicionales. Hay que reforzar la inspección del trabajo e incluirla en todos los ámbitos del lugar de trabajo.

Asimismo, las partes interesadas en la salud y seguridad en el trabajo y en las relaciones laborales deben jugar un papel activo y responsable. La participación activa es necesaria para conseguir el progreso social y las políticas de aplicación son la etapa más crucial con vistas a la consecución de un modelo operativo. Los acuerdos voluntarios pueden desempeñar un papel adicional importante, como lo demuestran mu-



Una buena salud y seguridad en el trabajo no es solamente un asunto social, sino que además tiene su lógica económica. Cada año se registran 4.900 accidentes mortales. Además, se pierden 350 millones de días laborables a causa de enfermedades profesionales. Las pérdidas económicas representan entre un 2,6% y un 3,8% del Producto Interior Bruto de la UE.

Ramón Biosca de Sagastuy, Director de Unidad, Salud, Seguridad e Higiene en el Trabajo DG Empleo y Asuntos Sociales, Comisión Europea

chos acuerdos exitosos de Asociaciones Privadas y Públicas. Sin embargo, la inspección del trabajo también debe estar presente en estos acuerdos para elaborar un sistema completamente eficaz.

La auto-regulación y auto-gestión no pueden sustituir el campo de acción de las inspecciones del trabajo. La aplicación y la cooperación son interdependientes.

Reforzar la Inspección del Trabajo

El Diálogo Social y la cooperación se usarán como campos de actividades estratégicas de las inspecciones del trabajo. La Estrategia de Lisboa de la Comisión Europea se ha pronunciado sobre el ámbito de actividades desarrollado por las Inspecciones del Trabajo. La Agenda Social detalla una nueva estrategia para la salud y seguridad en el trabajo. También apela a que se formen asociaciones y se coloque el diálogo social en el centro del sistema. La Comisión seguirá impulsando el diálogo social europeo en los niveles sectoriales y de la industria transfronteriza, reforzando especialmente su apoyo técnico y logístico y desarrollando consultas.

El Diálogo Social pretende desarrollar una política nacional integrada. Hay que garantizar un acuerdo entre todas las partes interesadas así como un papel activo y la participación de todas las partes interesadas y la inspección del trabajo. Se deben mantener y conservar las partnerships.

La salud y seguridad en el trabajo es una responsabilidad compartida. El empresario tiene la responsabilidad de proporcionar un entorno laboral sano y seguro. Los trabajadores tienen la responsabilidad de cooperar con los empresarios.

rios. Las Inspecciones del trabajo desempeñan un papel fundamental instando a que se asuman estas responsabilidades.

La Inspección del trabajo debería trabajar con las organizaciones nacionales de empresarios, sobre todo cuando haya problemas de cumplimiento de la ley para identificar estrategias y hacer que las empresas alcancen el nivel que se les exige. La formación es un área clave en este respecto. La comunicación entre la Inspección del trabajo y las organizaciones de empresarios y trabajadores es muy importante. A este nivel, los inspectores tienen que desempeñar un papel educativo. Además, se necesita que la información sea fácilmente comprensible para ayudar a los empresarios a cumplir las normas.

La filosofía económica dominante se convierte en neoliberalismo: se considera que las medidas de protección social y laboral imponen "gastos innecesarios" a las empresas. A nivel europeo cada vez se aceptan más las afirmaciones de la ideología neoliberal que hacen de nuevo hincapié en el crecimiento y la competitividad en detrimento de los temas de protección social. En parte, ese nuevo énfasis es una búsqueda creciente de alternativas y programas para llevar a cabo reformas no reguladoras. La UE se está embarcando en un programa para actualizar y simplificar el acervo social. Además, diferentes iniciativas voluntarias como la Responsabilidad Social de la Empresa, leyes blandas y la auto-regulación sustituyen a los instrumentos comunitarios tradicionales.

Las sociedades que se encuentran sobre todo en un período de transición, como las de los países de Europa Central y Oriental, se enfrentan a una precaria arquitectura de relaciones laborales y de las condiciones de trabajo. Las estadísticas muestran que el entorno laboral empeora con el tiempo. Se teme tanto las relaciones laborales como las condiciones de trabajo continúen deteriorándose debido a la falta de medidas legislativas y de aplicación firmes.

Es necesario establecer unas normas laborales seguras a través de la reactivación de las normas internacionales de protección laboral recogidas en las convenciones de la OIT.

Charles Woolfson, Cátedra Marie Curie, Eurofaculty, Universidad de Letonia (Letonia).



El aspecto tripartito está recogido en la constitución de la OIT. El tripartidismo es más un proceso que un objetivo a través del cual las políticas relacionadas con los temas sociales y del mercado laboral se discuten entre gobiernos, representantes de organizaciones de empresarios y organizaciones de trabajadores. Es importante implicar a las partes implicadas relevantes en los niveles apropiados de este proceso. Creemos que la toma de decisiones se debería dejar exclusivamente a los socios tripartitas, es decir, al gobierno, a los empresarios y a los trabajadores.

Barbara Perkins, Focal Point SST, Organización Internacional de Empresarios, Suiza

Política de Inspección del Trabajo

La Inspección del trabajo debe adaptar sus estrategias y aplicar un enfoque integrado para aplicar la SST y el derecho laboral. La SST y las relaciones laborales deben estar integradas en los procesos empresariales y la gestión. Se necesitan más argumentos para fijar prioridades de inspección y la Inspección del trabajo debe organizar el Diálogo Social. Una nueva Política de Inspección del Trabajo debe integrar estrategias de aplicación, comunicación y cooperación.

A nivel nacional

Los inspectores del trabajo deben poseer las calificaciones necesarias que les permitan desarrollar sus actividades. Los inspectores del trabajo deberían ser independientes y ajenos a la influencia externa. Se necesitan recursos adecuados; los inspectores del trabajo necesitan el estatus, el material, los recursos y los medios financieros necesarios para llevar a cabo sus tareas.

INQA www.inqa.de

La nueva Iniciativa de Calidad del Trabajo es una iniciativa alemana diseñada para aplicar la Estrategia de Lisboa, la Agenda Social y la Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad. Es un ejemplo de cooperación activa y asociación con las organizaciones de empresarios y sindicatos, inspecciones de trabajo estatales, compañías de seguros sanitarios y compañías de seguros de accidentes como socios principales.

La Nueva Calidad del Trabajo significa:

- cooperación y confianza entre los representantes de los trabajadores y los empresarios, los organismos estatales y las inspecciones del trabajo, así como con otras instituciones de la sociedad civil;
- normas elevadas de salud y seguridad y promoción de la seguridad y la salud en el trabajo;
- promoción de la motivación, formación y capacitación;
- equilibrio entre la vida personal profesional;
- integración de competencias de todos los trabajadores, mayores y jóvenes, hombres y mujeres, nacionales e inmigrantes y discapacitados;
- buen diálogo entre los representantes de los trabajadores y los empresarios al nivel de la empresa.

El proyecto se centra en mejorar la salud y seguridad y en reforzar la competitividad a través de la mejora de la calidad del trabajo. Entre las prioridades del programa de acción se encuentran el envejecimiento activo, el aprendizaje a lo largo de toda la vida, el trabajo de oficina, los trabajadores autónomos, el estrés psicológico, el estrés físico, la química sostenible y la industria de la construcción.

Bernd Brückner, Director del Departamento de SST, Ministerio de Asuntos Sociales de Hessen, (Alemania)



5 HACIA UN CONCEPTO DE AUTORIDAD EFICAZ Y COMPETENTE EN LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO

Las actividades de inspección del trabajo son fundamentales para equilibrar el desarrollo socio-económico y la justicia social y proporcionan servicios importantes tanto para los trabajadores como para los empresarios. Una nueva política de aplicación se centra en un enfoque orientado a la prevención para todas las funciones y actividades de inspección. Esta nueva política debería definir la aplicación como el equilibrio adecuado entre las medidas de asesoramiento y supervisión. La protección plena y justa de todos los trabajadores debería ser la norma estándar de la aplicación, con el apoyo de la formación continua para aumentar la competencia de los inspectores. Los servicios de inspección del trabajo deben garantizar que la productividad y el cumplimiento del derecho nacional del trabajo, que protege los derechos de los trabajadores, van de la mano. Si están bien gestionados y equipados con los recursos adecuados, los servicios de inspección pueden contribuir significativamente con una economía próspera, saludable y sostenible y con el diálogo social. Además pueden ayudar a crear buenas condiciones para la inversión y frenar el empleo ilegal. Es obvio que la estructura de la organización del sistema de inspección del trabajo y su funcionamiento dependen de las características nacionales.

La auténtica riqueza la constituye nuestra gente, y en ella debemos invertir. Las personas son el principal recurso en el lugar de trabajo e invertir en su salud y seguridad es nuestra mayor preocupación. La seguridad social es un tema que precisa de mayor atención. Actualmente se está desarrollando una iniciativa para reducir el número de años en el lugar de trabajo. Además, estamos trabajando para evitar el trabajo infantil y mejorar la seguridad de las mujeres en el lugar de trabajo. Todos estos esfuerzos se están desarrollando en colaboración con la OIT y la inspección del trabajo desempeña un papel esencial en este proceso.

Amjad El Majali, Ministro de Trabajo, Jordán



5.1 MODELOS DE BUENAS PRÁCTICAS

5.1.1 Vietnam

Retos

Los continuos cambios económicos en Vietnam, junto con la globalización y la liberalización de la economía mundial y el rápido aumento del número de empresas y trabajadores han generado nuevos retos para la salud en el trabajo y el papel de la inspección del trabajo. El número de inspectores del trabajo está limitado, así como el número de visitas a empresas. La capacidad de gestión del estado con respecto a la SST no se ha desarrollado lo suficiente para hacer frente al ritmo del desarrollo socio-económico.

Acciones prioritarias

Con objeto de aumentar la función de asesoramiento de los inspectores del trabajo, se está desplegando un gran esfuerzo en las actividades de formación. La formación se centra en los métodos de inspección para reforzar las actividades de aplicación, así como en desarrollar la función de asesoramiento de los inspectores para hacer frente a los nuevos riesgos emergentes y a las PYMES como nuevo grupo objetivo específico.

La Inspección del Trabajo prevé desarrollar una inspección regional con vistas a la ratificación de la Convención Núm. 81, que exige la integración del sistema de inspección del trabajo desde los niveles centralizados a los locales.

Factores de éxito

- Identificar los objetivos prioritarios;
- Centrarse en reforzar la organización y mejorar las tareas de formación;
- Cooperar y extender la formación en SST a los inspectores del trabajo y los funcionarios de la SST al nivel de la empresa;
- Intercambiar experiencias con otros países, centrarse en invitar a grupos de expertos para intercambiar experiencias.

5.1.2 Los países africanos

Retos

La estructura de la economía se basa en la agricultura y, por lo tanto, hay un número importante de participantes vulnerables en su mercado laboral, como las mujeres y los trabajadores inmigrantes, y además también está expuesta al trabajo infantil. El mercado laboral tiene una base rural y dispone de una infraestructura precaria. Otro factor importante es el sector informal, que no está cubierto por la legislación y, por lo tanto, tampoco está tradicionalmente cubierto por la inspección del trabajo. Otro problema de la economía africana es que se basa en tecnología envejecida, en vez de en una población activa envejecida y está socavada por el trabajo infantil. Actualmente, el VIH/SIDA y otras enfermedades contagiosas son problemas muy graves para los trabajadores.

Existen riesgos tradicionales, el registro y notificación de los accidentes son precarios, los sistemas de compensación son inadecuados en su mayoría y no están vinculados con la prevención. La capacidad de la Inspección del Trabajo es limitada, como lo es el número de Inspectores del Trabajo.

Acciones prioritarias

Entre las acciones de mejora se incluyen el desarrollo de una legislación de SST y el establecimiento de una autoridad central de responsabilidad. Hay que elaborar un programa nacional coherente y vincular la SST a la agenda de desarrollo nacional. También se necesita un fuerte compromiso político al nivel más elevado. La ratificación de las Convenciones de la OIT y la asistencia en los procesos de ratificación son asimismo esenciales.

Con respecto a la limitada capacidad de la Inspección del Trabajo, hay que desarrollar un enfoque participativo para mejorar el conocimiento sobre los nuevos riesgos emergentes. La colaboración y las asociaciones con organizaciones internacionales y regionales es de la mayor importancia.



Factores de éxito:

- La existencia de una plataforma de consulta tripartita,
- La integración de las condiciones de trabajo y de vida,
- Las campañas de información y sensibilización,
- Las actividades de formación para mejorar el conocimiento y la capacitación.

En Brasil, no es inusual recurrir a la violencia física contra los inspectores del trabajo. Los inspectores del ministerio de Trabajo suelen trabajar en el interior de Brasil acompañados por oficiales armados de la policía federal. Se ha generalizado la sospecha de que el asesinato de tres inspectores del trabajo en enero de 2004 estuvo relacionado con una redada en una plantación de soja que había sido acusada de utilizar trabajo forzoso. Además, en Francia, dos inspectores del trabajo murieron tras ser disparados por parte de un agricultor francés en Dordogne cuando intentaban desempeñar sus obligaciones. Estas atrocidades ilustran la necesidad de tomar medidas para proteger mejor a los inspectores del trabajo.

Las actitudes hacia la inspección del trabajo en muchas partes del mundo están influidas por los valores ultraliberales del mundo empresarial. Se suele considerar a los inspectores del trabajo como una molestia que obstaculiza las operaciones de negocios. Sin embargo, los inspectores no hacen sino cumplir con los requisitos legales: las leyes, las normas y reglamentos establecidos por las autoridades de alto nivel. Además, los inspectores proporcionan asesoramiento muy valioso a empresas que impulsan una mejor gestión y, como consecuencia de ello, una mejor productividad.

Jukka Takala, Director del Programa SafeWork de la OIT.

5.2 ESTRATEGIAS NACIONALES**5.2.1 Brasil**

En Brasil, la Inspección del Trabajo tiene competencia legal para comprobar el cumplimiento de las disposiciones legales brasileñas, los convenios internacionales, los acuerdos colectivos y las normas de salud y seguridad en el trabajo. Los inspectores pueden avisar a los empresarios de que deben cumplir las obligaciones legales o iniciar el proceso de aplicar multas a las empresas que no cumplan el reglamento, para garantizar así la aplicación de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores.

El Ministerio de Trabajo establece obligaciones y responsabilidades de protección social. Este Ministerio también redacta reglamentos nacionales sobre SST a través de un proceso que asegura la participación efectiva de los representantes de trabajadores y de los representantes de los empresarios siguiendo un modelo tripartito. Este modelo ha adquirido un papel primordial en el país como modelo de éxito de los inspectores del trabajo en el área de la salud y seguridad, especialmente con la redacción y actualización de los reglamentos y leyes técnicas, en la discusión sobre acuerdos colectivos y convenios laborales y en la promoción del diálogo social.

La gestión de la inspección del trabajo se basa en un plan que se compone de programas orientados a asegurar el cumplimiento de la legislación nacional, luchar contra la informalidad, impulsar la SST y erradicar el trabajo forzoso y el trabajo infantil. En 2004 los programas fueron todo un éxito. Se formalizó el trabajo de más de 700.000 trabajadores, se liberó a casi 3.000 trabajadores del trabajo forzoso y se inscribieron 4.000 niños trabajadores que se incluyeron en un programa para permitir su escolarización.



5.2.2 Sudáfrica y Kenia

Las Inspecciones del Trabajo en África se enfrentan a problemas parecidos a los de otras partes del mundo. Estos problemas se han agravado con la globalización y otras transformaciones estructurales. Para solucionar estos escollos se necesita no solamente integrar los servicios que impulsan una cultura de prevención, sino también una organización y gestión eficaz de los servicios de inspección para dotar de una plusvalía a la competitividad y productividad de las inspecciones. A corto plazo, resulta más rentable reestructurar las Inspecciones del Trabajo a través de un cambio en la gestión y convertirlas en herramientas eficaces para el desarrollo socio-económico.

Hay una necesidad acuciante de reorganizar la Inspección del Trabajo en un sistema integrado y bien coordinado bajo una autoridad central para garantizar que las políticas de inspección uniformes y los procedimientos se aplican en cada país. Para mejorar la productividad y competitividad de las Inspecciones del Trabajo es necesario movilizar y utilizar recursos, así como tener una organización y gestión eficaz de los Sistemas de Inspección del Trabajo a través de capacidades, conocimiento y gestión de actitudes, reforzado con la formación y la inversión en investigación y desarrollo.

Las opciones para mejorar el rendimiento consisten en avanzar hacia la integración de servicios creando una "solución única". Para tener éxito, las inspecciones también deberían invertir en estrategias efectivas y eficaces de mejora del rendimiento. Además, habría que poner en marcha una serie de herramientas de gestión del cambio continuo con un mapa holístico de control y evaluación y una hoja de puntuación para informar al sistema de las necesidades constantes.

Sudáfrica

En Sudáfrica funciona el servicio único y se toman decisiones de gestión a nivel provincial y local, donde los inspectores ofrecen servicios integrados. Tras la integración de los servicios, el resultado de las inspecciones del trabajo aumentó en un 100% utilizando la misma cantidad de recursos capitales y humanos. Esto se consiguió gracias a la consolidación de una cultura de prevención, defensa y cooperación con los interlocu-

tores sociales y las partes interesadas encargadas del control del cumplimiento.

En Kenia, la Inspección del Trabajo estableció indicadores de rendimiento concretos, nuevas técnicas de gestión e inspecciones regulares a nivel municipal y provincial para conseguir un mejor rendimiento. Este enfoque fue todo un éxito y condujo a lo siguiente:

- La propiedad y participación tripartita de los interlocutores sociales;
- La aceptación y la participación de la dirección superior a nivel nacional en el proceso de cambio creó otro nivel de propiedad y sinergia;
- La participación de los directores provinciales/regionales y municipales crearon un efecto multiplicador;
- La participación de los inspectores en el proceso de cambio fue un elemento catalizador para la acción.

5.3 ACTIVIDADES DE REVISIÓN DE LA OIT

5.3.1 Luxemburgo

En los últimos años, la inspección del trabajo de Luxemburgo ha desarrollado una serie de estrategias para convertirse en una organización influyente que proteja la salud y seguridad en el trabajo y que mejore las condiciones de trabajo para los trabajadores, y de esta manea impulsar el desarrollo sostenible de las actividades socio-económicas.

Informe de revisión

Las estrategias fueron el resultado de una revisión de la inspección del trabajo elaborada por la Organización Internacional del Trabajo en 2002.

El informe de revisión concluyó que en el momento en que se elaboró la misma, la inspección del trabajo no pudo hacer frente a los cambios sustanciales que se estaban produciendo en el mundo laboral porque no fue capaz de anticipar problemas y carecía de las competencias y del marco legal necesario para abordar nuevas amenazas. Su organización y métodos actuales, incluida la distribución de poderes, comprometieron su capacidad de estimular mejoras sistemáticas y duraderas de las condiciones de trabajo en el entorno laboral.



No obstante, el informe concluyó que había potencial dentro de la inspección del trabajo, pero que podía hacerse un mejor uso del mismo, "Hubo falta de sinergia, de cultura empresarial y de alquimia".

Asumir el reto

La Inspección del Trabajo asumió el reto y abordó diferentes niveles simultáneamente, asegurando un enfoque holístico. De esta manera, desarrolló un plan de acción nacional con el objetivo de crear un Sistema Integrado de Inspección del Trabajo.

El plan de acción nacional para crear un Sistema Integrado de Inspección del Trabajo se componía de cuatro niveles (François Biltgen, ministro de Trabajo y Empleo de Luxemburgo):

1. En el nivel nacional se presentaron cuatro propuestas legislativas al Parlamento en octubre de 2003: la primera propuesta se refería a la reforma de la inspección del trabajo y de las minas. La segunda proponía la creación de un comité permanente tripartito para el trabajo y el empleo y una instancia tripartita de mediación. La tercera planteaba un cambio en la legislación de la salud y seguridad laboral otorgándole más atención a los aspectos del comportamiento humano junto con la integridad física. Una última propuesta consistía en permitir la aprobación y ratificación de los convenios y recomendaciones de la OIT.

2. A nivel nacional y estratégico se constituyó un comité permanente tripartito para el trabajo y el empleo. El gobierno y los interlocutores sociales firmaron el 19 de noviembre de 2003 una declaración sobre seguridad, salud y bienestar de los trabajadores, estableciendo así un plan cuantitativo para luchar contra los accidentes laborales de 2003 a 2007.

3. A nivel sectorial, la Inspección del Trabajo y de las Minas reorganizaron una serie de actividades iniciadas por los departamentos existentes, que vinculaban las actividades de los sectores relacionados. También se iniciaron divisiones multidisciplinarias a nivel sectorial. El departamento responsable de otorgar licencias operativas a establecimientos clasificados se reforzó y se estableció un único punto de contacto, que enviaba

información y controlaba el comportamiento ilegal de los trabajadores desplazados. Se organizó la gestión interna de acuerdo a un sistema que se guiaba por los resultados.

4. A nivel operativo, se instalaron equipos operativos multidisciplinarios en las agencias regionales. Se había previsto que después de la reorganización se transformaría la carrera de los inspectores para incluir formación profesional específica. Estos equipos fueron los responsables de la creación de una serie de acciones nacionales específicas - revisiones puntuales (20%) y acciones reactivas en los negocios (80%) - quejas, accidentes ocupacionales, representación de los trabajadores, proporcionar información y consulta. Se desarrolló un sistema para controlar las acciones. Además, se implantó una red que permitía la colaboración a diferentes niveles: entre las administraciones por una parte y los negocios y compañías de seguros por otra.

Gestión a partir de los Resultados

Se dedicó un gran esfuerzo a hacer un uso mejor de los recursos humanos en la inspección del trabajo. Se desarrolló un nuevo modelo de gestión que proporcionaba una mejor distribución de los poderes y responsabilidades. Se aplicó un sistema de gestión triangular que incluía un máximo de tres niveles jerárquicos. La existencia de niveles jerárquicos adicionales causaría una falta de motivación y aumentaría la rivalidad entre el personal.

El modelo permitió una comunicación fluida y estructurada. El flujo de información y los procedimientos alcanzó a todas las personas implicadas y redujo las discrepancias y sentimientos de aislamiento. Un flujo de información saludable y el contar con multitud de oportunidades para ofrecer comentarios fueron un factor de motivación muy decisivo que condujo a muy buenos resultados y compromisos.

5.3.2 Serbia

Los principales cambios en Europa Central y Oriental desde 1990 han sido repentinos y brutales; han extirpado las bases en las que la gente se apoyaba. Los problemas creados por la rápida transformación en una economía de mercado, los años de inestabilidad política, el alto nivel de



desempleo, el uso de maquinaria anticuada y el legado institucional de la economía planificada les ha dejado prácticamente desamparados ante las condiciones de trabajo deterioradas. Este cambio traumático exige nuevos enfoques.

La OIT está ayudando a impulsar la concienciación a través de programas para facilitar la modernización de los servicios de inspección del trabajo. La OIT ha llevado a cabo varias misiones de evaluación y asesoramiento en la región y ha redactado recomendaciones prácticas para mejorar los servicios.

El proyecto serbio pretende desarrollar un servicio moderno para aumentar el nivel de cumplimiento de las leyes de salud y seguridad. El proyecto se centra en extender el conocimiento sobre los reglamentos e impulsar el cumplimiento del mismo. Desarrollar una estrategia para aumentar el nivel de cumplimiento a través de la educación alcanzando a empleados y empresarios estimula la transición entre exigir la aplicación de la ley y castigar a los empresarios que no la cumplen para así alentar a los empresarios a proteger a sus empleados. Los trabajadores y los sindicatos también deberán desempeñar su papel proporcionando información y orientación para que haya un mejor cumplimiento de la ley.

La inspección del trabajo es una de las actividades principales para garantizar los derechos básicos de cada ser humano. Las actividades de inspección del trabajo en todo el mundo se están enfrentando a retos que exigen cambios en los enfoques de inspección. Hay que diseñar un enfoque holístico y creativo. Si queremos reforzar la inspección del trabajo, debemos hacerlo centrándonos en los puntos clave de la eficacia reguladora y en la buena gestión de la acción de aplicación. El Programa SafeWork de la OIT ha desarrollado un "Plan de Diez Pasos para Reforzar la Inspección en el Trabajo" con objeto de proporcionar nuevas herramientas con las que abordar los retos a los que se enfrentan los inspectores del trabajo en un mundo cada vez más globalizado.

Friedrich Buttler, Director Regional para Europa y Asia Central, OIT

Se debería conseguir la unidad a través del desarrollo de capacidades a nivel regional. La experiencia de otros países en Europa Central y Oriental debería utilizarse para mejorar las condiciones de trabajo y el nivel de la SST en general.

5.3.3 Rusia

La tasa de mortalidad entre la población en edad de trabajar en Rusia es alarmantemente alta debido al gran número de enfermedades relacionadas con el trabajo que pueden afectar a los trabajadores de la industria y la precaria calidad de la atención sanitaria preventiva. La Inspección del Trabajo se está enfrentando a una serie de amenazas: todas las inspecciones gubernamentales están suspendidas en las PYMES; las inspecciones deben contar con la aprobación del procurador con antelación; sólo se puede inspeccionar a las PYMES una vez cada tres años y a las grandes empresas una vez al año y el gobierno y los negocios ejercen mucha presión para limitar el número de servicios de inspección.

En el período de transición después del desmoronamiento del sistema soviético era importante combinar los logros de la SST con las expectativas de los nuevos países independientes. Se necesita trabajo nuevo y legislación sobre la SST, así como nuevos sistemas de inspección y sistemas de seguros de accidentes. En la estrategia de la SST de la OIT es importante sensibilizar y aumentar los compromisos con respecto a mejorar la seguridad, a difundir información y a gestionar el conocimiento, a formar y capacitar y a desarrollar un sistema de gestión de SST a nivel nacional y empresarial.

Un elemento clave para hacer operativo el enfoque de los sistemas de gestión al nivel nacional consiste en la formulación y desarrollo de programas nacionales de SST. Estos programas son estratégicos y se desarrollan dentro de un marco de tiempo específico. Se centran en prioridades nacionales específicas para la SST, basándose en análisis de situaciones que se producen en los países en cuestión, que deberían resumirse como perfiles nacionales de SST. Un perfil nacional de SST resume la situación existente de la SST, incluidos los datos sobre accidentes laborales y enfermedades profesionales, industrias y empleos de alto riesgo y la descripción de capacida



Los principales cambios en Europa Central y Oriental desde 1990 han sido repentinos y brutales; han extirpado todo aquello en lo que la gente podía apoyarse en el pasado. Este cambio traumático exige crear nuevos enfoques. Así, las personas se enfrentan a una experiencia que nunca habían vivido antes, una situación que echa por tierra todo lo que habían conocido antes.

Annie Rice, Especialista en Salud y Seguridad en el Trabajo, OIT, Hungría

des y sistemas nacionales de SST.

Hay que desarrollar un plan de acción que incluya el establecimiento de un centro de información y formación sobre SST, la creación de estructuras adecuadas de SST, la promoción de un papel preventivo y de asesoramiento y la integración y cooperación entre las diferentes inspecciones para evitar la duplicación. La cooperación transfronteriza es un recurso importante para compartir experiencias e información relativa a la OIT y a la SST en lengua rusa.



6 UN ENFOQUE MULTIDISCIPLINAR A NIVEL DE LA EMPRESA

En un enfoque holístico, la prevención de los accidentes laborales y enfermedades profesionales, la promoción de una vida larga y saludable y la inversión en la cultura de prevención le permitirá a las empresas competir en un mundo globalizado. Las empresas intercambiarán sus experiencias utilizando un enfoque integrado y multidisciplinar de prevención, centrándose en la participación de los diferentes actores, como los trabajadores o los servicios de inspección.

6.1 BUENAS PRÁCTICAS

6.1.1 RWE Rhein-Ruhr AG

RWE Rhein-Ruhr AG es una empresa de generación de energía. La liberalización, la internacionalización y las nuevas tecnologías son los retos centrales del grupo RWE. Los cambios en el mercado también han creado nuevas exigencias entre los trabajadores. Debido a los programas de reducción de personal y a los esquemas de jubilación anticipada, se han perdido conocimientos y experiencias muy valiosas. Por lo tanto, es importante hacer un buen uso del potencial de creatividad e innovación que inspiran los trabajadores. Se utiliza un sistema ascendente, iniciado desde arriba, pero designado desde la base.

La empresa RWE Rhein-Ruhr ha establecido un programa de prevención para la salud y seguridad. El programa se centra no sólo en la prevención de accidentes y peligros derivados del trabajo, sino que también opera en un contexto más amplio utilizando herramientas y equipos adecuados para evitar riesgos potenciales antes de que se produzcan. El programa de prevención recibe su aportación más importante de los miembros de la población trabajadora. El programa recibe una orientación muy cuidada y cuenta con trabajo de grupo muy bien centrado y moderadores experimentados. También se forman grupos pequeños todos los días en los que se debaten temas y se discute sobre las propuestas de solución.

Otra área clave del programa consiste en una serie de presentaciones prácticas y otras actividades dirigidas a todos los interesados que cubren una amplia gama de temas como el estrés, la

nutrición, el esfuerzo físico que se realiza al levantar y transportar cargas pesadas y la seguridad vial. Se ha establecido una serie de proyectos específicos, como combatir el riesgo de trabajar en sistemas de transmisión elevada o la prevención de enfermedades psico-sociales derivadas del estrés.

Como resultado de la eficacia del programa de SST, se consiguieron ahorros de hasta 9,4 millones de euros en 2003. Se han ahorrado 2,3 millones de euros gracias a la reducción de accidentes, 1,1 millones de euros en primas de seguros y se consiguieron 6 millones de euros de rentabilidad de la inversión en el proyecto de prevención.

RWE Rhein-Ruhr inició con éxito un proyecto de distribución de energía en Ruanda en el que aplicó la cultura de la SST de la empresa.

Factores de éxito:

- Estrecha colaboración con las autoridades,
- Sistema ascendente,
- Participación activa de todos los trabajadores,
- Creación de equipos de SST.

6.1.2 ABB AG

ABB es una empresa líder en tecnología energética y automoción. El Grupo de empresas ABB se extiende por aproximadamente 100 países y emplea a 102.000 personas. En Alemania ABB da trabajo a unas 12.600 personas. El Grupo ABB estableció una estrategia de SST con el objetivo de reducir el número de accidentes en un 50%.

Desde el inicio se consideró importante integrar la gestión de SST en la gestión general de la empresa. Todos los interesados manifestaron un fuerte y patente compromiso hacia lo que llamaron el programa Alpha: la Junta Directiva, el Comité Ejecutivo y los trabajadores.

Se fijaron objetivos y metas de SST a varios niveles y se evaluó la gestión sobre la base de la consecución de los objetivos marcados, ofreciéndoles incentivos a los trabajadores al mismo tiempo.



Se instaló una política de tolerancia cero como resultado de la firme creencia en un entorno exento de accidentes.

La comunicación y formación se consideraron como aspectos claves para conseguir el éxito del programa. Se posibilitó una comunicación bi-direccional a través del uso de Intranet, la participación en el comité de empresa y el debate abierto con la dirección. Todos los directores y miembros de la plantilla recibieron formación a diferentes niveles.

Se evaluó el programa en varios momentos a través de un sistema de revisiones y la comunicación sobre la investigación de accidentes.

Factores de éxito:

- La integración de la gestión de la SST en la gestión diaria de la empresa,
- Firme y patente compromiso de todos los interesados: la Junta Directiva, el Comité Ejecutivo y los trabajadores,
- Un programa de formación para los directores y todos los miembros de la plantilla,
- Una firme creencia en el hecho de que se pueden evitar los accidentes,
- Una comunicación bi-direccional eficaz

6.1.3 Compañía de Cemento Hoang Thach

La Compañía de Cemento Hoang Thach es una empresa propiedad del estado dentro de la Corporación Nacional Vietnamita de Cemento. Es una de las empresas de cemento de mayor tamaño y tecnológicamente más avanzadas de Vietnam, y da trabajo a casi 3000 personas. La empresa no ha registrado ningún accidente en tres años consecutivos como resultado de su intenso programa de SST.

Los elementos del programa incluyen una sólida estructura de SST en la que asignan responsabilidades de SST a cada miembro de la empresa; un esquema de formación intenso; una política de información y comunicación eficaz y un sistema integrado de control. Se ha formado a los equipos para realizar controles sobre la seguridad ocupacional, la seguridad de los equipos y cómo conseguir un entorno laboral sano y seguro. Los equipos deben notificar los logros y puntos débiles a los Directores.

La reorganización de la inspección del trabajo en Serbia se centra en el sistema integrado de inspección del trabajo para promover el cumplimiento y la aplicación del mismo.

Se organizan actividades de formación y campañas de información en estrecha colaboración con los gobiernos locales y los inspectores del trabajo. Los inspectores del trabajo ayudan a la empresa a cumplir la legislación.

Factores de éxito:

- Trabajo activo con los sindicatos,
- Estrecha colaboración con los gobiernos locales y los inspectores del trabajo,
- Mantenimiento de la red de SST en la empresa,
- Intercambio de conocimiento e información,
- Actividades de formación intensivas,
- Mejora continua de la filosofía de trabajo.



7 RATIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LAS CONVENCIONES DE LA OIT: UN PROCESO DINÁMICO

Muchos de los retos que afectan al mundo globalizado pueden abordarse a través de un sistema de inspección del trabajo que funcione correctamente. 134 Estados miembros de la OIT han ratificado la Convención de la OIT Núm. 81 sobre la Inspección del Trabajo en la Industria y el Comercio. Al ser uno de los instrumentos de la OIT más ratificado, ha facilitado en gran medida la política de prevención y la cooperación técnica y se ha convertido en un catalizador para el diálogo social y una cultura de la salud y seguridad. La ratificación y aplicación de las convenciones de la OIT son obviamente elementos necesarios para impulsar una política exitosa. Con objeto de conseguir esto de manera eficaz, la OIT debe asegurarse de que cada país que ratifica las convenciones comprende perfectamente las implicaciones de esta acción. Los programas de inspección del trabajo deben proporcionar tanto apoyo técnico como orientación sobre los conceptos. La inspección del trabajo debe ir más allá de la SST e incorporar un "enfoque holístico y multidisciplinario basado en los derechos," de acuerdo con Simon Steyne, del Comité Ejecutivo de la CISL, OIT. Para desarrollar todo el potencial de la inspección del trabajo, las inspecciones deben permanecer independientes y al mismo tiempo recibir apoyo y recursos adecuados. Aunque la aplicación es un aspecto importante de la Inspección del Trabajo, la educación y la prevención son igualmente aspectos que no se pueden desdeñar. En el lugar de trabajo, los inspectores tienen un papel esencial que desempeñar en la aplicación de las políticas y legislación nacionales así como las Normas Laborales Fundamentales de la OIT. Sin embargo, hay que reforzar sus capacidades.

El movimiento sindical internacional considera que los sindicatos libres y la aplicación de la legislación, que respetan las normas internacionales del trabajo, son una manera esencial de proteger a los trabajadores. Las Convenciones 81 y 129 de la OIT son claves para facilitar el Trabajo Decente. Otra Convención esencial es la número 144 sobre la consulta tripartita.

La relación que tienen las inspecciones del trabajo con los interlocutores sociales es un componente clave que demuestra su eficacia.

En cuanto a la responsabilidad social de la empresa y las iniciativas voluntarias de revisiones sociales, al Estado le incumbe ratificar convenios y aplicar la ley. Sin embargo, las iniciativas de RSE pueden aumentar el nivel de cumplimiento de la ley entre los empresarios si emanan de las normas de la OIT. Un ejemplo de buenas prácticas en este sentido proviene de la Industria Vinícola de Sudáfrica, que fue impulsada por el diálogo social y demostró que la RSE puede desempeñar un papel complementario a la inspección del trabajo.



8 CONCLUSIONES

El derecho a unas condiciones de trabajo decentes puede considerarse como un derecho humano fundamental. La inspección del trabajo es uno de los instrumentos básicos para poner este principio en práctica y desempeña un papel esencial en la promoción del cumplimiento de las Directivas de la UE y de las Normas Laborales Fundamentales de la OIT. Las inspecciones del trabajo constituyen la autoridad estatal para muchas actividades derivadas del trabajo como la salud y la seguridad, el diálogo social, la legislación, los mecanismos de control del mercado, el trabajo infantil, las condiciones de trabajo, la lucha contra el trabajo ilegal, etc. Reforzar la inspección del trabajo es esencial para garantizar un alto nivel de protección laboral. En muchos países la inspección del trabajo es un elemento catalizador para iniciar un proceso de reforma en las estructuras del gobierno y también para los interlocutores sociales en cuanto a establecer una cultura tripartita sostenible.

Los efectos de la globalización cambiarán el papel de la inspección del trabajo. Para aplicar un enfoque integrado de la inspección del trabajo basado en el principio de "una empresa, un inspector" en la aplicación de la gestión de la SST se necesita aumentar la eficacia y eficiencia de los servicios de inspección, optimizando el uso de los recursos disponibles y siendo capaz de responder a nuestras necesidades futuras.

Al aprobar las conclusiones de Luxemburgo, los participantes de la conferencia concluyeron que la globalización exige enfoques holísticos cada vez más creativos para la inspección del trabajo, que tengan en cuenta los cambios que se producen en el mundo laboral y la aparición de nuevos riesgos y oportunidades, que surgen al combinar las áreas tradicionalmente técnicas y médicas con las de índole psicológico, económico y legal.

Una inspección del trabajo competente es un actor importante en la lucha por una globalización justa, que facilite la cooperación técnica y que asegure la aplicación de las disposiciones legales. La inspección del trabajo desempeña un papel fundamental en la aplicación y control

de las Normas Laborales Fundamentales al nivel nacional, regional y comunitario. También tiene un papel importante en la labor de generalizar el trabajo decente en todos los sectores económicos, incluido el sector informal, y la calidad de las actividades laborales en todas sus funciones, programas y actividades.

La conferencia apeló a la promoción de políticas relativas a la inspección del trabajo en los niveles nacionales e internacionales. Esto debería llevarse a cabo dentro del respeto a las convenciones de la OIT, fijando y estableciendo programas nacionales sobre el entorno y las condiciones de trabajo y teniendo en cuenta enfoques, estrategias y políticas modernas en todos los campos cubiertos por la inspección del trabajo. Esto es esencial para que haya una buena práctica reguladora de cumplimiento. Los reglamentos son básicos para la salud y seguridad y es vital que exista una inspección del trabajo que vele por su cumplimiento. Las políticas deberían dirigirse a todas las funciones importantes para la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores, y deberían incluir temas urgentes como la igualdad de género, la violencia en el trabajo, los trabajadores inmigrantes, el VIH/SIDA, las enfermedades contagiosas y el envejecimiento de la población junto con otros problemas más tradicionales.

Los participantes acordaron reforzar los sistemas integrados de inspección del trabajo en todo el mundo, particularmente en los países en desarrollo y en transición y en los países candidatos a formar parte de la UE, y propusieron un programa conjunto OIT-UE para reforzar la inspección del trabajo y la prevención en estos países.

Los participantes solicitaron a la OIT que cree un servicio basado en Internet para la inspección del trabajo que apoye a los miembros de la OIT. Tal servicio debería componerse de un sistema de formación en inspección del trabajo que incluya instrumentos para elaborar políticas y estrategias destinadas a desarrollar la inspección del trabajo y el intercambio de buenas prácticas.





NOTICIAS







UNA CONFERENCIA ORGANIZADA POR

*Luxembourg Presidency
of the Council of the European Union*



CON LA COLABORACION DE



Oficina
Internacional
del Trabajo
Ginebra

prevent

Institute for occupational
safety and health