



Organización
Internacional
del Trabajo

SAFETY
+ HEALTH
FOR ALL

► Seguridad y salud en las microempresas y pequeñas y medianas empresas: colección de cinco estudios de casos



**Seguridad y salud en las microempresas y
pequeñas y medianas empresas:
colección de cinco estudios de casos**

Oficina Internacional del Trabajo 2020
Primera edición 2020

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

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

Seguridad y salud en las microempresas y pequeñas y medianas empresas: colección de cinco estudios de casos

ISBN: 9789220379134 (versión impresa) 9789220318225 (web pdf)

Publicado también en inglés: *Safety and health in micro-, small and medium-sized enterprises: A collection of five case studies*, ISBN 9789220318218 (impreso), ISBN 978-92-2-0364482 (web pdf), Ginebra, 2022; y en francés: *Sécurité et santé dans les micro, petites et moyennes entreprises: Recueil de cinq études de cas*, ISBN 9789220379141 (impreso), ISBN 9789220379158 (web pdf), Ginebra, 2022.

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

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

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

Las publicaciones y los productos digitales de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y plataformas digitales de distribución, o pedirse directamente a ilo@turpin-distribution.com. Para más información visite nuestra página web: <https://www.ilo.org/global/publications/lang-es/index.htm> o contacte con ilopubs@ilo.org.

La financiación la ha proporcionado el Ministerio de Empleo y Trabajo de la República de Corea y el Gobierno de Japón.

Fotografía de portada: Marcel Crozet - OIT ©

Impreso en Ginebra, Suiza
Diseñado en Turín, Italia

► Agradecimientos

La conceptualización y el enfoque metodológico de los estudios de casos fueron desarrollados por Manal Azzi (Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo (LABADMIN/OSH), Departamento de Gobernanza de la OIT). Jeong Youn Kim (LABADMIN/OSH) y Giuliana De Rosa (consultora internacional) hicieron un seguimiento del desarrollo de los estudios de casos. Dafne Papandrea (consultora de SST) coordinó esta publicación, revisando, resumiendo y armonizando los cinco estudios de casos.

Las versiones largas originales de los cinco estudios de casos presentados fueron preparadas por los siguientes consultores nacionales:

- Bernard Foe Andegue (ingeniero de gestión de riesgos ambientales e industriales y consultor de Kaizen) – El caso del Camerún;
- Renán Alfonso Rojas Gutiérrez (Ingeniero Industrial- CEO HSEQ STRATEGY) – El caso de Colombia;
- Mila Tejamaya (SSi, MOHS, PhD), Bina Kurniawan (SKM, M.Kes) y Wishnu Puspoprodjo (S.Kel, MKKK) – El caso de Indonesia;
- Marian E. Boquiren e Ivan Idrovo (consultores e investigadores independientes) – El caso de Filipinas, y
- Henda Derbel Ghorbel (médica coordinadora del grupo de salud en el trabajo de Sfax) – El caso de Túnez.

Los autores de los estudios de casos desean expresar su agradecimiento a todas las partes interesadas que participaron en las entrevistas, así como a todos los propietarios/empleadores/directivos y trabajadores que participaron en las encuestas.

Por último, también es importante dar las gracias a los colegas de LABADMIN/OSH que revisaron la publicación proporcionando valiosas aportaciones.



► Índice

Agradecimientos	iii
Introducción y metodología	vi
► El caso del Camerún	1
► El caso de Colombia	35
► El caso de Indonesia	71
► El caso de Filipinas	95
► El caso de Túneza	129
Anexos	156
Anexo 1. Entrevista a informantes clave	156
Anexo2. Cuestionario para los empleadores	157
Anexo 3. Cuestionario para los trabajadores	166

Introducción y metodología

El proyecto de la OIT *Upholding sustainable delivery mechanisms to promote occupational safety and health in small and medium sized enterprises* (Mantenimiento de mecanismos sostenibles para promover la seguridad y salud en el trabajo en las pequeñas y medianas empresas) es un proyecto de tres años de duración financiado por la República de Corea. Su objetivo es hacer un balance de las diversas experiencias de la OIT y de otras iniciativas pertinentes para seguir reforzando la aplicación efectiva de los enfoques adoptados y promover la mejora de la seguridad y salud en el trabajo (SST) en las microempresas y las pequeñas y medianas empresas (mipymes).

El proyecto proporcionará los siguientes resultados:

1. Documentación y difusión de las enseñanzas extraídas y de las buenas prácticas de los mecanismos existentes para mejorar la SST en las mipymes, mediante la publicación del Informe y de los Estudios de Casos;
2. Elaboración y aplicación experimental de una guía sobre «cómo» mejorar la SST en las mipymes basada en las buenas prácticas identificadas;
3. Actualización de las herramientas existentes de la OIT para responder mejor a las necesidades y desafíos de las mipymes en relación con la mejora de la SST y la productividad..

Los estudios de casos que se presentan en esta publicación se desarrollaron a lo largo del primer año del proyecto y tienen como objetivo:

- ▶ describir el contexto nacional en relación con las mipymes (por ejemplo, la definición nacional, su presencia y su papel en la economía nacional);
- ▶ proporcionar una visión general de las condiciones de SST en las mipymes del país;
- ▶ ilustrar el marco nacional relevante para la SST en las mipymes, incluyendo la identificación de los actores clave, las políticas y estrategias nacionales, etc.;
- ▶ analizar las iniciativas sobre SST desarrolladas a nivel nacional, sectorial y local dirigidas a las mipymes;
- ▶ identificar las enseñanzas extraídas y las oportunidades de mejora de la SST en las mipymes y ampliar las buenas prácticas.

Enfoque adoptado

Con el fin de reflejar la diversidad nacional, sectorial y empresarial de las mipymes, los estudios de casos presentados en esta publicación reflejan las variaciones en los niveles de desarrollo económico y la diversidad geográfica, en la disponibilidad de información sobre los resultados y en el impacto de las iniciativas, así como en la transferibilidad de los mecanismos de ejecución a los países que no tienen una estrategia nacional estructurada de SST para las mipymes.

Los estudios de casos se completaron en cuatro fases principales, utilizando un enfoque participativo con la implicación de los principales actores involucrados en las actividades centradas en la SST y las mipymes.



Etapa 1. Examen basado en documentos

El examen de las iniciativas nacionales y sectoriales constituyó la base para la elaboración de una parte introductoria y la documentación sobre las principales iniciativas aplicadas en el país.

Se analizaron las estadísticas nacionales, así como las leyes y reglamentos nacionales sobre las mipymes y sobre la SST con objeto de documentar la clasificación de las mipymes, las tendencias en el desarrollo de las mismas y los requisitos legales en materia de SST para estas empresas.

Se investigaron informes y estudios publicados y no publicados, artículos, tesis, documentos de proyectos y presentaciones para comprender el contexto nacional sobre la promoción de la SST en las mipymes en el país, destacar las buenas prácticas de SST y las iniciativas de apoyo a las mipymes, así como para identificar las partes interesadas clave que debían incluirse en el estudio.



Etapa 3. Encuesta y visitas a los lugares de trabajo

Se llevó a cabo un estudio sobre el terreno a través de visitas a los lugares de trabajo en las mipymes seleccionadas y de entrevistas semiestructuradas con los propietarios/empleadores y los trabajadores asalariados.

Se visitaron los lugares de trabajo, previa autorización del empleador, para analizar las medidas aplicadas en aras de prevenir accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Las entrevistas permitieron obtener una visión general de la realidad sobre el terreno; evaluar los conocimientos, las actitudes y las prácticas de los empleadores y los trabajadores en relación con la SST en las mipymes, y detectar las dificultades, los retos y las oportunidades percibidas para la aplicación de la SST.

El cuestionario preliminar para los propietarios/empleadores/directivos y los trabajadores asalariados se diseñó en el marco del proyecto y se facilitó a los consultores nacionales para que lo adaptaran al contexto nacional.ⁱⁱⁱ



Etapa 2. Entrevistas en profundidad con informantes clave

Se realizaron entrevistas semiestructuradas con informantes clave, entre los que se encontraban representantes de ministerios y organismos gubernamentales, autoridades locales, interlocutores sociales, compañías de seguros, organizaciones internacionales y organizaciones de la sociedad civil, entre otros.ⁱ

Estas entrevistas sirvieron para obtener información sobre los contextos nacionales, el apoyo existente y los mecanismos de ejecución para promover la aplicación de la SST en las mipymes, su impacto y los desafíos que se plantean durante su aplicación.

Se diseñó un cuestionario preliminar para los informantes clave que se entregó a los consultores nacionales para que lo adaptaran al contexto nacional.ⁱⁱ



Etapa 4. Análisis de los datos

Se realizó un análisis cualitativo y cuantitativo de la información recopilada, triangulando los resultados de la revisión de los documentos obtenidos, la recopilación de datos, las entrevistas con informantes clave y las encuestas en el lugar de trabajo.

i Cada estudio proporciona una lista de informantes clave en su anexo 1.

ii El cuestionario para los informantes clave figura en el anexo 1.

iii Los cuestionarios para los empleadores y los trabajadores figuran en los anexos 2 y 3, respectivamente.



► El caso del Camerún

Preparado por Bernard Foe Andegue

Abreviaturas	2
1. Antecedentes: las microempresas y pequeñas y medianas empresas en el Camerún	3
Definición nacional de microempresa y pequeña y mediana empresa (mipyme)	3
El papel de las mipymes en la economía nacional	4
Contexto nacional de apoyo a las mipymes	5
2. Situación de la seguridad y salud en el trabajo en las mipymes	11
3. Marco nacional de seguridad y salud en el trabajo para las mipymes	12
Descripción del marco legal que regula la seguridad y salud en el trabajo en las mipymes	12
Infraestructura nacional de seguridad y salud en el trabajo para las mipymes	14
Estrategias nacionales existentes promoción de la seguridad y salud en el trabajo en las mipymes	15
4. Iniciativas para mejorar los entornos de trabajo seguros y saludables en las mipymes	16
El proyecto Kaizen: optimizar las condiciones de trabajo para mejorar la productividad	16
El programa Inicie y Mejore su Negocio (IMESUN)	18
Extensión de los regímenes de seguridad social a las mipymes	20
Iniciativas en el lugar de trabajo para luchar contra el sida, la tuberculosis y el paludismo dirigidas a las mipymes	20
Promover la responsabilidad social de las empresas entre las mipymes	24
Eventos profesionales para promover la seguridad y salud en el trabajo	24
5. Conclusión	26
Bibliografía	30
Anexo 1. Lista de los informantes clave	31
Anexo 2. Lista de entrevistas realizadas en el marco de la encuesta	32



Abreviaturas

AGERPA	Talleres de Yaundé sobre la gestión de los riesgos profesionales en la agricultura
APME	Agencia de Promoción de las Pequeñas y Medianas Empresas
CCA-SIDA/CCA-Santé	Coalición de la Comunidad Empresarial contra el sida, la tuberculosis y el paludismo
CDPME	Centro de Desarrollo de la Pequeña y Mediana Empresa
CFCE	Centro de Trámites para la Creación de Empresas
CNPS	Caja Nacional de Previsión Social
CNSST	Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo
COSST	Congreso de la Sociedad Camerunesa de Seguridad y Salud en el Trabajo
CSAC	Confederación de Sindicatos Independientes del Camerún
ECAM	Encuesta de hogares del Camerún
EESI	Encuesta sobre el empleo y el sector informal
EPP	equipos de protección personal
FECAPROBOIS	Federación Camerunesa de Asociaciones y Profesionales de la Segunda Transformación de la Madera
FOREL'CSST	Foro Regional de Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo del Litoral
GICAM	Asociación de Empleadores del Camerún
IAPRP	Asociación Interafricana de Prevención de Riesgos Profesionales
INS	Instituto Nacional de Estadística
MINPMEESA	Ministerio de Pequeñas y Medianas Empresas, Economía Social y Artesanía
MINSANTE	Ministerio de Sanidad
MINTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
mipyme	microempresa y pequeña y mediana empresa
PIB	producto interior bruto
pyme	pequeña y mediana empresa
RGE	Censo General de Empresas
RSE	responsabilidad social de la empresa
SCSST	Sociedad Camerunesa de la Seguridad y Salud en el Trabajo
SST	seguridad y salud en el trabajo



► 1. Antecedentes: las microempresas y pequeñas y medianas empresas en el Camerún

Definición nacional de microempresa y pequeña y mediana empresa (mipyme)

En el ordenamiento jurídico del Camerún,⁴ «pequeña y mediana empresa (pyme)» se define como cualquier empresa, independientemente de su sector de actividad, con un máximo de 100 trabajadores asalariados y un volumen de negocio anual, sin impuestos, que no supere los 3 000 millones de francos CFA de África Central (4 978 977 dólares)⁵.

Las pymes se organizan en tres categorías en función del número de puestos de trabajo permanentes y del volumen de negocio: empresas muy pequeñas (microempresas), pequeñas empresas y medianas empresas (véase el cuadro 1).

► Cuadro 1. Definición de mipyme en el Camerún por número de trabajadores asalariados y volumen de negocio ³				
Tamaño		Número de puestos de trabajo permanentes	Volumen de negocio anual (impuestos no incluidos)	
			Millones de francos CFA de África Central	(miles de dólares de los Estados Unidos)
	Empresa muy pequeña o microempresa	< 5	< 15	< 25
	Pequeña empresa	6–20	15–250	25–41.5
	Mediana empresa	21–100	250–3 000	41.5–4 979

4 Véase la Ley 2010/001, de 13 de abril de 2010, relativa a la promoción de las pequeñas y medianas empresas en el Camerún, y la Ley 2015/010, de 16 de julio de 2015, por la que se modifican y completan determinadas disposiciones de la Ley 2010/001, de 13 de abril de 2010, relativa a la promoción de las pequeñas y medianas empresas en el Camerún.

5 El tipo de cambio utilizado en este estudio de caso es el proporcionado por el Banco de los Estados de África Central (BEAC) el 2 de octubre de 2019.

6 Criterios definidos en la Ley 2015/010 de 16 de julio de 2010 por la que se modifican y completan determinadas disposiciones de la Ley 2010/001 de 13 de abril de 2010, relativa a la promoción de las pequeñas y medianas empresas en el Camerún.

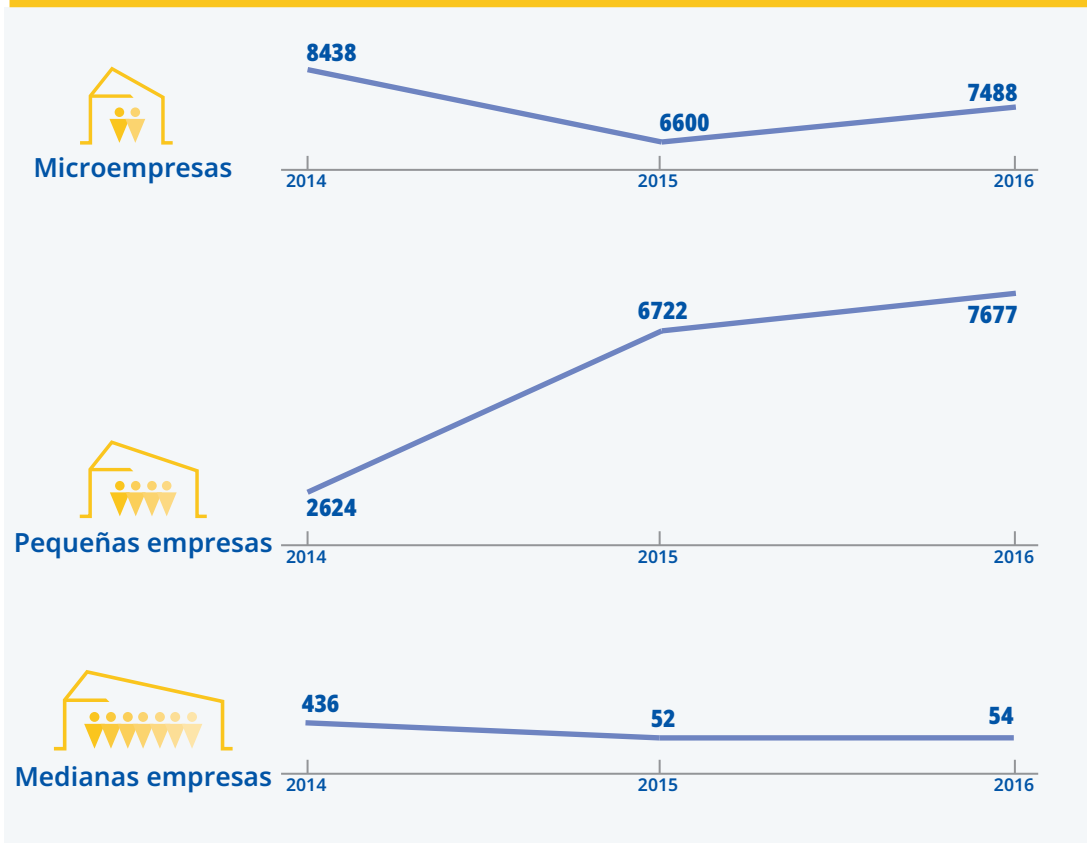


El papel de las mipymes en la economía nacional

En 2016, el Gobierno actualizó los datos del primer Censo General de Empresas (RGE 1 de 2009), interesándose específicamente por las unidades de producción localizables que desarrollan su actividad en instalaciones empresariales fijas y permanentes. Según este segundo censo (RGE 2), había 209 482 empresas y establecimientos en el conjunto del país. Más de la mitad de las empresas existentes se encontraban en las regiones del Litoral (37 por ciento) y del Centro (27 por ciento), y sólo las ciudades de Duala y Yaundé albergaban 70 082 y 49 970 unidades de producción formal, respectivamente. En general, las empresas y los establecimientos se concentraban en los centros urbanos.

La clasificación de las empresas por tipo muestra que las microempresas y las pequeñas empresas dominan las unidades de producción en el país, representando alrededor del 98,5 por ciento de las empresas. Las medianas empresas y las grandes empresas siguen siendo marginales, representando el 1,3 por ciento y el 0,2 por ciento, respectivamente (INS 2018). En lo que respecta a las pequeñas empresas en particular, los resultados del RGE muestran una tendencia general al alza en el número de unidades de producción formales entre 2014 y 2015 (véase el gráfico 1: número de unidades de producción formales entre 2014 y 2015)

► Gráfico 1: El número de unidades de producción formal entre 2014 y 2016.



En cuanto a la contribución a la creación de empleo, en 2015 las unidades de producción formales empleaban a 635 969 personas. Alrededor del 67 por ciento de los empleos permanentes se encontraban en microempresas y pequeñas empresas, en comparación con el 53,6 por ciento en 2008. En las medianas y grandes empresas, en cambio, la tendencia era a la baja, con un descenso del 46,4



por ciento de los empleos fijos en 2008 al 32,9 por ciento en 2015. En cuanto a la contribución a la facturación global, se observa un aumento entre las microempresas y pequeñas empresas (del 17,8 por ciento en 2008 al 24,2 por ciento en 2015) y una caída entre las medianas y grandes empresas (75,8 por ciento en 2015 frente al 82,2 por ciento en 2008) (INS 2018).

En términos generales, la mayoría de las empresas y establecimientos formales se concentran en el sector terciario (84,2 por ciento), en el que predomina el comercio. Los sectores secundario y primario sólo representan el 15,6 por ciento y el 0,2 por ciento de las empresas creadas, respectivamente. Además, las empresas son esencialmente empresas individuales, que representan casi el 97 por ciento de las unidades de producción en 2016, frente al 89 por ciento en 2009 (INS 2018).

La crisis económica que afectó al Camerún en el decenio de 1980 provocó un debilitamiento general de la economía. Desde entonces, la economía informal se ha ido expandiendo en el mercado de trabajo, con una contribución cada vez más importante a la creación de empleo y al producto interior bruto (PIB).

Según la Segunda Encuesta sobre el Empleo y el Sector Informal en el Camerún (EESI 2), el mercado de trabajo del Camerún está dominado por la economía informal, en la que participaba casi el 90,5 por ciento de la población activa en 2010 (INS 2011b). La economía informal también contribuye a la creación de empresas en el Camerún. Según la misma encuesta, en 2010 había en el país casi 2,5 millones de unidades de producción informales no agrícolas. Éstas se concentran principalmente en las ciudades de Yaundé y Duala (33,3 por ciento) y se reparten entre la industria (34,1 por ciento), el comercio (33,6 por ciento) y los servicios (32,2 por ciento). Hay más unidades de producción informales dirigidas por mujeres (54,4 por ciento) que por hombres (45,6 por ciento). Además, en ese mismo año, aproximadamente nueve de cada diez unidades de producción informales no tenían número de contribuyente, no estaban inscritas en el registro mercantil, no tenían tarjeta profesional y no estaban afiliadas a la Caja Nacional de Previsión Social (CNPS) (INS 2011b).

Contexto nacional de apoyo a las mipymes

Las mipymes desempeñan un papel crucial en la economía del Camerún por su contribución a la creación de empleo y al PIB. Son un elemento central de la estrategia nacional para una economía competitiva, basada en el Documento de Estrategia de Crecimiento y Empleo de 2010. Se han identificado como un pilar de desarrollo y competitividad para la economía nacional como parte del objetivo de alcanzar el estatus de país emergente en 2035. En 2016 las mipymes (incluidas las del sector industrial) representaban alrededor del 99,8 por ciento de las empresas del país (INS 2018).

En 2010, el Gobierno adoptó la Ley 2010/001 de 13 de abril de 2010 sobre la promoción de las pequeñas y medianas empresas en el Camerún. Esta ley, que también constituye la base de la política nacional de promoción de las mipymes en el Camerún, se centra en: 1) el apoyo a la creación de empresas (simplificación de los trámites, reducción del tiempo necesario, etc.); 2) incubación; 3) apoyo al desarrollo (supervisión, facilitación y mejora), y 4) apoyo financiero. La ley también fomenta la formación de grupos (por rama, sector o industria), sobre todo para permitir el acceso a un trato especial y a las ayudas del Estado. Las disposiciones de esta ley fueron revisadas o complementadas por la Ley 2015/010 de 16 de julio de 2015⁷. El nuevo texto modifica la definición de pequeña y mediana empresa (para más detalles sobre los criterios, véase el cuadro 1 de la página 3).

7 La Ley 2015/010 de 16 de julio de 2015 por la que se modifican y complementan determinadas disposiciones de la Ley 2010/001 de 13 de abril de 2010, relativa a la promoción de las pequeñas y medianas empresas en el Camerún.



Se han adoptado otras normas para fomentar la formalización de las mipymes, simplificando los trámites necesarios para crear una empresa⁸.

Varias instituciones y organismos trabajan para fomentar la creación y la promoción de las mipymes en todos los sectores de actividad de la economía, en particular:

- ▶ El Ministerio de Pequeñas y Medianas Empresas, Economía Social y Artesanía se creó en 2004 y es responsable de 1) el desarrollo, la aplicación y la evaluación de la política gubernamental relativa al desarrollo de las pymes, la economía social y la artesanía; 2) la promoción y supervisión de las pymes y la artesanía; 3) la identificación y el estudio de las oportunidades para que los actores del sector informal migren a la artesanía y las microempresas; 4) el seguimiento de los organismos de apoyo a las pymes, y 5) el seguimiento de las organizaciones de trabajadores y empleadores de las pymes y la artesanía.
- ▶ El Departamento de la Pequeña y Mediana Empresa forma parte del Ministerio de Pequeñas y Medianas Empresas, Economía Social y Artesanía y tiene, entre otras, las siguientes competencias 1) elaborar y aplicar la política de desarrollo de las pymes; 2) desarrollar estrategias para la creación y el desarrollo de las pymes; 3) ayudar a las instituciones de financiación de las pymes; 4) contribuir a la creación de capacidades de las pymes, y 5) participar en la mejora de la competitividad de las pymes.
- ▶ La Agencia para la Promoción de las Pequeñas y Medianas Empresas (APME) se creó en 2010 con el objetivo general de garantizar que las pymes fuesen de alto rendimiento, innovadoras, competitivas y responsables. Sus principales tareas son 1) contribuir a la aplicación de la estrategia de promoción de las pymes; 2) promover y crear capacidades empresariales; 3) mejorar la competitividad de las pymes camerunesas mediante la prestación de servicios de asistencia, facilitación y apoyo; 4) actuar como motor para alcanzar el estatus de país emergente, y 5) contribuir al crecimiento del PIB y a la creación generalizada de empleos decentes.
- ▶ El Banco de la Pequeña y Mediana Empresa del Camerún es una institución financiera pública creada en 2013 para ofrecer a los promotores de empresas facilidades de financiación.
- ▶ Los Centros de Trámites para la Creación de Empresas (CFCE) se crearon en 2010 para agilizar y acelerar el proceso de creación de empresas en el Camerún.
- ▶ El Centro de Desarrollo de la Pequeña y Mediana Empresa (CDPME) fue creado por la Asociación de Empleadores del Camerún (GICAM) en abril de 2018 para apoyar a las pymes y promover la iniciativa empresarial. Los servicios ofrecidos por el CDPME incluyen: 1) servicios para fortalecer la competitividad de las pymes; 2) apoyo para la obtención de financiación; 3) desarrollo de oportunidades de negocio; 4) servicios a los miembros; 5) reuniones temáticas, y 6) apoyo a la iniciativa empresarial. El CDPME ya ha ayudado a más de 100 pymes a poner en marcha sus proyectos.

Lamentablemente, la promoción de la seguridad y salud en el trabajo (SST) no está integrada en las iniciativas gubernamentales relacionadas con el desarrollo y el apoyo a las mipymes.

⁸ Por ejemplo, véase la Circular Interministerial 001 MINJUSTICE-MINFI-MINPMEESA, de 30 de mayo de 2012, relativa a los Centros de Procedimientos de Creación de Empresas (CFCE), que establece los pasos a seguir en cada departamento para crear una empresa en un plazo de 72 horas; y la Instrucción 001/CAB/PM, de 13 de junio de 2016, relativa a los trámites administrativos en línea para la creación de empresas en el Camerún, que dio lugar a la creación de la plataforma de creación de empresas en línea mybusiness.cm.



Información sobre la encuesta



Entrevistas a

14
Empleadores

141
Trabajadores

De



10
Microempresas



4
Pequeñas
empresas



3
Medianas
empresas

Sectores: carpintería/tratamiento de la madera y construcción

Conocimiento de las leyes nacionales en materia de SST

Ya han oído hablar de las leyes y normas nacionales en materia de SST



Consideran importantes las leyes y normas nacionales en materia de SST



Conocimiento de las iniciativas de SST

Conocen las actividades de SST para mipymes organizadas por el Ministerio, los interlocutores sociales, las ONG, y los foros

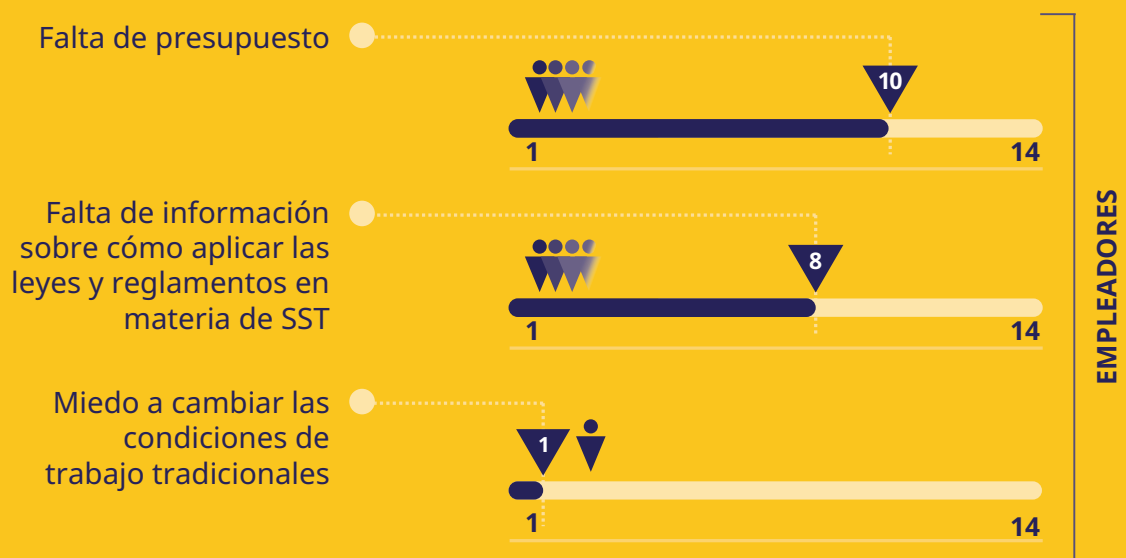


Prácticas en el lugar de trabajo

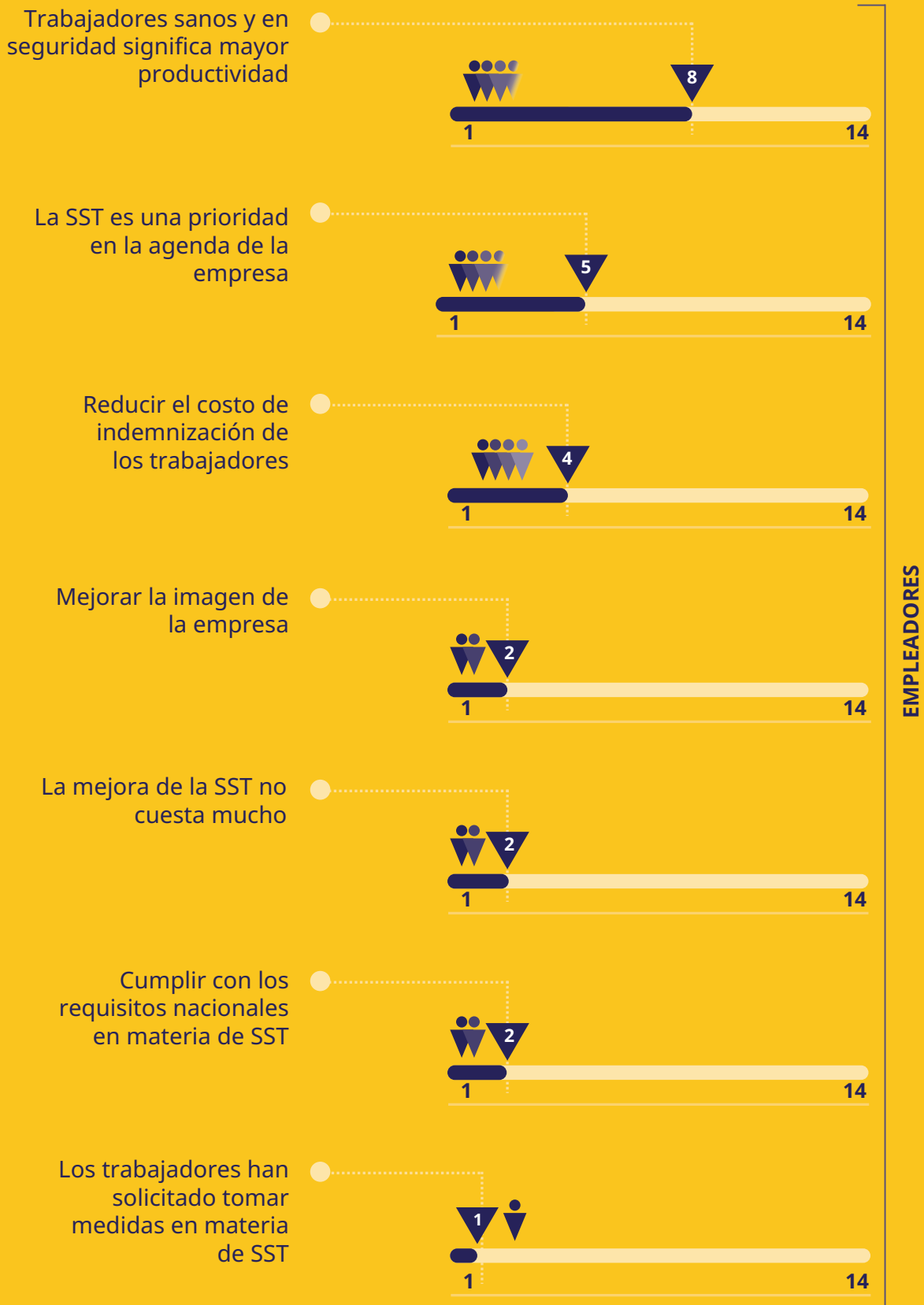


Impulsores y obstáculos para las mejoras de la SST

¿Cuáles son los factores que impiden la implementación de medidas de SST en su lugar de trabajo?



¿Cuáles son las motivaciones detrás de la implementación de medidas de SST en su lugar de trabajo?





► 2. Situación de la seguridad y salud en el trabajo en las mipymes

El perfil de SST del Camerún muestra que el país sigue teniendo grandes déficits en términos de trabajo decente. Esta situación se mantiene debido a la fuerte concentración de la mano de obra activa en la economía informal.

En 2010, casi el 12 por ciento de los cameruneses empleados declararon haber sufrido un accidente del trabajo en los 12 meses anteriores (INS 2011).

Las zonas rurales registran más accidentes del trabajo (13,5 por ciento) que las urbanas (9,6 por ciento). El desglose por regiones muestra que el noroeste (23,4 por ciento), el sudoeste (19,3 por ciento), el litoral excluyendo a Duala (16,6 por ciento) y el centro excluyendo a Yaundé (16,8 por ciento) tienen las tasas más altas de accidentes del trabajo. En relación con las enfermedades profesionales, el 7,5 por ciento de los trabajadores asalariados encuestados en 2010 declararon haber sufrido alguna. En términos administrativos, el sudoeste (16,8 por ciento), Yaundé (16,1 por ciento), Adamawa (16 por ciento) y el noroeste (10,7 por ciento) registran el mayor número de trabajadores que han sufrido enfermedades profesionales (INS, 2011).

La elevada tasa de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales se debe a que en la economía camerunesa predomina el trabajo precario. En 2010, casi una cuarta parte de los trabajadores tenían empleos inestables y precarios, y una gran proporción de ellos vivía en zonas rurales (OIT 2012). Además, muchos trabajadores—sobre todo los de las zonas rurales—tienen una semana laboral más larga que la prevista en el Código del Trabajo (que especifica un máximo de 48 horas semanales). Este fenómeno de prolongación de la semana laboral es más marcado en la economía informal, que se caracteriza por la falta de licencias remuneradas y la ausencia de regulaciones sobre el tiempo de trabajo.

En cuanto a la seguridad social, los datos existentes muestran que la protección de los trabajadores frente a los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales sigue siendo un reto importante para el Camerún. De hecho, casi el 90 por ciento de los trabajadores no está cubierto por los servicios de la CNPS (OIT 2012). En 2010, solo el 5,3 por ciento de los trabajadores declararon estar cubiertos en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales gracias a su trabajo principal (INS 2011). En la economía formal, la cobertura de la seguridad social ha experimentado un crecimiento significativo. En 2010, el 73,2 por ciento de los trabajadores estaban inscritos en el régimen de seguridad social, frente al 50,9 por ciento en 2005 (OIT 2012). En la economía informal, sin embargo, la cobertura sigue siendo marginal por varias razones. Por un lado, este sector está cubierto por un régimen de seguridad social voluntario en un contexto marcado por el escaso conocimiento de la seguridad social (en 2010, sólo el 20,4 por ciento de los jefes de unidades de producción informal declararon haber oído hablar de la seguridad social) y el escaso interés de los agentes pertinentes (costo elevado del registro, excesiva burocracia, etc.). Por otro lado, la mayoría de los empleadores informales pueden acceder a los sistemas tradicionales de asistencia mutua, muy extendidos en la sociedad (como las tontinas u otras asociaciones), para beneficiarse de la cobertura de los riesgos profesionales. Según las encuestas realizadas en el marco de la EESI en 2010, sólo el 2,7 por ciento de los jefes de unidades de producción informales declararon haber contratado un seguro para cubrir los riesgos asociados a su trabajo (INS 2011).



▶ 3. Marco nacional de seguridad y salud en el trabajo para las mipymes

Descripción del marco legal que regula la seguridad y salud en el trabajo en las mipymes

El análisis del marco normativo e institucional que regula la SST en el Camerún muestra que no existen instrumentos específicos destinados a mejorar las condiciones de trabajo en las mipymes. Los textos existentes (leyes, decretos y órdenes) establecen el marco general para la gestión de la SST en las empresas y la prevención de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, independientemente del sector económico. Sin embargo, algunas disposiciones de estos textos, especialmente las relativas a la promoción de la SST en el lugar de trabajo, contribuyen a la exclusión de algunos trabajadores de las mipymes.

El Código del Trabajo⁹ establece las relaciones de trabajo entre empleadores y trabajadores.

El Código de Trabajo introduce la obligación de proporcionar servicios médicos y de salud a los trabajadores de las empresas y los establecimientos (ya sean públicos o privados). El Código también especifica que en todos los establecimientos que empleen a un mínimo de 20 trabajadores, independientemente del sector económico, deben elegirse representantes del personal. Dada la definición de mipyme en el Camerún, estos representantes con un papel activo en la promoción de la SST en el lugar de trabajo no se encuentran en las microempresas y las pequeñas empresas.

La Orden 039/MTPS/IMT, de 26 de noviembre de 1987, relativa a las medidas generales de SST, establece las normas mínimas que deben aplicarse en el lugar de trabajo para proteger la salud y la integridad física de los trabajadores. Este texto establece formalmente la responsabilidad de todos los empleadores de proteger a los trabajadores contra los riesgos para la salud y la seguridad. También determina las medidas de seguridad que deben aplicarse en el lugar de trabajo para controlar diversos tipos de riesgo (incendios, ruido o caída de personas u objetos, por ejemplo). Establece asimismo la obligatoriedad de crear comités de SST en las empresas que empleen al menos a 50 trabajadores si su actividad empresarial está clasificada en los grupos de riesgo A o B. En consecuencia, estos órganos de gestión de la SST en el lugar de trabajo no existen en las microempresas ni en las pequeñas empresas, ni en determinadas empresas medianas.

Existen varios textos que cubren los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, en particular:

- ▶ La Ley 68 LF-18, de 18 de noviembre de 1986, relativa a la organización de la prevención de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, que dio lugar a la creación, en el seno de la CNPS, de un servicio de prevención de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, encargado, entre otras cosas, de elaborar las estadísticas nacionales correspondientes.
- ▶ la Ley 77/11, de 13 de julio de 1977, relativa a la prevención e indemnización de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, que establece las modalidades de gestión (prevención e indemnización) de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales; fija las responsabilidades de los empleadores en materia de notificación de los trabajos peligrosos y

9 Ley 92/007 de 14 de agosto sobre el Código de Trabajo.



Davide Bonaldo - Dreamstime.com ©

de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, y establece el sistema y la base de cálculo de las prestaciones relativas a los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.

- ▶ El Decreto 78-283, de 10 de julio de 1978, relativo a los tipos de contribución de la rama de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, que organiza las empresas en tres grandes grupos en todo el país en función del riesgo (bajo, medio y alto) y fija las contribuciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales para cada grupo de empresas en función de los salarios del personal.
- ▶ El Decreto 78-546, de 28 de diciembre de 1978, relativo a las modalidades y al procedimiento de investigación de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales, que establece las responsabilidades respectivas de los trabajadores y de los empleadores en la notificación de los accidentes del trabajo, determina quiénes son las autoridades competentes para la investigación de los accidentes del trabajo (inspectores del trabajo, inspectores médicos del trabajo y evaluadores de la salud y seguridad, entre otros), y establece la información que debe reunirse sobre el accidente del trabajo y las modalidades de notificación de los resultados de la investigación.
- ▶ El Decreto 78-547 de 28 de diciembre de 1978, relativo a las modalidades de gestión de los pagos en especie a las víctimas de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales designa a la CNPS como organismo encargado de indemnizar a las víctimas.
- ▶ La Orden 051/MINTSS/SG/DSST de 6 de octubre de 2009, relativa a la revisión de la lista de enfermedades profesionales indemnizables, actualiza las listas de enfermedades profesionales que deben indemnizarse en el Camerún.



También existen varias normas relativas a la práctica de la medicina del trabajo:

- ▶ el Decreto 79/096 de 21 de marzo de 1979 establece las modalidades relativas al ejercicio de la medicina del trabajo;
- ▶ la Orden 015/MTPS/IMT de 11 de octubre de 1979 sobre la organización y el funcionamiento de los servicios de salud en el trabajo, y
- ▶ la Orden conjunta 025/MTPS y 042/MSP, de 28 de noviembre de 1981, relativa a la fijación del salario de los médicos del trabajo.

Por último, existen normas que abordan sectores específicos o riesgos profesionales, como la Ley 90/013 de 10 de agosto de 1990 sobre protección fitosanitaria y la Ley 95/08 de 30 de enero de 1995 sobre protección radiológica en el Camerún.

Infraestructura nacional de seguridad y salud en el trabajo para las mipymes

Varios grupos, tanto del sector público como del sector privado, promueven la SST en el Camerún.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es responsable de desarrollar y aplicar la política gubernamental en relación con la promoción del trabajo decente. Dentro de este Ministerio, se ha creado el Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo para realizar las siguientes tareas 1) diseñar, desarrollar y aplicar las normas de SST; 2) promover las medidas de SST; 3) realizar estudios e investigaciones sobre SST, incluso en los campos de la ergonomía y la prevención de accidentes del trabajo; 4) proporcionar conocimientos especializados en relación con los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales; 5) otorgar licencias a los profesionales de la medicina del trabajo; 6) actualizar la lista de enfermedades profesionales, y 7) proporcionar supervisión médica a los trabajadores. Los departamentos técnicos descentralizados del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (delegaciones regionales y de distrito) trabajan para garantizar que las empresas cumplan las normas de SST en todo el país. En este contexto, los inspectores del trabajo y los evaluadores del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social realizan inspecciones de SST en las empresas¹⁰.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social también supervisa la Caja Nacional de la Seguridad Social, la Comisión Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y el Observatorio Nacional del Trabajo.

La CNPS se encarga de prestar—en el marco de la política de protección social del Gobierno del Camerún—servicios a los trabajadores asegurados y a sus personas a cargo. Junto con los departamentos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la CNPS también lleva a cabo actividades para informar y asesorar a los empleadores sobre la SST en las empresas, inclusive en eventos relacionados con la SST (mesas redondas, conferencias y debates en el marco de los actos del Día del Trabajo, el Mes de la Prevención de Riesgos Laborales en África, el Día Mundial de la CNPS para la Seguridad y Salud en el Trabajo y el Día Mundial del Sida, entre otros).

¹⁰ Las inspecciones suelen tener lugar dos veces al año en dos etapas. El objetivo de la primera inspección es sensibilizar a los empleadores sobre las cuestiones de SST y sus obligaciones legales de proteger a los trabajadores contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. Para ello, se hacen recomendaciones a los empleadores con objeto de que puedan mejorar el cumplimiento en sus empresas. La segunda inspección consiste en comprobar si las recomendaciones formuladas se han aplicado efectivamente. En caso de incumplimiento, los inspectores y evaluadores aplican sanciones. En la mayoría de los casos se trata de sanciones financieras. Lamentablemente, este sistema sigue siendo difícil de aplicar en las microempresas y las pequeñas empresas, así como en la economía informal, sobre todo debido a la situación financiera precaria de los directivos de las empresas.



El Ministerio de Sanidad colabora con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en el ámbito de la medicina del trabajo y la promoción de la salud en el trabajo, organizando, por ejemplo, actividades de lucha contra el VIH/sida en el lugar de trabajo.

El Ministerio de Minas, Industria y Desarrollo Tecnológico se encarga de todas las actividades destinadas a controlar los riesgos industriales en el país. A este respecto, se ha creado una oficina de riesgos industriales para garantizar la aplicación de las disposiciones aplicables a los establecimientos clasificados como peligrosos, insalubres o incómodos.

Otros departamentos ministeriales también contribuyen con su trabajo a la aplicación de las disposiciones sobre SST. Es el caso del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, el Ministerio de Recursos Hídricos y Energía, el Ministerio de Obras Públicas y el Ministerio de Defensa, a través del Cuerpo Nacional de Bomberos, que vela por la seguridad contra incendios, inclusive en empresas y establecimientos.

La Comisión Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo (CNSST) se creó en 1993. Se trata de una comisión tripartita de 21 miembros (representantes del Gobierno, de los empleadores y de los trabajadores en igual número), presidida por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social. Su función principal es estudiar cuestiones relacionadas con la medicina del trabajo y la salud y seguridad de los trabajadores. Para ello, formula 1) sugerencias y dictámenes sobre la legislación en materia de SST; 2) recomendaciones para la protección de la salud de los trabajadores dirigidas a los empleadores y los trabajadores, a los organismos de seguros y a los distintos departamentos ministeriales, y 3) propuestas relativas a la certificación de las máquinas peligrosas y los procesos de fabricación que puedan suponer un riesgo para la salud de los trabajadores. Por lo tanto, la CNSST tiene derecho a realizar trabajos científicos dentro de su ámbito de actividad, o a participar en ellos.

A nivel local, compete a los servicios municipales la aplicación de determinadas medidas de SST. Cada ayuntamiento tiene un departamento de salud y saneamiento, que realiza inspecciones en empresas y establecimientos (incluidos los de la economía informal). En particular, los funcionarios visitantes comprueban que haya extintores y botiquines en los lugares de trabajo, que los trabajadores reciban ropa de trabajo, etc. Se aplican multas si se infringen las normas de salud y seguridad.

Estrategias nacionales existentes promoción de la seguridad y salud en el trabajo en las mipymes

La cooperación técnica entre el Gobierno y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha dado lugar a acciones y estrategias para mejorar las prácticas de SST, inclusive en las mipymes,

En 2014, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la OIT (equipo de apoyo técnico - Yaundé) firmaron un memorando de entendimiento relativo al Programa de Trabajo Decente por País (PTDP). Seguidamente se adoptó una hoja de ruta para 2016-2017 que incorporaba específicamente las cuestiones de SST a través del resultado 2.2: «La salud y la seguridad, así como la acción contra el VIH/sida, se promueven en el lugar de trabajo».

En 2017, la OIT proporcionó apoyo técnico y financiero al Gobierno del Camerún para el desarrollo de un programa de formación para los agentes nacionales de SST. Su objetivo es contribuir a la incorporación de las normas de SST de la OIT en los textos legales vigentes, así como a su aplicación en las empresas y los lugares de trabajo. El programa abarca dos ámbitos: la formación de los inspectores del trabajo y la formación de los miembros de los comités de SST. El programa se elaboró con el fin de armonizar los enfoques de la formación de los agentes nacionales de SST, estableciendo el contenido mínimo obligatorio para todos los comités de salud y seguridad y los inspectores del trabajo de todo el país.



Entre 2016 y 2017, la OIT proporcionó al Ministerio de Pequeñas y Medianas Empresas, Economía Social y Artesanía apoyo técnico y financiero para realizar seis estudios de diagnóstico¹¹ sobre la formalización de las empresas y sus trabajadores. Los resultados de estos estudios condujeron a la creación de una hoja de ruta sobre la formalización de las empresas y sus trabajadores para 2018-2022. Este documento está estructurado en torno a siete áreas prioritarias que orientan las medidas para llevar a cabo la transición a la economía formal en el Camerún: 1) registro; 2) fiscalidad; 3) acceso a la seguridad social; 4) acceso a financiación; 5) desarrollo y productividad de las empresas; 6) acceso a los mercados públicos y privados, y 7) sensibilización y acceso a la información. El área estratégica 3 (acceso a la seguridad social) tiene como objetivo principal la introducción de la afiliación obligatoria a un régimen de protección social adaptado a las capacidades de los beneficiarios, y la garantía de que dichos regímenes sean accesibles. Las actividades relacionadas con la consecución de los distintos resultados se llevarán a cabo con la participación de las distintas partes interesadas en la seguridad social: los ministerios (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Sanidad y Ministerio de Economía), la CNPS, la sociedad civil y los interlocutores sociales, entre otros.

► 4. Iniciativas para mejorar los entornos de trabajo seguros y saludables en las mipymes

El proyecto Kaizen: optimizar las condiciones de trabajo para mejorar la productividad

Desde 2015, la Agencia de Cooperación Internacional del Japón (JICA) ha apoyado al Ministerio de Pequeñas y Medianas Empresas, Economía Social y Artesanía con la aplicación del proyecto Kaizen¹² en la mejora de la calidad y la productividad de las mipymes. Este proyecto de cooperación técnica tiene como objetivo principal reforzar la capacidad de prestación de servicios de apoyo a las empresas.

El método Kaizen se basa en la aplicación de las «5S», a saber

1. *Seiri* (ordenar): seleccionar lo que es útil y eliminar lo que no lo es (incluidos los movimientos y los desplazamientos).
2. *Seiton* (enderezar): ordenar y clasificar todos los materiales/elementos útiles para realizar el trabajo.
3. *Seiso* (dar brillo): limpiar, reparar.
4. *Seiketsu* (normalizar): normalizar el sistema 5S en todos los departamentos y unidades del establecimiento.
5. *Shitsuke* (mantener): aplicar las cuatro operaciones anteriores y mantenerlas en el tiempo.

La aplicación permanente del sistema 5S optimiza las condiciones de trabajo mediante el control de la organización del puesto de trabajo. Se asocia a una reducción significativa del desorden, de la pérdida de herramientas y equipos de trabajo, de los daños a los equipos, así como de los accidentes del trabajo.

11 Los informes de estos estudios pueden consultarse en el siguiente sitio web https://www.ilo.org/addi-sababa/about-us/offices/yaounde/facet/lang--fr/index.htm?facetcriteria=TYP=Publication&facetdyn-list=WCMS_222350. NOTA DE LA TRADUCTORA: ESTE ENLACE DA ERROR

12 En japonés, el término «kaizen» significa «mejora».



► **Recuadro 1. Ejemplo de mejora de las condiciones de trabajo mediante el método Kaizen**

Nody Bois es una empresa de carpintería fundada en mayo de 1998. La empresa tiene su sede en Yaundé y cuenta actualmente con 24 trabajadores (9 asalariados y 15 trabajadores a destajo). La empresa formó parte de la primera oleada de mipymes que se beneficiaron de la formación Kaizen en 2016.

La formación en el método 5S ha mejorado la organización de las actividades y los espacios de trabajo, lo que ha permitido optimizar el tiempo de trabajo, reducir los accidentes del trabajo y aumentar considerablemente la productividad. También se ha creado un comité de calidad que permite realizar una evaluación general de las prácticas de la empresa cada mes con el fin de introducir mejoras cuando se detectan problemas.

Además, el empleador confirma que el método Kaizen ha mejorado la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa, inclusive en relación con la SST.

Las medidas introducidas tras la formación Kaizen han sido, entre otras, las siguientes:

- la reorganización de los espacios de trabajo;
- la producción y exhibición de carteles que indican los peligros y las instrucciones de seguridad;
- la elaboración de contratos de trabajo para los trabajadores;
- la introducción de medidas de prevención de riesgos y accidentes del trabajo (como extintores y dispositivos de seguridad en la maquinaria);
- la introducción de procedimientos de ordenación y limpieza de los puestos y lugares de trabajo.

Entorno de trabajo en Nody Bois antes y después de participar en el proyecto Kaizen

Antes:



Después





Entre 2015 y 2017, el proyecto Kaizen formó a cerca de 40 consultores (tanto del sector público como del privado) en este método en Yaundé y Duala. A continuación, estos consultores impartieron sesiones de formación en cerca de 62 empresas de diversos sectores empresariales (alimentación, procesamiento de metales, construcción, procesamiento de madera, textil, hostelería, medicina y limpieza, entre otros) en Duala y Yaundé, en colaboración con la APME. En 2019, el proyecto lanzó una convocatoria para contratar a 115 consultores Kaizen que se formarán en cinco ciudades del Camerún (Yaundé, Duala, Kribi, Bafoussam y Bamenda ¹³). También está previsto formar a 20 consultores en métodos avanzados de Kaizen y a 20 consultores en gestión empresarial en 2020.

Las conversaciones con los distintos participantes en el proyecto Kaizen y las visitas a los lugares de trabajo de las empresas beneficiarias han demostrado sus efectos positivos, en términos de condiciones de trabajo y prácticas de SST en las mipymes. Por un lado, al optimizar la organización de los espacios de trabajo, la formación sobre el método de las 5S ha permitido a las empresas mejorar el tiempo de trabajo, con efectos positivos en la salud y seguridad de los trabajadores. Por otro lado, la introducción de los comités de calidad Kaizen en las mipymes ha proporcionado un marco de consulta en el que los trabajadores asalariados pueden tomar la iniciativa para identificar formas de mejorar las prácticas, inclusive en relación con la SST.

Las empresas que han aplicado eficazmente el método Kaizen/5S no sólo han mejorado sus prácticas de gestión de la SST, sino que también han obtenido ganancias en términos de productividad y rentabilidad.

Desde su lanzamiento, el proyecto ha tenido un efecto multiplicador. De hecho, los consultores formados suelen prestar apoyo a las mipymes a través de la formación Kaizen/5S como parte de los servicios de consultoría privados. A través del proyecto, se ha creado un plan para premiar o reconocer los esfuerzos de los participantes. En algunas empresas, se conceden premios a los trabajadores por su rendimiento individual, inclusive respecto de la realización del trabajo y el cumplimiento de las instrucciones de seguridad. Además, las mejores empresas son seleccionadas para participar en eventos Kaizen regionales, en los que se otorgan premios. En este contexto, dos mipymes camerunesas participaron en los Premios Kaizen 2017 en Sudáfrica. También se ha creado una plataforma para debatir y compartir experiencias, con casi 150 miembros a fecha de febrero de 2019.

El programa Inicie y Mejore su Negocio (IMESUN)

Inicie y Mejore su Negocio (IMESUN) es un programa de formación en gestión cuyo objetivo principal es desarrollar pequeñas empresas para fomentar la creación de mejores empleos para hombres y mujeres. El programa tiene cuatro paquetes distintos: 1) genere su idea de negocio (GIN); 2) inicie su negocio (ISUN); 3) mejore su negocio (MESUN), y 4) expanda su negocio (ESUN).

El paquete de formación del IMESUN reconoce la SST como un factor que contribuye a la productividad de los trabajadores. Por lo tanto, proporciona información sobre la SST en la parte VI del paquete «Lugar de trabajo y productividad». Además, una de las secciones de la formación versa sobre la «Prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales».

13 Dada la situación de seguridad en las regiones del noroeste y el sudoeste, finalmente se decidió celebrar la serie de formación de consultores Kaizen de Bamenda en Duala en enero y febrero de 2020.



Desde junio de 2016, la OIT colabora con la Asociación de Empleadores del Camerún (GICAM) en un proyecto de cooperación técnica para el desarrollo de capacidades. El objetivo es ayudar a la GICAM a desarrollar servicios específicamente dirigidos a las mujeres en relación con la creación y la promoción de pequeñas empresas y su seguimiento.

El apoyo técnico y financiero de la Oficina ha permitido, entre otras cosas, impartir formación empresarial a más de 1 000 mujeres, crear una red de formadores del IMESUN y establecer una red de mujeres empresarias en el Camerún ¹⁴.

El programa IMESUN, junto a la GICAM, está experimentando ahora un efecto multiplicador. De hecho, las personas formadas actúan ahora como asesores personales de muchas mujeres que quieren desarrollar sus actividades profesionales. Además, la Red de Mujeres Empresarias del Camerún (CWEN) ofrece apoyo a otras mujeres que quieren crear un negocio. El programa IMESUN también ha hecho posible la creación de un comité de mujeres empresarias dentro de la GICAM.

La participación en el programa IMESUN ha permitido a numerosas mujeres iniciar el proceso de formalización de sus negocios.

Desde 2017, la metodología IMESUN ha sido incorporada por la Oficina Internacional del Trabajo al Programa de Promoción del Emprendimiento Agropastoral de los Jóvenes (PEA-Jeunes)¹⁵. Este programa, financiado por el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA), tiene como objetivo apoyar la creación y el desarrollo de empresas agropecuarias para jóvenes de 18 a 35 años.

La aplicación del programa SIYB en el marco del PEA-Jeunes ha generado los siguientes resultados:

- ▶ 36 asesores empresariales certificados por el IMESUN;
- ▶ 40 facilitadores formados en el uso de la herramienta GIN;
- ▶ 1 500 jóvenes empresarios agropecuarios (de los cuales aproximadamente el 30 por ciento son mujeres) formados en 2018, y 700 en 2017 (OIT, 2018).

En general, la aplicación del programa IMESUN en el Camerún se ha topado con varios obstáculos. El primero consiste en llegar a las mujeres promotoras de proyectos. De hecho, al interrogar a los formadores del IMESUN, hombres y mujeres, en la GICAM, se comprobó que muchas de las mujeres participantes trabajaban en el sector informal. Esto ha provocado dificultades en la organización y el control de los puestos de trabajo, ya que no suelen ser fijos. El segundo obstáculo está relacionado con las dificultades que encuentran los beneficiarios para aplicar eficazmente las herramientas del IMESUN en las empresas, ya que las mujeres jefas de empresa están acostumbradas a sus propias prácticas tradicionales de gestión.

¹⁴ En concreto, casi 365 mujeres (jefas de empresa) han recibido formación sobre la herramienta IMESUN, de ellas, más de 200 han desarrollado con éxito sus actividades empresariales (puesta en marcha, diversificación de actividades, crecimiento del volumen de negocio, etc.). Cerca de 1 000 mujeres han participado en actividades de desarrollo de las capacidades organizadas por la GICAM en el contexto de la promoción de las mipymes. Catorce formadores del IMESUN ya forman parte de una red que apoya y orienta el desarrollo empresarial. Además, en 2015 se creó la Red de Mujeres Empresarias de Camerún (CWEN).

¹⁵ Véase <http://www.pea-jeunes.org/index/index.php/fr/>.



También hay que señalar que el objetivo principal del programa IMESUN es proporcionar a las mujeres promotoras de mipymes que participan en los distintos componentes de formación las herramientas necesarias para crear, desarrollar y ampliar sus empresas. En este sentido, se hizo hincapié en elementos como la gestión de los recursos humanos, la gestión de las existencias, la contabilidad, etc., mientras que las cuestiones relacionadas con la SST parecen haberse descuidado un poco durante la formación. Por lo tanto, es difícil cuantificar los beneficios directos e indirectos de la formación del IMESUN en cuanto a la mejora de las condiciones de trabajo y la promoción de la SST.

Extensión de los regímenes de seguridad social a las mipymes

La cobertura del sistema de seguridad social ha sido durante mucho tiempo marginal en las mipymes y en la economía informal del Camerún. En 2016, el Gobierno se comprometió a mejorar el acceso de las mipymes a las prestaciones sociales. Así, el 10 de noviembre de 2016 se firmó un memorando de entendimiento entre la CNPS y la APME para incorporar al sistema de protección social a los trabajadores de las mipymes (pequeñas y medianas industrias) y a sus familias¹⁶.

En el marco de este acuerdo, la APME se comprometió a alentar a las mipymes a cumplir con sus obligaciones legales en materia de protección social. El objetivo era conseguir que unas 25 000 mipymes tuvieran acceso a los servicios de seguridad social ofrecidos por la CNPS (prestaciones familiares, de vejez, de invalidez y de fallecimiento, e indemnizaciones por riesgos profesionales) desde entonces hasta 2020. Por su parte, la CNPS concienciará a las mipymes sobre la protección social de los trabajadores y sus familias. También ayudará a las empresas de esta categoría a desarrollar sus procesos de gestión del capital humano. Para facilitar la aplicación del acuerdo, la CNPS también se ha comprometido a introducir una plataforma de debate y asesoramiento sobre la prevención de riesgos profesionales en las mipymes.

Iniciativas en el lugar de trabajo para luchar contra el sida, la tuberculosis y el paludismo dirigidas a las mipymes

En 2006, la GICAM puso en marcha, junto con otras organizaciones del sector privado, una iniciativa destinada a combatir tres pandemias (VIH/sida, tuberculosis y paludismo) en el lugar de trabajo. Esto llevó a la fundación de la Coalición de la Comunidad Empresarial contra el sida, la Tuberculosis y el Paludismo (CCA-SIDA, más conocida como CCA-Santé), cuyas misiones principales son hacer frente a estas tres pandemias. Las actividades que lleva a cabo esta organización se dirigen prioritariamente a las mipymes y tienen como objetivo mejorar el apoyo prestado a los pacientes, así como limitar la propagación de las enfermedades.

Los principales logros de CCA-Santé entre 2007 y 2017 se resumen en el cuadro 2.

16 El acuerdo se firmó por un periodo provisional de un año, con opción de renovación por parte de ambos organismos tras una evaluación conjunta. Véase <https://www.cnps.cm/index.php/fr/a-propos/item/1809-developpement-des-pme-et-pmi-accord-majuscule-entre-la-cnps-et-l-apme>.

17 Fuente: Informe de actividad de CCA-Santé, 2017.

18 También se llevaron a cabo actividades en beneficio de las comunidades locales, inclusive en entornos educativos: foros educativos, distribución de mosquiteras, etc.



► Cuadro 2. Resumen de las medidas llevadas a cabo por CCA-Santé en las mipymes en el marco de la lucha contra el VIH y el paludismo (2007-2017)¹⁷

Medidas aplicadas ¹⁸			
Area	Pruebas	Creación de capacidades / Apoyo a las capacidades	Distribución de los recursos
VIH y sida¹⁹	10 542 personas examinadas, con 220 casos positivos	► 22 proveedores de atención de salud, 146 educadores inter pares y 75 puntos focales recibieron formación sobre cuestiones relacionadas con el VIH/sida ► 62 directores generales de mipymes formados en VIH/sida, 76 foros educativos organizados para mipymes ► Introducción de comités de VIH/sida en las mipymes ► 27 planes de acción contra el VIH/sida elaborados y aplicados	► 20 000 preservativos masculinos y femeninos distribuidos en las mipymes
Paludismo	6 869 trabajadores examinados, con 2 096 casos positivos	► Más de 100 mipymes reciben información para concienciar sobre el paludismo en el lugar de trabajo ► 350 educadores de compañeros formados en 80 mipymes y 10 grandes empresas ► 42 proveedores de atención de salud formados en el tratamiento del paludismo de acuerdo con las nuevas directrices del programa nacional sobre paludismo. ► 75 foros educativos organizados en las mipymes. ► Participación en 4 Días Mundiales de la Malaria: más de 16 000 trabajadores y familias movilizados	► Distribución de 280 mosquiteras a los trabajadores y 8 755 a los miembros de la comunidad ► Distribución de 4 496 kits sencillos para el tratamiento del paludismo ► Distribución sin costo alguno de 1 950 kits de pruebas de diagnóstico rápido distribuidos de forma gratuita para ayudar a los trabajadores de las clínicas médicas de las empresas (2016)

Desde 2017, CCA-Santé ha incorporado los esfuerzos para combatir la hepatitis viral en su cartera de actividades. Para ello, organizó un simposio sobre la promoción de la salud de los trabajadores de la empresa acerca de la mejora de la prevención y el tratamiento de la hepatitis vírica. El evento

¹⁹ CC-Santé recibió apoyo técnico y financiero de la Oficina Internacional del Trabajo en el marco de la iniciativa VCT@WORK. Este apoyo permitió la realización de pruebas a los trabajadores de las pymes y las pequeñas y medianas industrias y de la economía informal.



contó con 84 participantes de 41 empresas y dio lugar a la formulación de varias recomendaciones dirigidas al Ministerio de Sanidad, a los médicos del trabajo de las clínicas médicas de las empresas y a CCA-Santé.

Se han encontrado algunas dificultades en la puesta en marcha de actividades en las mipymes y en la economía informal, sobre todo debido a la fragilidad financiera de los establecimientos afectados y a la falta de interés por las iniciativas de lucha contra el VIH/sida, el paludismo y la tuberculosis, especialmente cuando los actos son gratuitos para los participantes. Además, en febrero de 2017 la Fundación ExxonMobil—principal financiadora de CCA-Santé—decidió dejar de financiar la organización. Desde entonces, se ha producido una drástica reducción de las actividades de las mipymes debido a la falta de recursos financieros. En consecuencia, la organización ha reorientado sus actividades hacia las grandes empresas. El Secretario Permanente de CCA-Santé ha subrayado que la pérdida de financiación ha limitado en gran medida las actividades a las que se realizan de forma ocasional. Las grandes empresas participan principalmente en eventos mediáticos como los que se celebran con motivo de los días internacionales (Día Mundial del Sida y Día Mundial del Paludismo, entre otros).

La iniciativa VCT@WORK

En aplicación de las disposiciones de la Recomendación de la OIT sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo, 2010 (núm. 200), en 2014 se ha puesto en marcha en el Camerún la iniciativa VCT@WORK (Voluntary Counselling and Testing at Work) en el marco de un proyecto de cooperación técnica de la Oficina Internacional del Trabajo, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Comité Nacional de Lucha contra el Sida (CNLS).

La iniciativa, que en un principio se puso en marcha en las grandes empresas del Camerún, se ha extendido rápidamente a las mipymes y a la economía informal.

Entre 2014 y 2017 la aplicación de VCT@WORK ha permitido que alrededor de 199 949 personas se sometieran a pruebas en el lugar de trabajo, de ellas, 4 332 dieron positivo²⁰.

Además de las pruebas voluntarias en el lugar de trabajo, la OIT también ha apoyado diversas medidas para prevenir la propagación del VIH/sida en el lugar de trabajo, como la producción y distribución de material de comunicación (folletos y carteles, por ejemplo), y campañas para alentar a los trabajadores a conocer su estado serológico.

Se han creado once centros médicos de empresa dentro de las unidades de tratamiento del sida para mejorar el acceso de los trabajadores a la asistencia médica.

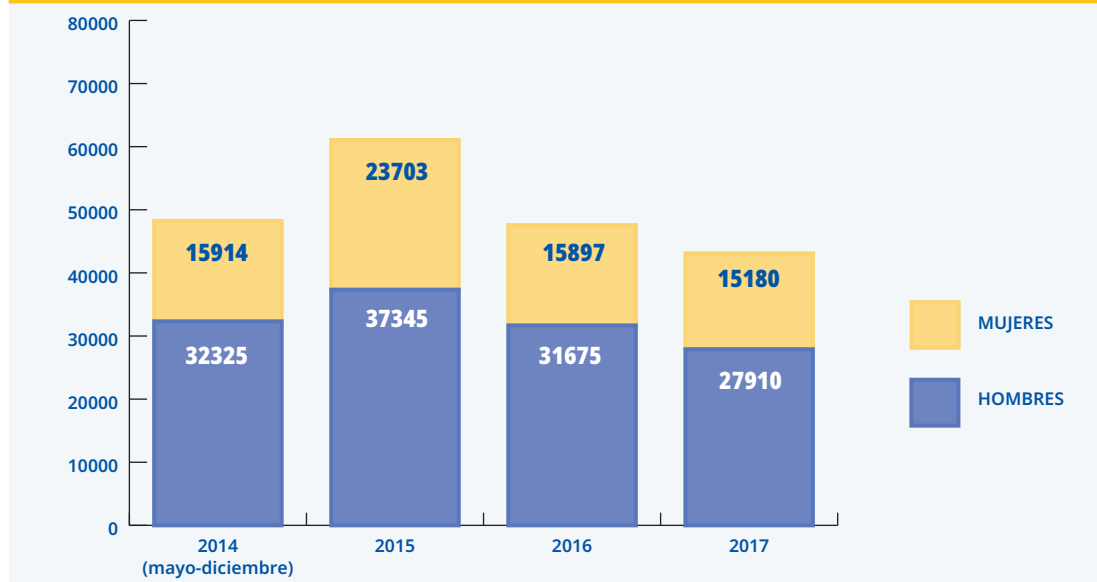
La labor de la Oficina Internacional del Trabajo en el marco de la iniciativa VCT@WORK también ha contribuido a integrar los esfuerzos de lucha contra el VIH/sida en el lugar de trabajo en las actividades de los comités de SST de las empresas. De este modo, el tema se ha incorporado al manual de formación de los comités de salud y seguridad y de los comités de SST elaborado con el apoyo de la Oficina.

²⁰ Los resultados de la primera fase de aplicación de la iniciativa VCT@WORK (2014-2015) han permitido identificar sectores de actividad de especial riesgo debido a la elevada tasa de prevalencia del VIH en relación con la media nacional. Son la agroindustria (7,7 por ciento), la construcción (6,04 por ciento) y la explotación forestal (4,10 por ciento). Por ello, estos sectores se convirtieron en objetivos prioritarios en los planes estratégicos nacionales para 2014-2017 y para 2018-2022.



www.cnls.cm ©

► Gráfico 2. Número de personas sometidas a pruebas en el marco de la iniciativa VCT@WORK en el Camerún, 2014-2017 (OIT 2017)



En relación con esta iniciativa, existen varios retos relacionados específicamente con las mipymes y la economía informal. Por un lado, los esfuerzos para combatir el VIH/sida en el lugar de trabajo no se han incorporado automáticamente al paquete de atención de salud puesto a disposición de los trabajadores en las empresas. Por otro lado, los comités de VIH/sida creados no se han incluido en los grupos formales de las empresas. Además, en la economía informal ha sido especialmente



difícil para las unidades móviles realizar pruebas sobre el terreno (en mercados, tiendas o calles, por ejemplo), ya que los trabajadores no tienen un lugar de trabajo fijo donde puedan ser encontrados fácilmente. Los esfuerzos para superar estos desafíos han implicado—además de la asociación con el CNLS—el establecimiento de vínculos con los diversos actores involucrados en la lucha contra el VIH/sida, incluidas las organizaciones de la sociedad civil.

Promover la responsabilidad social de las empresas entre las mipymes

La adhesión del Camerún a los acuerdos de asociación económica entre la Unión Europea y los Estados de África, el Caribe y el Pacífico (países ACP) ha suscitado un mayor interés por la responsabilidad social de las empresas (RSE), también en las mipymes. El objetivo de los acuerdos de asociación económica es desarrollar el libre comercio entre la Unión Europea y los países ACP. En este contexto, las empresas de los países ACP—en este caso el Camerún—están obligadas a alinearse con las exigencias de los países receptores, especialmente en lo que respecta a la protección del medio ambiente y la promoción del trabajo decente²¹.

En 2017, el Ministerio de Pequeñas y Medianas Empresas, Economía Social y Artesanía adoptó un programa para promover la RSE en las mipymes. En julio de 2017, el Ministerio de Pequeñas y Medianas Empresas, Economía Social y Artesanía puso en marcha una plataforma de diálogo nacional sobre las políticas públicas de RSE en el Camerún, con la participación de varios grupos de partes interesadas (autoridades, establecimientos paraestatales, sector privado, universidades, organizaciones de empleadores y de trabajadores y sociedad civil). Tras varias sesiones, se adoptó el programa de RSE²² con el objetivo a largo plazo de incorporar una etiqueta de RSE a las prácticas de las mipymes, sobre todo para hacerlas más competitivas a escala internacional. Su aplicación debería contribuir a generalizar las prácticas de RSE en las mipymes camerunesas en todos los sectores de actividad. El programa también pretende reforzar la promoción de la SST y la protección social en las mipymes, independientemente del sector de actividad económica.

Eventos profesionales para promover la seguridad y salud en el trabajo

En los últimos años, Camerún ha acogido varias reuniones regionales de especialistas en SST. Entre los principales eventos se encuentran:

- El **Congreso de la Sociedad Camerunesa de Seguridad y Salud en el Trabajo (COSST)**. Se trata de un evento científico organizado cada tres años por la Sociedad Camerunesa de Seguridad y Salud en el Trabajo. A través de los temas que aborda, el COSST contribuye a la investigación de soluciones a todos los niveles (dentro del Gobierno y entre las empresas) para mejorar la promoción del trabajo decente y la SST. En particular, el Congreso permite que empresas de diferentes tamaños y de diversos sectores empresariales compartan sus experiencias en materia de prácticas de SST, incluidos los retos a los que se enfrentan.

21 Los acuerdos de asociación económica están en vigor en el Camerún desde 2016, tras la adopción del Decreto 2016/367, de 3 de agosto de 2016, relativo a las normas de origen y los métodos de cooperación administrativa aplicables a las mercancías de la Unión Europea en el marco del Acuerdo de Asociación Económica preliminar.

22 Las recomendaciones formuladas en el contexto de la plataforma de diálogo nacional estaban siendo ultimadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Ministerio de Pequeñas y Medianas Empresas, Economía Social y Artesanía y el Ministerio de Medio Ambiente, Protección de la Naturaleza y Desarrollo Sostenible cuando se realizaron las encuestas para este estudio.



- ▶ **Talleres de Yaundé sobre la gestión de los riesgos profesionales en la agricultura (AGERPA).** Es uno de los eventos regionales creados por la Asociación Interafricana de Prevención de Riesgos Laborales (IAPRP) ²³ para promover el desarrollo de capacidades y el intercambio de experiencias entre los actores de las distintas áreas asociadas a la SST. Cada reunión está organizada por los organismos nacionales de seguridad social de los países miembros del IAPRP, con el apoyo de otros organismos como la OIT. Con los AGERPA se pretende promover la prevención de riesgos profesionales y la protección del medio ambiente como factores que pueden mejorar la productividad en las actividades agrícolas y forestales. En 2011 y 2018 tuvieron lugar dos eventos. Las recomendaciones formuladas en el primer evento contribuyeron, por ejemplo, a la revisión de las listas de enfermedades profesionales en el Camerún para tener en cuenta las enfermedades emergentes (como los trastornos musculoesqueléticos y el estrés postraumático).
- ▶ **Foro Regional de Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo del Litoral (FORELI'CSST).** Se trata de un evento organizado por la consultora de Asistencia Seguridad, Salud y Medio ambiente (ASSE) del Camerún, en colaboración con la delegación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la región Litoral. Constituye un espacio de intercambio entre los distintos agentes implicados en la SST, incluidos los sindicatos, los miembros de los comités de SST y los inspectores del trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. El acto alienta a los agentes de la SST a compartir sus experiencias con miras a mejorar los conocimientos y las prácticas de SST en las empresas.

Todos estos eventos contribuyen a reforzar la promoción del trabajo decente y la SST mediante recomendaciones dirigidas a los Gobiernos y a sus socios técnicos y financieros, así como a las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

23 Véase <https://www.iaprp.org/>.





► 5. Conclusión

La SST es un factor determinante en la productividad y la competitividad de cualquier empresa, independientemente de su tamaño o sector de actividad, pero sigue siendo ignorada en gran medida en las mipymes, especialmente en los países en desarrollo.

En el Camerún, a pesar de los esfuerzos ya realizados para promover la SST en las mipymes, la mejora de las condiciones de trabajo en estas empresas sigue siendo uno de los retos relacionados con la promoción del trabajo decente.

El cuadro 3 resume el marco actual para la promoción de la SST en las mipymes del Camerún sobre la base de un análisis FODA.

A pesar de los esfuerzos ya realizados en el marco general de la aplicación de las normas de SST, queda mucho por hacer para garantizar a los trabajadores de las mipymes el acceso efectivo a unas condiciones de trabajo seguras y decentes.

Por un lado, el actual marco político y legal de la SST es obsoleto y presenta numerosas brechas, lo que significa que no se han tenido plenamente en cuenta los retos y cuestiones específicas que rodean la promoción de la SST en las mipymes.

Por otra parte, la falta de recursos (financieros, materiales y humanos) a todos los niveles (en el Gobierno y entre los interlocutores sociales y las empresas) reduce la capacidad de actuación de los agentes implicados. Esta situación se refleja en el escaso desarrollo de actividades de apoyo a las mipymes (como servicios de asesoramiento, inspección, seguimiento, formación y desarrollo de capacidades) en cumplimiento de las normas vigentes. Los inspectores del trabajo y los evaluadores entrevistados confirman que no siempre tienen la capacidad técnica suficiente para intervenir en el contexto específico de las mipymes, lo que a veces se refleja en la falta de medidas de SST en el lugar de trabajo. Al mismo tiempo, la precaria situación financiera de las mipymes restringe considerablemente la inversión en SST (adquisición de equipos y herramientas, introducción de medidas de protección colectiva o formación del personal, entre otras cosas), y las medidas se centran principalmente en la compra de unos pocos equipos de protección personal (EPP).

En resumen, los trabajadores de las mipymes camerunesas realizan su trabajo en entornos y condiciones de trabajo de riesgo. Se prioriza la producción y la obtención de beneficios en un contexto en el que las empresas luchan por sobrevivir. Un número importante de empresas también opera en el sector informal, lo que significa que sus trabajadores no se benefician de las ventajas que confieren las normas nacionales de SST (como la cobertura social, el contrato de trabajo y la protección contra el despido).

En 2017, el Camerún adoptó, bajo los auspicios del Ministerio de Pequeñas y Medianas Empresas, Economía Social y Artesanía, una hoja de ruta nacional sobre la formalización de las empresas y sus trabajadores (2018-2022). Una de sus prioridades es facilitar el acceso de los trabajadores de las mipymes y de la economía informal al sistema general de seguridad social. Sin embargo, esta hoja de ruta da una cobertura limitada a los retos específicos asociados a la SST; por lo tanto, las cuestiones relativas a la mejora de las condiciones de trabajo en las mipymes deberían incluirse cuando se revise o actualice.

Dada la enorme contribución de las mipymes a la creación de empleo y a la generación de ingresos en el Camerún, debe prestarse especial atención a las condiciones de trabajo en dichas empresas. Para ello, podrían preverse varias medidas para reforzar la promoción de la SST en las mipymes camerunesas, con la implicación y participación de todos los agentes que trabajan en las mipymes o en el ámbito de la SST.



Por ejemplo, a nivel gubernamental, una de las prioridades que se desprenden del presente estudio es el refuerzo de la mano de obra y de las capacidades técnicas del personal de las autoridades y organizaciones responsables de la SST.

La dotación de personal (inspectores del trabajo y evaluadores, entre otros) movilizado actualmente en los organismos y autoridades públicas responsables de la SST (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, departamentos técnicos descentralizados y la CNPS) es insuficiente para garantizar una cobertura efectiva de todas las empresas. También es fundamental reforzar la capacidad del personal en materia de SST, especialmente en lo que se refiere a la forma de intervenir eficazmente en las mipymes. En este sentido, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social debería hacer un llamamiento para que las autoridades y organismos que se ocupan de las mipymes (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Ministerio de Pequeñas y Medianas Empresas, Economía Social y Artesanía, la APME, los CFCE, etc.) contraten también personal con formación en SST para apoyar a los promotores de proyectos. Además, el Gobierno tiene que facilitar la creación de capacidades en materia de SST para el personal afectado.

Los consejos locales también podrían contribuir a mejorar la promoción de la SST en las mipymes a través de las actividades de inspección de las empresas que llevan a cabo los departamentos de salud y sanidad, aprovechando su proximidad a las empresas como parte de las actividades de control y seguimiento de la aplicación de las normas de SST en el lugar de trabajo. Para ello, hay que dar a estos departamentos un papel integral, en lugar de limitarse a tareas sencillas, como la comprobación de que existen dispositivos como extintores y botiquines de primeros auxilios. También habría que reforzar las capacidades de los funcionarios de estos departamentos para que puedan asesorar eficazmente a los empleadores en materia de SST.

En cuanto a las inspecciones del trabajo, debería prestarse especial atención a las actividades de sensibilización y prestación de información a los empleadores sobre las normas nacionales existentes, así como sobre los servicios que ofrecen las autoridades competentes para ayudar a los empleadores de las mipymes a cumplirlas. Además, las inspecciones deberían realizarse con regularidad y no de forma ocasional, como ocurre actualmente.

Otra iniciativa que podría llevarse a cabo a nivel gubernamental consiste en crear incentivos para la promoción de la SST en las mipymes, ya que actualmente no existen iniciativas reales para alentar a las mipymes a promover la SST en el lugar de trabajo. La escasa implicación de los empleadores en este sentido está en parte relacionada con su precaria situación financiera, que limita las inversiones en SST.

Las subvenciones podrían asignarse a las mipymes que deseen mejorar sus prácticas de SST, por ejemplo, mediante la compra de equipos y herramientas, la adopción de medidas de protección colectiva (como sistemas de recogida y extracción de polvo o insonorización) o la impartición de formación o capacitación a los trabajadores (como prácticas o seminarios).

También podrían adoptarse incentivos fiscales (como exenciones o reducciones de impuestos) para animar a los propietarios de las mipymes a invertir en SST. Cabe tener en cuenta que este tipo de disposiciones existen desde 2013 en relación con la protección del medio ambiente²⁴.

Podrían instituirse premios y otras distinciones para las empresas y las personas que trabajen para mejorar las condiciones de trabajo en las mipymes. Esto podría organizarse a nivel nacional, por región o por sector de actividad económica.

24 El Gobierno aprobó la Ley 2013/004, de 18 de abril de 2013, que establece los incentivos a la inversión privada en la República del Camerún. El texto prevé incentivos específicos en áreas prioritarias, como el control de la contaminación y la protección del medio ambiente; la investigación y el desarrollo, la promoción y transferencia de tecnologías innovadoras, y el fomento del empleo y la formación profesional. Los incentivos previstos por el Gobierno incluyen la exención del impuesto sobre el valor añadido (IVA) y la admisión especial temporal de equipos y suministros industriales susceptibles de ser reexportados, entre otros.



► Cuadro 3. Resumen del análisis FODA de los mecanismos de promoción de la SST en las mipymes del Camerún

Puntos fuertes	Puntos débiles
► Fuerte compromiso del Estado para dar a las mipymes (inclusive en el sector industrial) la oportunidad de generar empleo decente y remunerado	► Estado/Gobierno
► Existencia de un marco legal e institucional en materia de SST	► Brechas en el marco político y legal que regula la SST
► Desarrollo de un programa de formación para los agentes nacionales de SST	► Brechas en los recursos financieros asignados a la SST
	► Número y capacidades limitadas de los agentes (inspectores del trabajo, evaluadores, etc.)
	► Brechas en la inspección/supervisión de las mipymes en materia de SST
	► Falta de instrumentos/programas/estrategias específicos para la promoción de la SST en las mipymes
	► Escasa incorporación de las cuestiones de SST en las iniciativas de desarrollo y apoyo a las mipymes
	► Organizaciones de empleadores y de trabajadores
	► Falta de recursos para actuar en materia de SST
	► Escasa incorporación de la SST en las actividades realizadas
	► Empleadores/empresas
	► Falta de inversión en SST
	► Falta de recursos humanos con calificaciones y competencias en materia de SST
	► Gestión desestructurada de la SST (falta de política o procedimientos, comités de seguridad y salud/ comités de SST, y servicios de salud en el trabajo)
	► Escasa cobertura de los trabajadores contra riesgos y enfermedades
	► Escasa comprensión de las normas nacionales de SST
	► Trabajadores
	► Escasa comprensión de las normas nacionales de SST
	► Falta de formación (formación general y formación en materia de SST)
	► Subnotificación de accidentes del trabajo y problemas relacionados con el trabajo



Oportunidades	Amenazas
▶ Revisión de los instrumentos de SST ▶ Desarrollo de la política nacional de SST ▶ Compromiso con el proceso de formalización de las empresas ▶ Aumento del número de personas/ especialistas formados en SST ▶ Desarrollo de redes de SST (conferencias, seminarios, etc.) con una alta participación de las mipymes ▶ Elaboración de estudios sobre SST ▶ Aumento general de la concienciación sobre la contribución de la SST a la productividad de las mipymes ▶ Existencia de grandes empresas que pueden apoyar las iniciativas de promoción de la SST en las mipymes ▶ Participación de organizaciones internacionales ▶ Mejoras en el acceso a las telecomunicaciones y a las herramientas de información y comunicación	▶ Informalidad/inaccesibilidad de las mipymes ▶ Reticencia/desconfianza de los empleadores con respecto a los servicios estatales oficiales de SST ▶ Corrupción y mala gobernanza ▶ No ratificación de los convenios marco sobre SST (C155, C187 y C161) ▶ Falta de un especialista en SST en el equipo de la Oficina Internacional del Trabajo (equipo de apoyo técnico - Yaundé) ▶ Escasa aplicación de las herramientas desarrolladas por la Oficina Internacional del Trabajo específicamente diseñadas para promover la SST en las mipymes y la economía informal (WIND, WISE, WISCON, etc.) ▶ Inestabilidad política

El Gobierno también podría considerar, por ejemplo, ampliar el programa de promoción de la RSE desarrollado por el Ministerio de Pequeñas y Medianas Empresas, Economía Social y Artesanía, o animar al sector privado a participar en las iniciativas de promoción de la SST.

Con el apoyo de los interlocutores sociales, el Gobierno podría promover medidas para introducir y revitalizar los comités de salud y seguridad y los comités de SST en las mipymes.

Los interlocutores sociales, por su parte, podrían incorporar la SST en las actividades que realizan para sus miembros.

Las organizaciones de empleadores también pueden desempeñar un papel más amplio en la promoción de la SST en las mipymes. Deberían desarrollar mecanismos para promover la SST en las empresas miembros y, sobre todo, alentar a las grandes empresas a apoyar a las que tienen menos recursos. Estas iniciativas podrían organizarse por sectores de actividad a través de, por ejemplo, códigos de buenas prácticas, repositorios o directivas sobre la gestión de la SST (para la agricultura, la industria maderera, la construcción, la salud y el saneamiento, etc.).

Las grandes empresas también podrían contribuir a reforzar las capacidades en materia de SST de las mipymes, por ejemplo, permitiendo que los responsables de SST realicen prácticas en sus instalaciones para aprovechar la experiencia y los conocimientos técnicos de estas empresas en este ámbito.

Las organizaciones de trabajadores también deberían incorporar en mayor medida las cuestiones de SST en sus actividades. Deberían contribuir a mejorar la comprensión de las normas nacionales de SST entre los trabajadores, proporcionando información y sensibilizando sobre los textos existentes, y poniendo los textos a disposición de un público más amplio. También deberían participar en los esfuerzos para revitalizar los comités de salud y seguridad y los comités de SST mediante medidas para aumentar las capacidades y supervisar sus actividades.



Bibliografía

Olivieto, P. 2011. Les déficiences du secteur formel camerounais. Pourquoi les petits entrepreneurs s'en sortent mieux dans l'informalité. Travail de séminaire I Semestre d'hiver 2011.

Deutsche Gesellschaft Für Internationale Zusammenarbeit (gIZ) GmbH, 2012. Promotion de la responsabilité sociétale des entreprises en Afrique subsaharienne. Note d'orientation basée sur un exercice de cartographie.

FOE, A.B. 2016 (NP). Étude sur la gestion de la santé et de la sécurité au travail dans les petites et moyennes entreprises au Cameroun : cas des menuiseries ». Mémoire présenté et soutenu en vue de l'obtention du diplôme de Master Professionnel/Ingénieur de Conception en Management des Risques Industriels et Environnementaux, Université de Dschang, Antenne d'Ebolowa.

Institut National de la Statistique (INS). 2011. Deuxième Enquête sur l'Emploi et le Secteur Informel (EESI 2), Phase 1 : Enquête sur l'emploi, rapport principal, octobre 2011 : INS.

---. 2011b. Deuxième Enquête sur l'Emploi et le Secteur Informel (EESI 2), Phase 2: Enquête sur le secteur informel, rapport principal, novembre 2011.

Institut National de la Statistique (INS). 2016. Annuaire statistique du Cameroun. Édition de 2016 : INS.

---. 2014. Présentation des premiers résultats de la quatrième enquête camerounaise auprès des ménages (ECAM 4) de 2014 : INS.

---. 2015. Quatrième enquête camerounaise auprès des ménages (ECAM 4). Tendances, profil et

déterminants de la pauvreté au Cameroun entre 2001-2014. Décembre de 2015 : INS.

---. 2018. Deuxième recensement général des entreprises en 2016 (RGE-2) : Rapport principal. Septembre de 2018 : INS.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2012. Profil national du travail décent: Cameroun.

---. 2016. Gérez mieux votre entreprise : Personnel et productivité.

---. 2017. Diagnostic sur la Formalisation des Entreprises et de leurs Travailleurs au Cameroun - Contribution à la Préparation d'une Feuille de Route de Transition vers la Formalité ; Bureau de pays de l'OIT pour le Cameroun, la Guinée Equatoriale et Sao Tomé-et Príncipe et l'Équipe d'appui technique de l'OIT au travail décent pour l'Afrique centrale. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/---ro-addis_ababa/---sro-yaounde/documents/publication/wcms_625019.pdf

---. 2018. SIYB UPDATE 2018. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_647513.pdf

Ministère des Petites et Moyennes Entreprises, de l'Économie Sociale et de l'Artisanat (MINPMEESA). 2017. Feuille de route pour la formalisation des entreprises et de leurs travailleurs au Cameroun.

Prudence Missoka. 2013. Petites et Moyennes Entreprises Camerounaises : opportunités et enjeux, Denis & Lenora Foretia foundation.



► Anexo 1. Lista de los informantes clave

Nombre	Institución	Cargo	Ciudad
BENDZI Michel	APME	Director	Yaundé
Dr. MONDO Mathias	APME	Asesor técnico	Yaundé
Felix Tonny Ghislain OUNDI	BC-PME	Director de la agencia	Yaundé
Dider IBEL	CCA-Santé	Secretario permanente	Duala
DASSI Emilie	CCIMA	SAEFOP	Yaundé
ELLA MBA Jean Bart	CSAC	Secretario E / OU/PFSST	Yaundé
Sra. MOUNEWO NDJODON Danielle Reine	DRTSS/C	Jefa del Servicio Regional de SST	Yaundé
ZE ABONDO Kattel	DRTSS/C	Jefe de la Unidad de SST	Yaundé
Pamphile NTANGA	FECAPROBOIS	Secretario General Adjunto	Yaundé
MANDENGUE D Laure	GICAM	Jefa del Departamento Jurídico y Fiscal	Duala
Noé NDI MBERE	GICAM	Jefe de Centro / CDPME	Duala
Armelle NGO SAMNICK	GICAM	Gestora de proyectos / CDPME	Duala
Hélène MAPOKO	GIPA	Representante de los carpinteros	Yaundé
BATCHABI Dramane	OIT	Departamento de Protección Social	Yaundé
Dr. KEMMEGNE Joseph	OIT	Punto Focal VIH	Yaundé
LASSINA Traoré	OIT	ACT/ EMP	Yaundé
Marinna NYAMELYE	OIT	Especialista ACTRAV	Yaundé
PES Roberto	OIT	Especialista en empresas	Yaundé
KEMAWOU FOTABONG Isidore	Consultoría y servicios KAIZEN	Consultor KAIZEN	Duala
MBANGA NYA Leonel	LEWAT HOTEL	Director de operaciones / Consultor KAIZEN	Duala
Sra. ZE Patricia	MINPMEESA	SDRC/DPME	Yaundé
Dr. KAPTUE Joseph-Silvère	SCSST	Secretario General	Duala
NDOUGA André Jules	Sindicato STIEPS	Presidente	Yaundé



Anexo 2. Lista de entrevistas realizadas en el marco de la encuesta

Respondents	Name / Type of Enterprise	Tamaño	City / Region
1 empleador 17 trabajadores	Établissement Tous Travaux (ETT) Construcción y obras públicas	Mediana empresa	Yaundé
1 empleador 11 trabajadores	Société Générale de Construction (SGC) Construcción y obras públicas	Mediana empresa	Yaundé
1 empleador 57 trabajadores	BUNS Sarl Construcción y obras públicas	Mediana empresa	Yaundé
5 trabajadores	Pascal Bois Taller de madera	Pequeña empresa	Yaundé
1 empleador 9 trabajadores	Sté Ndi Nkemtsa & Fils Construcción y obras públicas	Pequeña empresa	Yaundé
1 empleador 11 trabajadores	Wembe Bois Taller de madera	Pequeña empresa	Yaundé
1 empleador 5 trabajadores	Centre de Formation Technique Monastère des Bénédictins du Mont Fébé (CFTM) Taller de madera	Pequeña empresa	Yaundé
1 empleador 4 trabajadores	Taller de madera	Microempresa	Duala
1 empleador 2 trabajadores	Actifs du Bois Taller de madera	Microempresa	Duala
1 empleador 4 trabajadores	JS Decor Taller de madera	Microempresa	Yaundé
1 empleador 3 trabajadores	Ets La Manche Taller de madera	Microempresa	Yaundé
4 trabajadores	Ets l'Artisan Taller de madera	Microempresa	Duala
1 empleador 4 trabajadores	Ets Xavier Menuiserie Générale Taller de madera	Microempresa	Duala
1 empleador 2 trabajadores	Ets ESS & Frères Taller de madera	Microempresa	Duala
2 trabajadores	Industria maderera Taller de madera	Microempresa	Yaundé
1 empleador 1 trabajador	Ets la Meublerie Taller de madera	Microempresa	Yaundé
1 empleador	Ets la Reference Taller de madera	Microempresa	Yaundé



► El caso de Colombia

Preparado por Renán Alfonso Rojas Gutiérrez

Abreviaturas	36
--------------	----

1. Antecedentes: las microempresas y pequeñas y medianas empresas en Colombia 37

Definición nacional de microempresa y pequeña y mediana empresa (mipyme)	37
El papel de las mipymes en la economía nacional	37
Contexto nacional de apoyo a las mipymes	39

2. Situación de la seguridad y salud en el trabajo en las mipymes 40

3. Marco nacional de seguridad y salud en el trabajo para las mipymes 45

Descripción del marco legal que regula de la seguridad y salud en el trabajo en las mipymes	45
Estructura nacional de seguridad y salud en el trabajo para las mipymes	47
Estrategias nacionales existentes de promoción de la seguridad y salud en el trabajo en las mipymes	50

4. Iniciativas para mejorar los entornos de trabajo seguros y saludables en las mipymes 52

Simplificación de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo para las mipymes	52
Programas de información, educación y formación dirigidos a las mipymes	53
El programa «Fortalecimiento Pymes»	55
El programa GIRE: promoción de la gestión de los riesgos en las mipymes	55
Los programas sectoriales PROPYME	56
Iniciativas de apoyo a las mipymes en la cadena de suministro	57
Programas de premios	61
Incentivos económicos dirigidos a las mipymes	62

5. Conclusión 64

Bibliografía 66

Anexo 1. Lista de los informantes clave 67

Anexo 2. Lista de entrevistas realizadas en el marco de la encuesta 69



Abreviaturas

ACOPI	Asociación Colombiana de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas
ANDI	Asociación Nacional de Empresarios de Colombia
ARL	Administradora de riesgos profesionales
BANCOLDEX	Banco de Comercio Exterior de Colombia
CCS	Consejo Colombiano de Seguridad
CGT	Confederación General del Trabajo de Colombia
CNRL	Consejo Nacional de Riesgos Laborales
CNSO	Comité Nacional de Salud Ocupacional
CTC	Confederación de Trabajadores de Colombia
CUT	Central Unitaria de Trabajadores de Colombia
DANE	Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas
DNP	Departamento Nacional de Planeación
DTRL	Dirección Técnica de Riesgos Laborales
FNC	Federación Nacional de Cafeteros de Colombia
GEIH	Gran encuesta integrada de hogares
GIRE	Gestión Integral de Riesgos Empresariales
mipyme	microempresa y pequeña y mediana empresa
PIB	producto interior bruto
RUC	Registro uniforme de evaluación del sistema de seguridad, salud ocupacional y ambiental para contratistas
RUES	Registro Único Empresarial y Social
RUT	Registro Único Tributario
SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje
SG-SST	sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo
SMMMLV	salario mínimo mensual legal vigente
SST	seguridad y salud en el trabajo



► 1. Antecedentes: las microempresas y pequeñas y medianas empresas en Colombia

Definición nacional de microempresa y pequeña y mediana empresa (mipyme)

Una mipyme define, a todos los efectos, cualquier unidad comercial rural o urbana creada por una persona física o jurídica, que cumple todos los criterios que figuran en el cuadro 1 (ACOPI 2018b).²⁵

► Cuadro 4. Clasificación de las mipymes en Colombia²⁵

Tamaño	Número de trabajadores	Activos totales en SMMLV ²⁶
 Microempresa	< 10	< 500 SMMLV (~ 134 000 dólares de los Estados Unidos)
 Pequeña empresa	11 – 50	501 - 5.000 SMMLV (~ 134 268 - 1 340 000 dólares de los Estados Unidos)
 Mediana empresa	51 – 200	5 001– 30 000 SMMLV (~ 1 340 268– 1 340 268 dólares de los Estados Unidos)

El papel de las mipymes en la economía nacional

Según el Registro Único Empresarial y Social (RUES) mantenido por Confecamaras, en Colombia hay 1 474 410 empresas registradas formalmente, de las cuales 570 247 generan empleo formal. El 99 por ciento de ellas son mipymes, y representan el 71,4 por ciento del empleo formal. Las grandes empresas sólo representan el 1 por ciento y proporcionan el 28,6 por ciento del empleo formal.

Adicionalmente, y como prueba de la participación de las microempresas o microempresarios en la economía colombiana, la Gran encuesta integrada de hogares (GEIH) realizada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE) en 2015 identificó un total de 4,7 millones de microempresas en el total nacional (DANE 2016).

El gráfico 3 muestra su distribución por actividad económica. Estas cifras demuestran el enorme reto que supone para el país la formalización de las microempresas e incluyen las que tienen hasta 10 trabajadores.

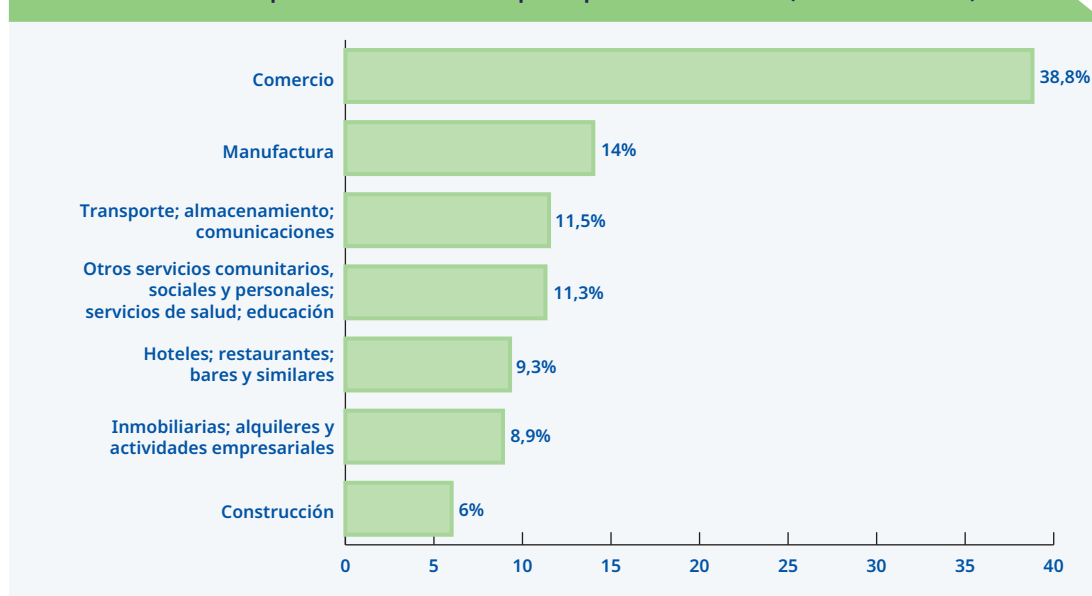
²⁵ Fuente <https://acopi.org.co/wp-content/uploads/2018/10/JAIRO-PULECIO.pdf>.

²⁶ SMMLV: Salario mínimo mensual legal vigente en 2019. 1 SMMLV equivale aproximadamente a 268 dólares.

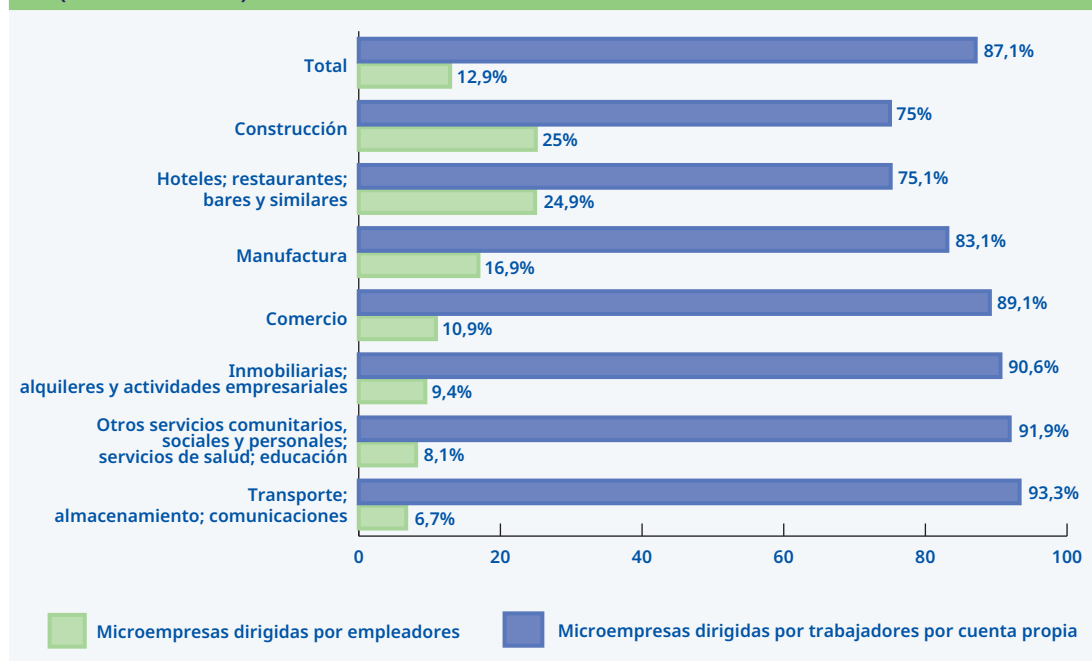


Se identifican dos categorías de unidades económicas, a saber, las microempresas dirigidas por empleadores y las microempresas dirigidas por trabajadores por cuenta propia. El gráfico 4 muestra su distribución por actividad económica.

► Gráfico 3. Distribución porcentual de las microempresas por sector económico (total nacional 2015)²⁷



► Gráfico 4. Distribución porcentual de las microempresas por tipo de empleo: situación del propietario (total nacional 2015)²⁸



27 Véase https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/micro/bol_micr_2015.pdf.

28 Véase: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/micro/bol_micr_2015.pdf.



Las mipymes se concentran en Bogotá, la capital de la República, así como en los cinco departamentos más desarrollados de Colombia, a saber, Cundinamarca, Atlántico, Antioquia, Valle del Cauca y Santander. Estas zonas representan aproximadamente el 66 por ciento de este segmento del aparato productivo nacional.

Las cuatro principales actividades económicas que representan el 63,2 por ciento del empleo formal de las mipymes son: 1) servicios administrativos y de apoyo; 2) comercio mayorista y minorista; 3) construcción, y 4) industria manufacturera.

Contexto nacional de apoyo a las mipymes

Para el Ministerio de Trabajo, los problemas a los que se enfrentan las mipymes están relacionados con factores como la escasa importancia que se da a la innovación y al conocimiento, el desconocimiento de las nuevas estrategias de organización empresarial, la relación familia-empresa, la ausencia de alianzas estratégicas, la excesiva burocracia, la incapacidad laboral y el absentismo, y la necesidad de una mayor estabilidad en el empleo (Ministerio de Trabajo 2018).

El Gobierno prevé las siguientes soluciones posibles:

- ▶ formular políticas de promoción de las mipymes, así como políticas de desarrollo productivo y tecnológico;
- ▶ intensificar la educación y la formación continuas;
- ▶ mejorar la coordinación entre los programas existentes para las mipymes;
- ▶ mejorar la coordinación entre las partes implicadas;
- ▶ reducir la burocracia, establecer procedimientos simplificados e incorporar las mipymes a las redes de productores o a las cadenas de valor, e
- ▶ iniciativas relacionadas con la presión fiscal, los riesgos profesionales y los cambios normativos, entre otras.

Uno de los principales retos a los que se enfrentan el Gobierno y los interlocutores sociales es la formalización de las mipymes. Datos recientes muestran que unas tres de cada cuatro empresas no están inscritas en el Registro Único Tributario (RUT) o en el RUES. Los elevados niveles de actividad empresarial informal están teniendo graves repercusiones económicas y sociales, como la limitación del crecimiento y la productividad de las empresas y la economía, la limitación de la cobertura de los trabajadores en el sistema de seguridad social, y la cobertura de los riesgos profesionales. El Departamento Nacional de Planeación (DNP) estima que la economía informal colombiana representa aproximadamente el 36 por ciento del producto interior bruto (PIB). La política reúne la mayoría de los esfuerzos y medidas que los Gobiernos han venido desplegando para fortalecer y formalizar las microempresas. (DNP 2019)

En los últimos decenios el Gobierno se ha esforzado por promover la formalización de las empresas en Colombia, aunque casi siempre se ha hecho de forma aislada por parte de las distintas entidades, cada una atendiendo un aspecto particular del proceso de formalización.

Por ello, en enero de 2019 el Gobierno aprobó la Política de Formalización Empresarial, que establece un marco conceptual que regula la formalidad. Se trata de mejorar las evaluaciones costo-beneficio para incentivar a las empresas a formalizarse, y su aplicación compete a los Ministerios de Comercio, Industria y Turismo, Trabajo, Salud y Protección Social, al DNP y al DANE, entre otros organismos. En el marco del plan de formalización, las estrategias se orientan a aliviar la carga normativa para facilitar la formalización, a apoyar a las empresas para que puedan obtener los beneficios de la formalización, así como a reforzar los sistemas de inspección, vigilancia y control para el cumplimiento de la normativa (DNP 2019).



2. Situación de la seguridad y salud en el trabajo en las mipymes

Según un informe del Ministerio de Trabajo sobre la evolución de la cobertura del sistema general de riesgos profesionales, la afiliación al sistema pasó de 7 498 418 en 2011 a 10 476 049 en 2018. Esto significa que el sistema de seguridad social cubre los riesgos profesionales del 46,5 por ciento de la población activa, mientras que los aproximadamente 12 millones de personas restantes se dedican a actividades informales²⁹.

En 2018 se clasificaron como accidentes del trabajo unos 645 135 sucesos, siendo la tasa del 6,2 por ciento; el número de enfermedades profesionales notificadas fue de 19 976, aunque solo se reconocieron 10 437 para ese año, lo que sitúa la tasa de enfermedades profesionales clasificadas formalmente en 100 por 100 000. La tasa de accidentes del trabajo por cada 100 disminuyó gradualmente del 7,7 en 2014 al 6,2 en 2018. En esos mismos años, la tasa de enfermedades profesionales fluctuó entre 109 y 100. El número de víctimas mortales causadas por accidentes del trabajo notificadas en 2018 fue de 856, mientras que el número de víctimas mortales clasificadas como tales fue de 563.

Las discrepancias entre lo que se denuncia y lo que se clasifica provienen del sistema legal, que obliga a denunciar un suceso una vez que se produce. Sin embargo, tras una investigación, el suceso puede ser calificado o no como accidente del trabajo por las administradoras de riesgos profesionales (ARL) y, posteriormente, por las comisiones de calificación de la incapacidad cuando no se acepta la decisión de las ARL.

Los sectores con mayor siniestralidad laboral a nivel nacional en 2018 fueron las minas y canteras, con un 12,92; seguidas de la agricultura, ganadería, caza y silvicultura, con una tasa del 12,31 y, en tercer lugar, de la construcción con un 8,76 (Ministerio de Trabajo 2018).

Hasta la fecha, ni las estadísticas del Ministerio de Trabajo ni otras estadísticas oficiales permiten desglosar por tamaño las empresas en las que se producen accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

La Asociación Colombiana de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (ACOPI)—la principal asociación empresarial que agrupa y representa a las mipymes—concede gran importancia a la seguridad y salud en el trabajo (SST), pero considera que las preocupaciones cotidianas las llevan a centrarse principalmente en la búsqueda de soluciones en forma de financiación y, en general, de recursos para sus operaciones. Por ello, la Asociación considera que el Estado y las ARL deben encontrar formas de apoyar financieramente a las microempresas para que puedan invertir en el control de riesgos (ACOPI 2018a).

Entre los problemas de seguridad y salud de los trabajadores que hay que resolver, los responsables de las empresas señalan las formas en que se ven afectados por la discapacidad y el absentismo, así como por el aumento de la estabilidad laboral, todo lo cual eleva los costos asociados a los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. También señalan la excesiva burocracia y la dificultad de cumplir con los requisitos mínimos legales en el marco del sistema de gestión de riesgos profesionales, por lo que se han centrado en tratar de reducir la burocracia y conseguir una mayor flexibilidad en los requisitos del sistema de gestión de riesgos, objetivo este último que se ha conseguido en febrero de 2019.

29 En Colombia hay aproximadamente 22,5 millones de personas ocupadas (DANE 2019).

Los principales obstáculos encontrados en la gestión de la SST en las mipymes son su escaso interés por las cuestiones de SST, su falta de recursos para aplicar el control y la supervisión de los riesgos profesionales y la complejidad de los requisitos normativos. El resultado es una aversión por parte de estas empresas al tema, al que por tanto dedican poco interés. Muchos empleadores consideran que la inversión es elevada, sin retorno visible a corto plazo, o no están seguros de cómo valorarla. La brevísima vida de estas empresas también influye mucho en la eficacia del programa; suelen desaparecer al cabo de dos, tres o cuatro años como máximo³⁰.

La compleja combinación de factores que repercuten negativamente en las operaciones de las mipymes en su lucha por sobrevivir como empresas muestra por qué, a pesar de reconocer la importancia de la SST, tienen otras prioridades en sus operaciones comerciales.

30 Entrevista con el Dr. Francisco Ortiz Lemos, Director de Investigación y Control de Riesgos de POSITIVA.



Información sobre la encuesta



Entrevistas a

11
Empleadores

29
Trabajadores

De



4
Microempresas



7
Pequeñas empresas

Sectores: metalmecánico, transporte, procesamiento de alimentos, fabricación de muebles, construcción, hidráulica y mantenimiento de sistemas eléctricos

Conocimiento de las leyes nacionales en materia de SST

ya han oído hablar de las leyes y normas nacionales en materia de SST

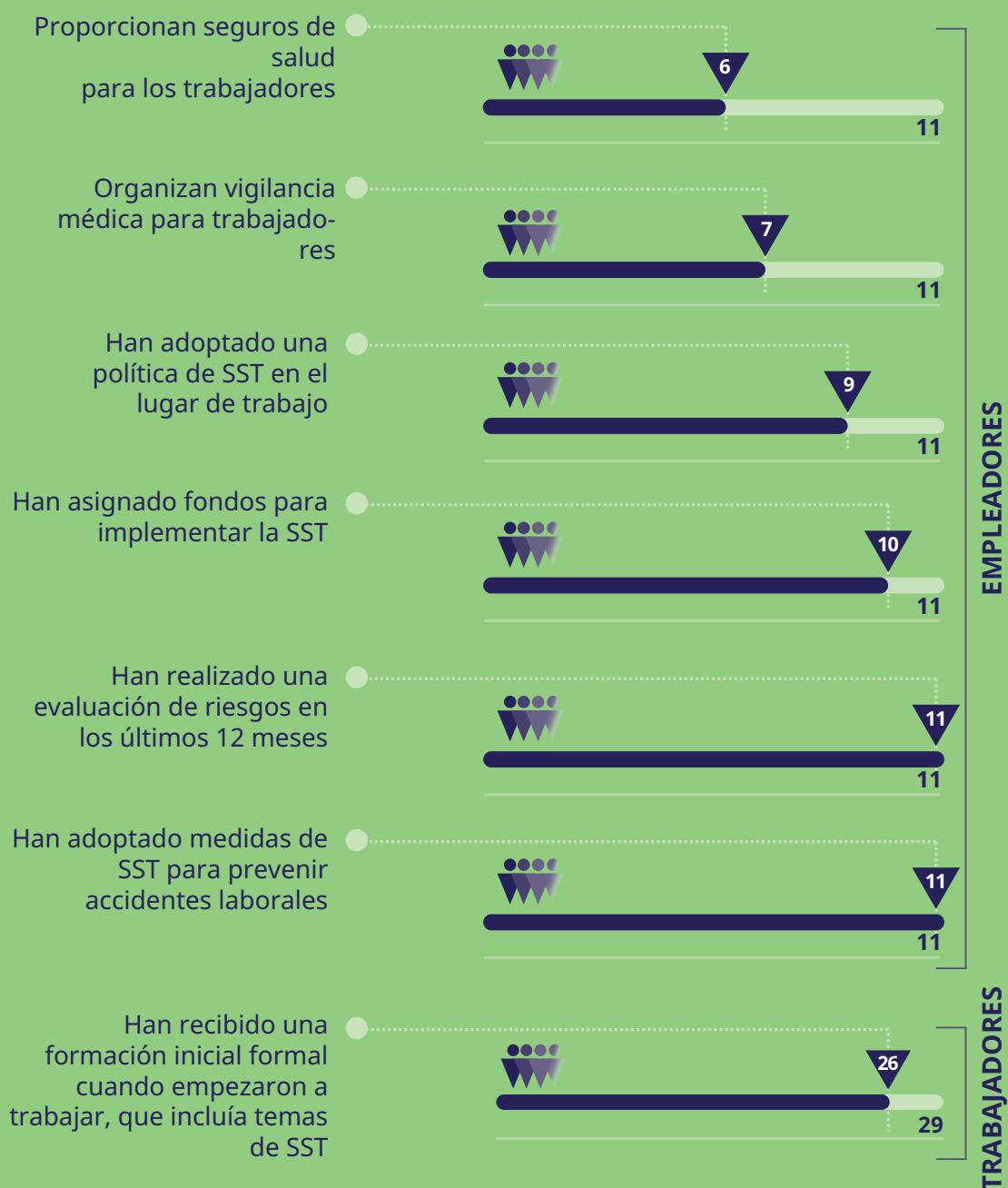


Conocimiento de las iniciativas de SST

conocen las actividades de SST para mipymes organizadas por el Ministerio, los interlocutores sociales, las ONG, y los foros



Prácticas en el lugar de trabajo

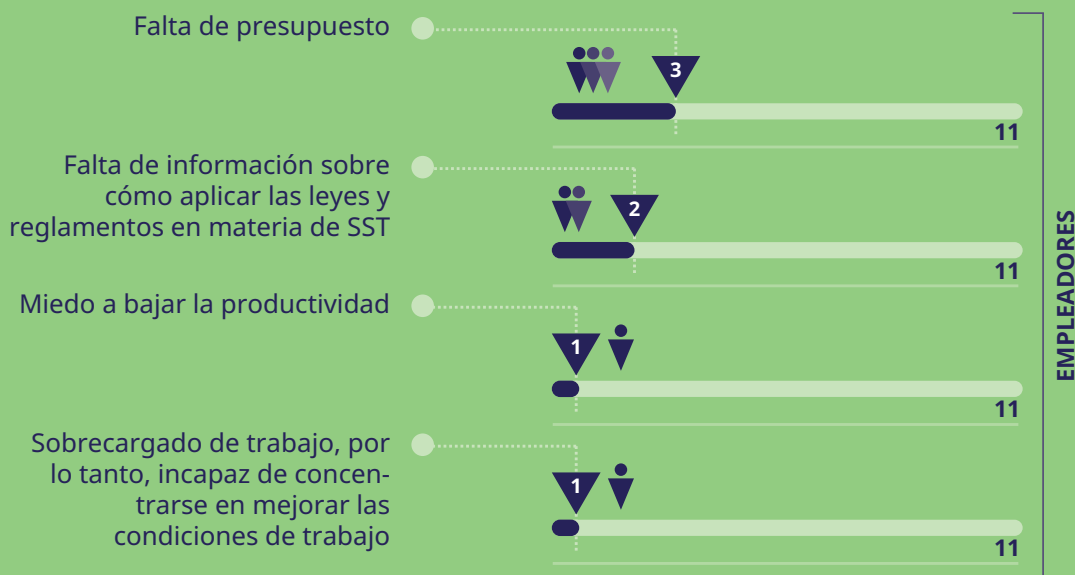


16 trabajadores creen que el trabajo afecta su salud

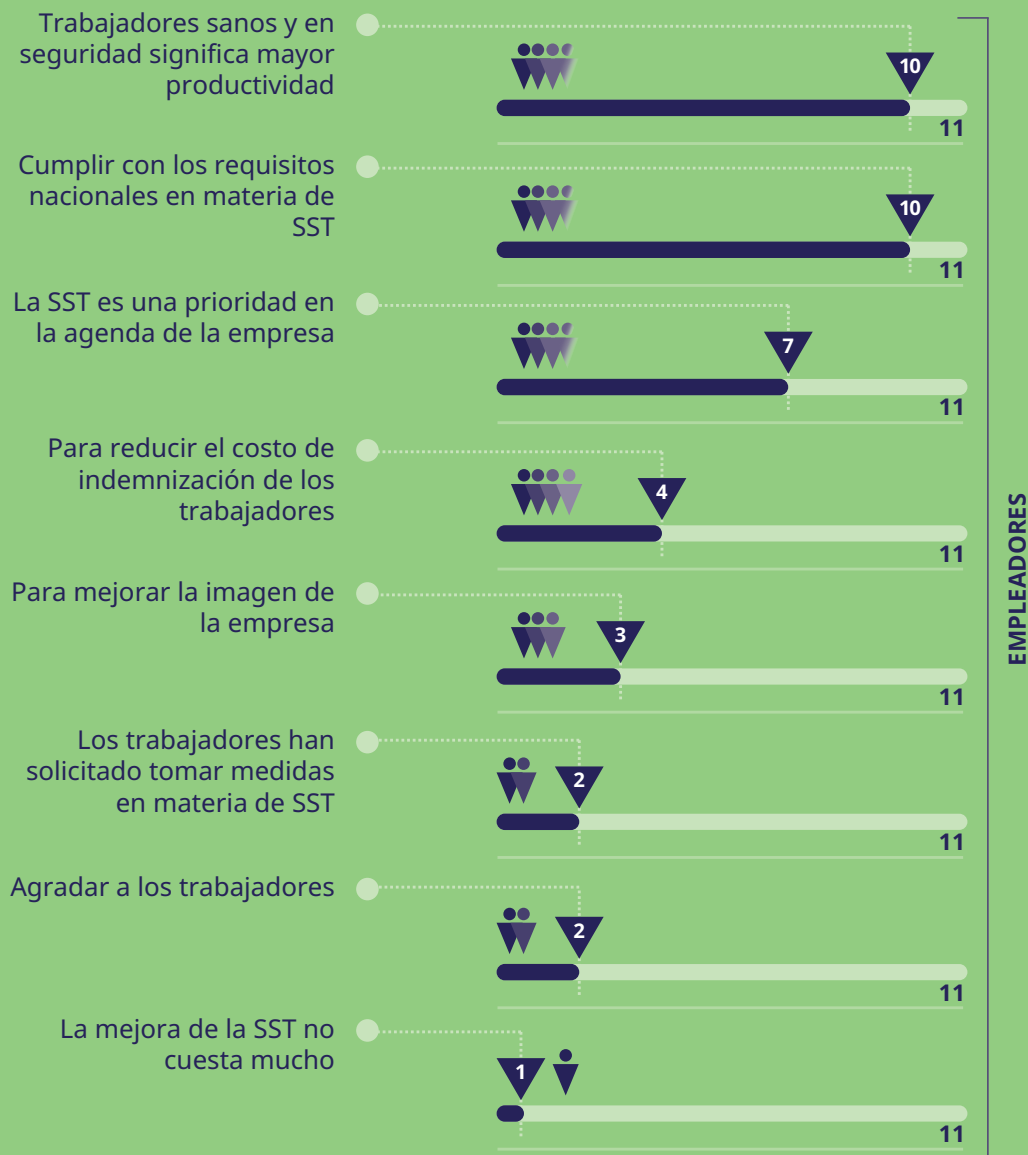


— Impulsores y obstáculos para las mejoras de la SST —

¿Cuáles son los factores que impiden la implementación de medidas de SST en su lugar de trabajo?



¿Cuáles son las motivaciones detrás de la implementación de medidas de SST en su lugar de trabajo?





► 3.Marco nacional de seguridad y salud en el trabajo para las mipymes

Descripción del marco legal que regula de la seguridad y salud en el trabajo en las mipymes

El marco legal de la SST en Colombia ha ido evolucionando desde el segundo decenio del siglo XX, pero a partir del decenio de 1980 mostró un especial dinamismo, sobre todo a partir de 1993 y 1994, cuando se reformó el antiguo sistema de seguridad social (para separar los diferentes riesgos cubiertos por los sistemas y permitir la participación del sector privado en la cobertura de los distintos riesgos)³¹.

La Resolución 1016 de 1989 obligó a todos los empleadores a organizar y garantizar el funcionamiento de los programas de salud en el trabajo en sus empresas, lo que debía hacerse en función de su actividad económica y orientarse específicamente a los riesgos reales y al número de trabajadores. Ya incluía a las pequeñas empresas con menos de 25 trabajadores y una segunda categoría para las que tienen entre 25 y 99 trabajadores, con diferentes plazos de cumplimiento.

El Decreto 1295 de 1994 establece la organización y gestión del sistema general de riesgos profesionales, haciendo especial énfasis en los aspectos de promoción y prevención de la SST.

El dinamismo en el desarrollo del sistema de gestión de los riesgos profesionales a partir de 1994 se refleja en la introducción de una serie de normativas específicas que son complejas de aplicar y que exigen la asignación de recursos humanos, materiales y, por supuesto, financieros, y a las mipymes les resultaba difícil satisfacer tantas exigencias.

El **Decreto 2923** de 2011 establece el sistema de garantía de calidad dentro del sistema general de riesgos profesionales. Estipula que las medidas adoptadas en el marco del sistema deben estar orientadas a mejorar los resultados en materia de SST, prestando especial atención a la mejora de las condiciones de trabajo y de salud.

El **Decreto 1443** de 2014 estipuló la adopción del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) de conformidad con dos instrumentos internacionales: i) Decisión 584 de la Comunidad Andina de Naciones (CAN) por la que se aprueba el «Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo», que establece las normas fundamentales de SST para los países miembros, y ii) las Directrices de la OIT sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (OIT-OSH 2001) que, dado su enfoque tripartito, sirven de modelo ampliamente utilizado para la elaboración de normas nacionales en este ámbito. Cabe señalar las disposiciones del Decreto relativas a los sujetos obligados en virtud de éste y a las obligaciones de los contratantes y contratistas, que constituyen la base para reforzar las obligaciones de todos los empleadores en Colombia.

31 Un estudio detallado del desarrollo legislativo y normativo en Colombia se encuentra en el documento de la OIT sobre la promoción de la seguridad en el trabajo y el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo, elaborado por la ingeniera Clara Torres en 2019.



► Recuadro 2. Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo

Un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) implica la ejecución de un proceso lógico y por fases basado en la mejora continua, que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las mejoras destinadas a anticipar, reconocer, evaluar y controlar los posibles riesgos para la SST.

El SG-SST debe dirigirlo y aplicarlo el empleador o la empresa contratante, con la participación de los trabajadores y contratistas, y a través del sistema deben garantizar la aplicación de medidas de SST, la mejora del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el entorno de trabajo y el control efectivo de los peligros y riesgos profesionales.

Para ello, el empleador o la empresa contratante debe abordar la prevención de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, así como la protección y promoción de la salud de los trabajadores y contratistas, mediante la implantación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión guiado por los principios del Ciclo PDCA (por sus siglas en inglés *plan/planificar-do/hacer-check/comprobar-act/actuar*).

1) Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo: **el SG-SST debe adaptarse al tamaño y las características de la empresa**; también puede ser compatible e integrarse con otros sistemas de gestión de la empresa.

2) Entre los parámetros de selección y evaluación de los proveedores y los contratistas, la parte contratante puede incluir criterios para comprobar que la empresa a contratar dispone del SG-SST.

Artículo 4, Decreto 1443/2014 por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

En 2017, la **Resolución 1111** definió los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. Estos estándares son «el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establecen, registran, verifican y controlan las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica, de suficiencia patrimonial y financiera y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema General de Riesgos Laborales». Este instrumento legal es una guía fundamental de gestión de la SST para los empleadores y partes contratantes, y sus requisitos deben ser cumplidos por todos los empleadores y todos los trabajadores, independientemente de la naturaleza de su relación contractual, de la actividad económica que desempeñen, el tamaño de la empresa y su ubicación geográfica.

Para su aplicación, la Resolución 1111 hace referencia a todo el conjunto de leyes y reglamentos que regulan el sistema general de riesgos profesionales, lo que lo convierte en un sistema muy complejo, difícil de aplicar y muy costoso para las mipymes.

El 13 de febrero de 2019 se dictó la **Resolución 0312** que flexibiliza la aplicación de la Resolución 1111 sobre normas mínimas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en las empresas, teniendo en cuenta la necesidad de que «se ajusten, adecuen y armonicen a cada tipo de empresa o entidad, conforme al número de trabajadores, actividad económica, clase de riesgo, labor u oficios que desarrollen». (Para una descripción más detallada de esta Resolución y del proceso de adopción, véase el capítulo 4).



Estructura nacional de seguridad y salud en el trabajo para las mipymes

Ministerio del Trabajo. Los objetivos del Ministerio del Trabajo son formular y adoptar políticas, planes integrales, programas y proyectos relacionados con el trabajo; velar por el respeto de los derechos y garantías fundamentales de los trabajadores; fortalecer, promover y proteger las actividades de la economía solidaria, y garantizar el trabajo decente. Esto debe hacerse mediante un sistema eficaz de supervisión, información, registro, inspección y control, y fomentando el entendimiento y el diálogo social para el buen funcionamiento de las relaciones laborales. Cada objetivo se persigue reconociendo las diferencias en las relaciones entre trabajadores y empleadores propias de cada categoría de empresa, en función de los riesgos, las actividades y el tamaño. En este sentido, el Ministerio desempeña funciones específicas como la de liderar la formulación del modo en que se aplicarán las normas y reglamentos del trabajo a las mipymes, en coordinación con otros organismos competentes. También debe diseñar y promover la aplicación de sistemas, mecanismos, modelos y procedimientos de formalización del empleo, adaptados a las empresas de diferentes tamaños, a las organizaciones de la economía solidaria, a los trabajadores independientes y al empleo por cuenta propia.

El Ministerio lidera el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013-2021, diseñado para lograr resultados positivos en términos de reducción de accidentes del trabajo y promoción de la salud y la calidad de vida laboral, especialmente para las comunidades vulnerables y más desfavorecidas.

La **Dirección Técnica de Riesgos Laborales (DTRL)** del **Ministerio de Trabajo** es la entidad gubernamental responsable de la gestión de los riesgos profesionales y se encarga de fomentar la prevención de riesgos, así como de otras funciones de gestión y administración del sistema.

El Ministerio se encarga de coordinar la inspección, la vigilancia y el control del cumplimiento de las normas del sistema general de riesgos profesionales, así como de elaborar directrices para fomentar una cultura de cumplimiento de las normas de SST. El Ministerio también proporciona orientación para los planes y programas de intervención en áreas críticas de la inspección del trabajo preventiva y la seguridad social.

El **Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)** es un organismo gubernamental tripartito adscrito al Ministerio de Trabajo. Ofrece formación gratuita a los ciudadanos de Colombia a través de programas técnicos, tecnológicos y complementarios enfocados al avance económico, tecnológico y social del país, y que abarcan las actividades productivas de las empresas y la industria en busca de una mayor competitividad y producción en los mercados mundiales.

Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. Como su nombre indica, este Ministerio abarca los tres grandes ámbitos del comercio, la industria y el turismo. Hay un viceministerio especializado para cada área. Las mipymes son competencia del Viceministerio de Desarrollo Empresarial, que se encarga de mejorar el entorno propicio para el desarrollo de una estructura productiva de bienes y servicios sólida, competitiva e innovadora, que contribuya a generar empleo formal y sostenible. Por lo tanto, es el encargado de aplicar el proceso de formalización de empresas previsto en la política de formalización presentada en la primera parte de este estudio.

Consejo Nacional de Riesgos Laborales (CNRL)

La secretaría técnica depende del Director Técnico de Riesgos Laborales del Ministerio de Trabajo. Su función principal es hacer recomendaciones al Gobierno sobre la formulación de estrategias y programas para el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) teniendo en cuenta los planes y programas de desarrollo económico, social y ambiental aprobados por el Congreso de la República, y las propuestas presentadas por la Oficina de la Presidencia de la República.

Comité Nacional de Salud Ocupacional (CNSO). Este organismo fue creado por el Decreto 586 de 1983 para actuar como asesor para el CNRL y consultor para la DTRL.



Red de comités seccionales de salud ocupacional. El Comité de Salud Ocupacional fue establecido por el Decreto 586 de 1983 con el cometido de orientar y servir de canal informativo a las direcciones regionales del Ministerio de Trabajo, así como a los servicios seccionales y municipales de salud.

Administradoras de riesgos profesionales (ARL). Son aseguradoras de vida autorizadas para operar en el ámbito de los seguros de riesgos profesionales.

- ▶ **Positiva Compañía de Seguros S.A.** Esta entidad es el resultado de un proceso de consolidación finalizado en noviembre de 2007 por el que se transformó el Instituto de Seguros Sociales. Es una sociedad anónima semipública adscrita al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, bajo la supervisión de la Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero de Colombia, así como de los organismos de control del Gobierno. Positiva Compañía de Seguros se identifica como la ARL del Estado colombiano. Abarca unas 400 000 empresas, de las cuales más del 90 por ciento son mipymes, y cubre a más de 2,5 millones de trabajadores en todo el país.
- ▶ **Colmena Seguros.** Forma parte de un conglomerado empresarial dirigido por la Fundación Social, que intenta mejorar las condiciones de vida de las personas más necesitadas ofreciéndoles los medios para convertirse en agentes de su propio desarrollo. Colmena Seguros se constituyó como compañía de seguros de vida en 1994 y fue autorizada por el Gobierno nacional para dar cobertura a los riesgos profesionales. La empresa lleva a cabo una estrategia denominada Ruta de Inclusión, destinada principalmente a construir un conocimiento real de ese grupo demográfico y, posteriormente, a adaptar sus modelos de servicio a las mipymes para llegar a un mayor número de trabajadores. Colmena Seguros da cobertura a 43 388 empresas (el 5,38 por ciento de las que están en el sistema de gestión de riesgos profesionales), de las cuales unas 19 000 son pequeñas empresas (1-50 trabajadores) y unas 10 000 son microempresas.
- ▶ **Compañía Suramericana de Seguros S.A. (en la actualidad SURA).** Creada en 1944 como una empresa dedicada a asegurar los riesgos generales, actualmente está especializada en seguros y en gestión de tendencias y riesgos, con operaciones en varios países de América Latina. En 2018 SURA contaba con 264 769 empresas afiliadas (el 33 por ciento de las empresas del sistema de gestión de riesgos profesionales) y más de 3 millones de trabajadores (el 37 por ciento). En





2018 el 87 por ciento de las empresas afiliadas eran mipymes y trabajadores por cuenta propia. La empresa está organizada por unidades estratégicas de negocio y en cada oficina hay una unidad estratégica dedicada exclusivamente a las mipymes. A efectos de prestar servicios a las mipymes, las empresas se clasifican en tres grupos: i) aquellas en las que se hace más hincapié en la intervención; ii) aquellas en las que la aseguradora se concentra en el apoyo técnico al sistema de gestión, y iii) aquellas con sistemas de gestión y prevención bien desarrollados y en las que SURA se centra en asegurar su fidelidad. Existen protocolos de servicio específicos para estos tres grupos.

Organizaciones empresariales

- ▶ **Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI).** Se trata de una federación sin ánimo de lucro, cuyo objetivo es difundir y promover los principios políticos, económicos y sociales de un sistema de libre empresa sólido. A través de su Comité Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST), la ANDI apoya a sus empresas afiliadas, al Gobierno nacional y a otras asociaciones empresariales en iniciativas para mejorar la SST en Colombia.
- ▶ **Consejo Colombiano de Seguridad (CCS).** Se trata de una asociación técnica de empresarios y profesionales de la SST especializada en la prevención de riesgos profesionales. Su misión es promover activamente una mayor sostenibilidad de las empresas colombianas, actuando como organismo asesor y consultivo que apoya al Gobierno nacional, al sector empresarial y a los profesionales de la seguridad.
- ▶ **Asociación Colombiana de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (ACOPI).** Este organismo se dedica a fortalecer las mipymes mediante la coordinación institucional y el liderazgo sindical. Su visión de la SST tiene en cuenta las consideraciones planteadas anteriormente en relación con los limitados recursos de que disponen estas empresas para el cumplimiento de una serie de normativas. En los últimos años, la ACOPI ha colaborado con la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio de Trabajo en la aplicación de la nueva normativa de SST; su apoyo se ha orientado principalmente a la difusión y promoción, considerando que es obligatorio para estas empresas aplicar el sistema de gestión de SST.

Sindicatos

De las tres principales federaciones sindicales de Colombia, a saber, la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT), la Confederación general de trabajo de Colombia (CGT) y la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), la CGT es la única que tiene programas *ad hoc* para las mipymes, en particular para los artesanos y los pequeños productores rurales. Su labor consiste en la formación y el apoyo, con contenidos que abordan formas de mejorar desempeño laboral, principalmente en los procesos de producción. Esto implica en su mayor parte a organizaciones campesinas y se basa en gran medida en el movimiento cooperativo. No cabe duda de que la ACOPI está haciendo un buen trabajo al agrupar a los pequeños y medianos empresarios y, como federación laboral, para apoyarlos en sus actividades. El apoyo que se da a los trabajadores de este sector empresarial tiene como objetivo proteger sus derechos, por ejemplo, cuando se debate acerca del salario mínimo legal y de los mínimos de seguridad social, y debe ser ejecutado a través del establecimiento de políticas que lo benefician. Esa protección se extiende también, por ejemplo, a la producción nacional *frente a* la competencia de países que comercializan productos subvencionados y en los que el nivel de exigencia de las normas del trabajo y las normas ambientales es bajo.



Estrategias nacionales existentes de promoción de la seguridad y salud en el trabajo en las mipymes

El Decreto 614, de marzo de 1984 determinó las bases de organización y administración gubernamental y privada de la salud en el trabajo en el país y estipuló la posterior constitución de un plan nacional para el desarrollo de la salud en el trabajo (ahora seguridad y salud en el trabajo) en Colombia. Desde entonces, se han elaborado y aplicado varios planes nacionales de salud en el trabajo, el primero en 1984 (1984-1990), el segundo en 1990 (1990-1995), el tercero en 2003 (2003-2007) y el cuarto en 2008 (2008-2012).

A partir de los resultados de la segunda encuesta nacional sobre las condiciones de SST realizada en 2013, y tomando como punto de referencia el plan decenal de salud pública para 2012-2021, se elaboró el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para 2013-2021, que se está aplicando en la actualidad. El Plan mantiene el objetivo de fomentar una cultura de la prevención a todos los niveles y en todos los sectores para reducir los índices de accidentes del trabajo de forma que se refleje en una mejora de la salud y la calidad de vida en el trabajo, con especial énfasis en los colectivos vulnerables. Este último enfoque se dirige específicamente a las microempresas y a las empresas familiares, así como a la economía informal, en particular en ciertas partes del país y en determinadas actividades agrícolas.

A partir de 1984, Colombia experimentó un nuevo impulso que condujo a una mayor evolución de los objetivos perseguidos y de la visión para abordar los riesgos profesionales. Esto supuso pasar de unas fases en las que se hacía hincapié en la organización institucional del país, al último plan, que ahora incluye objetivos mucho más complejos orientados a fomentar una cultura de la prevención, con especial referencia a las mipymes y la economía informal.





Las evaluaciones de los planes han puesto de manifiesto resultados como la puesta en marcha de programas de formación, la elaboración de reglamentos técnicos, el establecimiento de especificaciones de calidad para los proveedores de servicios, las ARL y los programas de salud en el trabajo, hoy conocidos como sistemas de gestión de riesgos profesionales, de los que se dispone de datos relacionados con el cumplimiento. Pero en cuanto a los resultados en términos de menos accidentes del trabajo, no se dispone de información específica para el sector de las mipymes, en particular de la economía informal. En el Plan para 2003-2007, por ejemplo, una de las líneas de actuación y objetivos operativos fijados como indicador era el de reducir la frecuencia y gravedad de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales en las pequeñas y medianas empresas; sin embargo, no se dispone de información para evaluar dichos resultados.

Las estadísticas tanto del Ministerio de Trabajo como de la Federación de Aseguradores Colombianos (FASECOLDA) no permiten desglosar por tamaño las empresas en las que se producen los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, por lo que no se puede hacer una evaluación específica del impacto de los programas en las mipymes.



4. Iniciativas para mejorar los entornos de trabajo seguros y saludables en las mipymes

Simplificación de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo para las mipymes

Desde mediados de 2018 la ACOPI trabaja intensamente con el Ministerio de Trabajo para lograr la modificación de las normas mínimas orientadas a las microempresas y pequeñas empresas, teniendo en cuenta que sus estructuras no les permitían adoptar y cumplir con todos los requisitos establecidos en la Resolución 1111.

Como resultado de esta colaboración, el 13 de febrero de 2019 se dictó la Resolución 312 que flexibiliza la aplicación de la Resolución 1111 de 2017 por la cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para empleadores y contratantes, permitiendo «que se ajusten, adecuen y armonicen a cada tipo de empresa o entidad, conforme al número de trabajadores, actividad económica, clase de riesgo, labor u oficios que desarrollen». El cuadro 5 resume esta flexibilización de los requisitos mínimos que deben cumplir las mipymes y las unidades de producción agrícola³².

► Cuadro 5. Requisitos mínimos por tamaño de empresa

Tamaño de la empresa	Unidad de producción agrícola	Categorías de riesgo	Número de requisitos mínimos que deben cumplirse
Menos de 10 trabajadores	Menos de 10 trabajadores	I – II – III	7
Entre 11 y 50 trabajadores	Entre 11 y 50 trabajadores	I – II – III	21
Entre 11 y 50 trabajadores		IV – V	61
Menos de 50 trabajadores		I – II – III – IV – V	61

Otro resultado del entendimiento alcanzado en cuanto a las condiciones, características y límites de las mipymes en este proceso ha sido la asignación de una mayor responsabilidad a las ARL en la prestación de asesoramiento, asistencia y apoyo técnico a las mipymes y a las unidades de producción agrícola con menos de 10 trabajadores, de acuerdo con especificaciones detalladas del contenido de dicho apoyo.

Por lo tanto, el Estado considera que es una respuesta a ese problema clave y que permite a las mipymes cumplir con la legislación al tiempo que se reducen sus costos de funcionamiento.

32 Pensando en el sector rural y con la orientación de la Federación Colombiana de Cafeteros y de varios gremios del sector agrícola, la resolución define una categoría especial para las actividades económicas de ese sector, a saber, las «unidades de producción agropecuaria», que abarcan elementos como terrenos o parcelas dedicadas total o parcialmente a actividades agrícolas, forestales, pecuarias, pesqueras o acuícolas.



Aun así, la mera reducción de la burocracia y la flexibilización de los requisitos básicos para las microempresas y las pequeñas empresas, tal y como establece la nueva Resolución, no es suficiente para garantizar su cumplimiento. Sin un apoyo técnico y financiero adecuado, esta acción puede conducir a una mayor precariedad en materia de seguridad en el trabajo.

Programas de información, educación y formación dirigidos a las mipymes

Programas gubernamentales

A través de la Dirección Técnica de Riesgos Laborales, el Ministerio de Trabajo ha elaborado una serie de materiales de apoyo para las campañas de promoción de la SST, como estudios, presentaciones, guías, informes, manuales, planes y documentos de posición³³. Estos materiales se adaptan genéricamente a todos los sectores económicos, aunque las guías o manuales están orientados a actores o actividades económicas específicos.

En el marco del Convenio de Asociación núm. 400 entre el Ministerio de Trabajo y la ACOPI se llevó a cabo una primera fase del programa de formación y difusión del SG-SST, cuyo objetivo general era aunar esfuerzos para ejecutar la estrategia dirigida a fortalecer a los empleadores y los trabajadores en las microempresas y las pequeñas y medianas empresas afiliadas a la Asociación para la puesta en marcha del SG-SST. En la primera fase del proyecto, la ACOPI organizó una campaña de promoción y difusión del Convenio a través de sus páginas de Facebook y Twitter.

La invitación para asistir a los talleres de divulgación y promoción de la aplicación del SG-SST prevista en la Resolución 1111 de 2017, se difundió a través de correos electrónicos, llamadas telefónicas y mediante la distribución de material publicitario impreso en los diferentes foros a los que fue invitada la Asociación, así como en sus propios eventos y visitas a empresas. La invitación fue ampliamente difundida entre las mipymes afiliadas a ACOPI en 13 departamentos y en el Distrito Capital. Se celebraron 27 talleres de cuatro horas de duración en 17 ciudades con objeto promover la socialización y difundir la información relacionada con el SG-SST, con un total de 2 463 participantes.

A modo de actividades de formación y sensibilización, en 2018 se organizaron eventos de formación en todo el país sobre el SG-SST, las normas mínimas y las normas de SST. Estas actividades estaban destinadas a potenciar la capacidad de los empleadores y los trabajadores para cumplir el sistema de gestión, con el apoyo de las asociaciones empresariales. Además, en 2018 se organizaron actividades de promoción de la salud y prevención de riesgos profesionales en las que participaron 2 785 trabajadores informales de poblaciones laborales vulnerables, especialmente trabajadores de la economía informal.

Paralelamente a estas actividades de formación y sensibilización, también se elaboraron guías para la aplicación del SG-SST, en las que se expone el procedimiento paso a paso y se proponen formatos y metodologías.

Una de estas guías se titula «Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) . Guía Técnica de Implementación para mipymes»³⁴.

33 Este material es de libre acceso a través del sitio web del Fondo de Riesgos Laborales <http://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/>.

34 Véase http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/publicaciones/guias/Guia_tecnica_de_implementacion_del_SG_SST_para_Mipymes.pdf.



Además, como parte de la transición a la aplicación del SG-SST, la Resolución 4927 de 2016 del Ministerio de Trabajo estableció la obligatoriedad de que, en todas las empresas, independientemente del número de trabajadores, se impartiesen 50 horas de formación virtual.

Este curso puede organizarlo el SENA, las ARL, las cajas de compensación, las universidades, las cámaras de comercio y las asociaciones gremiales, entre otros organismos. Se imparte en línea y es totalmente gratuito.

Comprende cinco módulos:

1. Organización del SG-SST
2. Planificación del SG-SST
3. Aplicación del SG-SST
4. Comprobación de la aplicación del SG-SST
5. Mejora continua del SG-SST.

La función de las administradoras de riesgos profesionales (ARL)

El proveedor de seguros **SURA** ha organizado el curso de formación virtual de 50 horas específico para las mipymes (basado en la guía de aplicación técnica para mipymes). Todas las empresas afiliadas pueden acceder a este curso de 11 módulos. Para complementar el proceso de formación y aplicación del SG-SST, SURA ofrece a las mipymes afiliadas herramientas de conversación como el videochat y la videollamada. Las videollamadas permiten realizar inspecciones a distancia, tomar fotografías y hacer recomendaciones para su posterior aplicación por parte de las empresas. Este sistema es muy apreciado por las mipymes, ya que permite realizar inspecciones en el momento en que se necesitan y ahorra tiempo.

Positiva organiza programas de formación presenciales en las principales ciudades del país y también utiliza mecanismos de comunicación basados en el correo electrónico, así como el sitio web de acceso público. Se calcula que han conseguido llegar a unas 380 000 empresas a través de canales digitales y a unas 67 000 empresas a través de programas presenciales.

Algunas de las herramientas desarrolladas por Positiva para ayudar a las empresas afiliadas y, por supuesto, a las mipymes, son:

- ▶ una plataforma de aprendizaje en línea que contiene documentos técnicos, ayudas virtuales para el aprendizaje, así como cursos de formación en línea y multimedia³⁵;
- ▶ una biblioteca virtual en la que se archivan las comunicaciones técnicas de SST enviadas semanalmente a través de la plataforma de marketing por correo electrónico³⁶;
- ▶ una revista digital trimestral dedicada a la experiencia en SST, con contenidos actualizados y consejos para todas las empresas³⁷;
- ▶ redes sociales dedicadas a la comunicación, que incluyen mensajes con consejos sobre el control de los riesgos profesionales, la aplicación del SG-SST y la promoción de buenas prácticas y estilos de vida saludables, y

35 Véase: WWW.POSIPEDIA.CO.

36 Véase: WWW.POSITIVACOMUNICA.COM.

37 Véase WWW.GESSTIONDIGITAL.COM.



- campañas de sensibilización para diversos sectores de la economía que abarcan una serie de temas, así como documentos y material audiovisual para sectores y actividades económicas específicas.

Colmena Seguros cuenta con una infraestructura especializada para la prestación de servicios a las mipymes, que incluyen asesoría y formación, todo ello a cargo de especialistas en SST; lo mismo sucede con el equipo que proporciona asistencia virtual. Esta asistencia se presta a través de dos canales principales:

- el equipo de consultores telefónicos que apoya a las empresas en la aplicación de sus sistemas de gestión proporcionándoles una herramienta tecnológica que facilita no sólo la documentación, sino también el seguimiento y la evaluación de su sistema de gestión, y
- un sitio especializado para las mipymes, con información adaptada a sus características y sector económico. Los materiales están redactados en un lenguaje sencillo, práctico y didáctico³⁸.

El programa «Fortalecimiento Pymes»

Como parte del concepto de servicios a las empresas, el SENA creó un programa denominado «Fortalecimiento Pymes» para ayudar a los empresarios a seguir desarrollando sus empresas. El programa forma parte de las estrategias del departamento de empleo, trabajo e iniciativa empresarial diseñadas para proporcionar un mayor apoyo específicamente adaptado a las necesidades de las pymes.

Cuenta con un equipo de profesionales de la gestión especializados en los distintos sectores económicos y sociales, en particular en los que tienen vínculos internacionales. El equipo se esfuerza por dirigirse a los pequeños y medianos empresarios con el fin de obtener resultados a corto, medio y largo plazo. La metodología incluye las fases de sensibilización, diagnóstico, preparación de un plan de acción y apoyo y asistencia para la aplicación de dicho plan. Se proporciona asesoramiento sobre cuestiones como las finanzas, el pensamiento estratégico y los mercados. Si el empleador lo solicita y si se ajusta a la orientación estratégica general, pueden incluirse cuestiones de SST.

El programa GIRE: promoción de la gestión de los riesgos en las mipymes

Colmena Seguros ha desarrollado un modelo de servicio para todas sus empresas, denominado Gestión Integral de Riesgos Empresariales (GIRE). El modelo está dirigido a todas las empresas afiliadas y se basa en un enfoque de autogestión, aunque con apoyo y asistencia continuos a través de los distintos canales.

Es un modelo sistémico que consta de seis etapas: 1) estrategia empresarial; 2) análisis de los riesgos profesionales; 3) evaluación de la situación actual del SG-SST; 4) formulación de un plan de acción conjunto; 5) gestión del conocimiento, y 6) calibración de los resultados mediante indicadores.

El plan de acción consta de tres componentes: el componente legal básico, el componente de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y el componente de emergencias. Dentro de estos componentes, los productos destinados a las microempresas y las pequeñas empresas se están simplificando para facilitar sus procesos de autogestión, ya que la asistencia continua no es factible dado el gran número de empresas de este sector.

38 Véase <https://www.colmenaseguros.com/pyme/Paginas/inicio.aspx>.



Un equipo de asesores virtuales realiza llamadas periódicas a las empresas para ayudarlas a autogestionar el trabajo estipulado en el plan de acción. El seguimiento y el apoyo se realizan por teléfono, aunque a veces el apoyo implica una presencia física, en caso de necesidad.

Desde hace tres años, Colmena Seguros ha realizado importantes ajustes en el modelo de atención a las microempresas y las pequeñas empresas, al entender la necesidad de una mayor proactividad frente a este sector habida cuenta de sus características, entre ellas las limitaciones en los recursos. De hecho, se ha comprobado que la mayoría de las veces el responsable de la SST es el propietario, que carece de los conocimientos mínimos necesarios sobre el tema y acaba delegando la responsabilidad de la supervisión de los riesgos en el secretario, el contable u otro miembro del personal. Por ello, Colmena Seguros ha ideado un modelo más proactivo de asistencia a las empresas a través del asesoramiento y la formación, que implica no sólo impartirles conocimientos sobre SST, sino también apoyarlas en sus tareas cotidianas.

Los programas sectoriales PROPYME

La ARL Positiva ha desarrollado una estrategia especial para las micro empresas y las pequeñas empresas³⁹ denominada Programas Sectoriales PROPYME. Los sectores se seleccionan entre los que tienen mayores índices de accidentes del trabajo, según el análisis realizado con arreglo a la regla de Pareto de los accidentes en las empresas afiliadas, a saber, empresas del sector de la minería, la construcción, el transporte, la pequeña industria manufacturera y la agricultura.

El enfoque incluye la visita al empleador de un asesor experto en el sector al que pertenezca la empresa, para explicar la metodología y la ejecución del programa con vistas a mejorar el control de los riesgos; no está orientado al sistema de gestión. El punto de partida es el aspecto más esencial, el de la identificación de los riesgos y los peligros y la propuesta de mejoras, principalmente para controlar y prevenir los accidentes del trabajo y, en algunos casos, las enfermedades profesionales. Se explica al empleador o al responsable de SST lo que hay que hacer y cómo hacerlo; a continuación se fijan las tareas y se realiza una nueva visita al cabo de un mes para verificar lo que se ha hecho y ayudar a reajustar los programas. El asesor lleva consigo una guía o protocolo que establece lo que debe hacerse durante cada hora de asesoramiento que se presta en la empresa, con un protocolo estandarizado para cada sector económico. Al final de la primera visita ya ha diseñado el programa e indica al empleador lo que se hará en las horas asignadas a lo largo del periodo de cuatro o seis meses.

La labor de asesoramiento la lleva a cabo personal externo, es decir, intermediarios que son profesionales de diversas disciplinas y que poseen títulos y licencias especializadas para prestar servicios de SST. Uno de los puntos fuertes actuales del programa es contar con un equipo de asesores especialistas en cada sector.

Al final de cada período, Positiva evalúa la evolución de la empresa, incluidos los indicadores de accidentes del trabajo y de absentismo, y se registran las mejoras en las condiciones de trabajo, los indicadores de impacto y la evolución de las tasas de accidentes del trabajo.

Cuando una empresa no muestra interés en desarrollar el programa, es sustituida por otra del mismo tamaño y del mismo sector. Este programa abarca las regiones en las que se concentran los sectores económicos prioritarios. Con su actual dotación de recursos, no puede cubrir las regiones que no cumplen este criterio.

39 Positiva ha establecido una clasificación de empresas para la realización de estos programas PROPYME: microempresas, entre 2 y 9 trabajadores, pequeñas empresas, de 10 a 49 trabajadores, y medianas empresas de 50 a 99 trabajadores.



Iniciativas de apoyo a las mipymes en la cadena de suministro

Registro Uniforme de Evaluación del Sistema de Seguridad, Salud Ocupacional y Ambiental para Contratistas (RUC®)

El sistema se creó en Colombia en 1998 como una iniciativa de la industria petrolera (hidrocarburos); en 2006 fue adoptado por empresas contratistas de otros sectores. En años anteriores, las empresas petroleras ya habían realizado esfuerzos aislados para persuadir a sus contratistas de que mejoraran su rendimiento en materia de seguridad, salud y medio ambiente. Por ello, decidieron aunar esfuerzos y diseñar una herramienta en forma de sistema de gestión orientado en principio a garantizar el cumplimiento de los requisitos legales, pero que permitiera evaluar de manera uniforme el universo de los contratistas que trabajan con todas las grandes empresas.

El RUC® pretende, a través de la mejora continua, promover a las empresas contratistas y sus grupos de interés. Se aplica a través de un sistema de evaluación y seguimiento de la gestión de riesgos y del cumplimiento de los requisitos legales y de otro tipo relacionados con la SST y el medio ambiente, que también incluye la supervisión de los proveedores y los subcontratistas. Se basa en un enfoque tripartito, en el que participan la parte contratante, sus contratistas y el CCS como organismo técnico que opera el sistema.

A lo largo de los 20 años en los que se ha aplicado la evaluación RUC®, siempre se ha hecho hincapié en la importancia de desarrollar un proceso de mejora continua en el que la retroalimentación y las demandas de la parte contratante, la retroalimentación de los contratistas, los hallazgos de las revisiones documentales y en el terreno, y el marco legal imperante son los principales aportes que fundamentan las decisiones relacionadas con la introducción de cambios en la herramienta de evaluación.

Las empresas de la industria petrolera y las principales partes contratantes están firmemente convencidas de que un mejor desempeño de la SST por parte de su cadena de valor es sinónimo de calidad y eficacia en sus operaciones. El RUC® no fue creado exclusivamente para las mipymes, sino para los contratistas de la industria petrolera en general; sin embargo, satisface que el programa esté beneficiando a un número importante de mipymes, ya que alrededor del 90 por ciento de las empresas de Colombia son mipymes, muchas de las cuales se crean en regiones donde hay operaciones de la industria petrolera, o se trasladan a ellas. Un gran número de contratistas reconoce que el RUC® les ha ayudado a formalizar su situación. Por ejemplo, al verificar el cumplimiento de los requisitos legales, los aspectos que se tienen en cuenta son los siguientes: la afiliación a la seguridad social, el funcionamiento con planes de gestión medioambiental y la obtención de los permisos o licencias necesarios.

El RUC® no es una mera herramienta de evaluación, sino la norma que debe cumplirse. El hecho es que el apoyo técnico a las empresas contratantes no sólo ayuda a los contratistas a saber el «qué», sino también, gracias a su tecnología y conocimientos, el «cómo».

El CCS tiene un sistema de información a disposición de los contratistas, a través del cual se les proporcionan las herramientas que necesitan, así como asistencia para establecer su sistema de gestión; la orientación que reciben no sólo les indica qué deben cumplir, sino también la manera de hacerlo, es decir, el cómo. También se les proporciona un programa informático que contiene toda la legislación, así como los elementos que deben cumplir⁴⁰.

Se entrega a cada contratista un informe con su perfil de cumplimiento y su evolución, lo que permite al propio contratista o a un tercero interesado en su rendimiento observar su evolución y tomar

40 Se puede acceder a los documentos del RUC® en www.ccs.org.co, en Soluciones/RUC®.



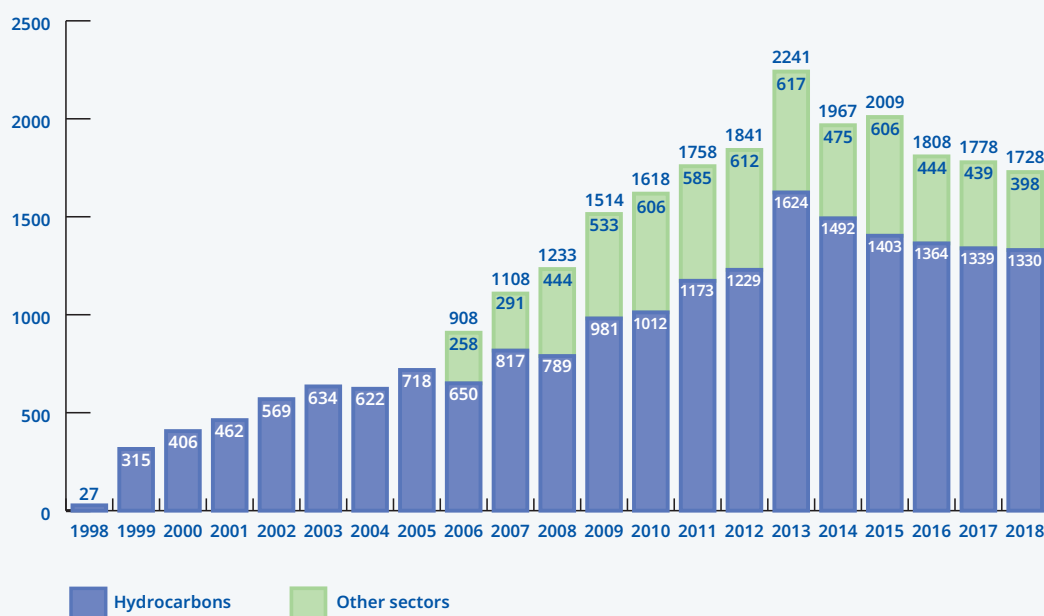
decisiones sobre los planes de desarrollo para ese contratista. El perfil constituye la base de los planes de mejora, que incluyen cualquier plan relacionado con la formación, esta última en función de las oportunidades de mejora identificadas.

Unas 6 200 empresas contratistas, en su mayoría mipymes, pueden haber sido cubiertas por el RUC®. El grado de rotación es alto, ya que muchas de ellas permanecen sólo mientras duran sus contratos con las grandes empresas. Durante el año 2018 se ha impartido formación a 2 678 trabajadores de empresas contratistas - 1 389 asistentes presenciales y 1 289 asistentes en línea.

El número de auditorías realizadas (véase el gráfico 5) es un reflejo del alto nivel de experiencia del sistema, del grado de mejora de sus capacidades y de las aptitudes de sus auditores.

El RUC® cuenta con una serie de indicadores de impacto, entre los que se encuentran las tasas de accidentes del trabajo de las empresas por debajo de la media en todo el país, o el cumplimiento óptimo de las disposiciones legales debidamente comprobado sobre el terreno.

► Gráfico 5. Auditorías realizadas entre 1998 y 2018. Evolución anual de las auditorías realizadas.



Para conocer los principales beneficios identificados por las empresas contratistas evaluadas mediante el RUC®, el CCS las ha encuestado a lo largo de los años para saber cómo se han beneficiado del RUC®. Han mencionado: 1) la implantación y mejora del sistema de SST y del medio ambiente; 2) la mejora de la cultura de la seguridad; 3) la mayor participación en las licitaciones y obtención de nuevos contratos; 4) la mayor competitividad en el mercado; 5) la reducción de los accidentes del trabajo, y 6) mayores ingresos.

Por otro lado, las encuestas también han permitido conocer la opinión de las empresas contratistas y los principales beneficios que han identificado en relación con esta herramienta de evaluación:

- se centra en las mejoras por parte de sus contratistas
- normaliza las buenas prácticas del sector



- ▶ mejora su gestión
- ▶ permite la disponibilidad continua de información sobre el rendimiento de sus contratistas
- ▶ mejora la gestión de los contratistas
- ▶ permite la elaboración de estadísticas de accidentes del trabajo en el sector
- ▶ aplica el RUC® en función de las necesidades
- ▶ permite el acceso a informes estadísticos *ad hoc* (mensuales, semestrales y anuales)
- ▶ es de utilidad para la organización de cursos de formación y la elaboración boletines técnicos.

La sostenibilidad del sistema se basa en la convicción y la decisión de los contratistas de mejorar y mantener el rendimiento de la SST en su cadena de valor.

Modelo de aplicación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en empresas de hasta 50 trabajadores que forman parte de la cadena de suministro de las empresas miembros de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI)

La génesis del proyecto radica en el principio reconocido por la legislación colombiana según el cual una parte contratante es responsable de garantizar que sus contratistas cumplan la ley y pongan en marcha sistemas de prevención para proteger la salud de sus trabajadores. Este mecanismo puede llegar a representar un incentivo para que las mipymes cumplan los requisitos, ya que serán conscientes de que las empresas acaban seleccionando a sus contratistas en función del cumplimiento de esos requisitos mínimos.

En 2016, la ANDI colaboró con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la elaboración de una guía que las grandes empresas entregarían a las empresas de su cadena de valor, como una de las actividades previstas en su sistema de responsabilidad social de la empresa (RSE). La guía se basa en los principios y criterios contenidos en la guía de SG-SST para mipymes elaborada por el Ministerio de Trabajo, aunque la guía de la ANDI ofrece más consejos prácticos.





La aplicación se realizó de forma piloto en la ciudad de Cali con la participación de 16 empresas, siendo cinco de ellas «empresas anclas» y 11 empresas beneficiarias. Se organizaron seis sesiones de trabajo (una cada dos semanas) con la participación de un facilitador del Ministerio de Trabajo y un especialista en SST proporcionado por la ANDI. Las sesiones sirvieron para aclarar dudas sobre los conceptos y la aplicación del SG-SST, desarrollar el contenido teórico de los próximos pasos y realizar ejercicios prácticos para mejorar el aprendizaje. Las tareas se fijaban al final de cada sesión y debían completarse antes de la siguiente.

Como la ANDI no hace un seguimiento de las empresas, se ejecutó el proyecto, se entregó la información y se celebraron talleres, dando por terminado el primer ciclo.

Tras ser estudiada y aprobada, la guía comenzó a distribuirse en varias ciudades del país. Esta tarea se consideró como un acto voluntario por parte de las empresas que forman parte del comité de la ANDI en el que, como miembros de la Asociación, los expertos hacen aportaciones y proporcionan apoyo.

La guía también se envió a todas las empresas miembros de la ANDI, a las que se invitó a compartirla con las mipymes que forman parte de su cadena de valor. La ANDI promueve la idea de que las grandes empresas apadrinen a los contratistas y subcontratistas de su cadena de valor que les prestan servicios, y les ofrezcan apoyo técnico para aplicar el sistema de gestión. De este modo, la empresa contratante también cumple el requisito de incluir a los proveedores y contratistas en su SG-SST.

► Recuadro 3. Ejemplo: Sociedad Portuaria de Cartagena⁴¹

Los orígenes de Cartagena como puerto han convertido a esta organización en un factor clave de desarrollo social, industrial, económico y turístico local. Por un lado, genera más de 1 000 empleos directos. Por otro lado, busca constantemente oportunidades para el desarrollo de la comunidad a través de los programas de responsabilidad social que lleva a cabo la Fundación del Puerto de Cartagena.

La Sociedad Portuaria de Cartagena es una empresa ancla que ha participado activamente en el proyecto de la ANDI en apoyo de los pequeños empresarios que forman parte de su cadena de valor. Las cinco empresas que componen el Grupo Puerto de Cartagena incluyen tres pequeñas empresas y dos grandes empresas—la Sociedad Portuaria de Cartagena y COLTECAR—que trabajan con unas 380 empresas contratistas, de las cuales el 70 por ciento son mipymes.

En primer lugar, todas ellas tienen la obligación, a tenor de lo dispuesto en la normativa interna, de cumplir con la legislación del trabajo colombiana, sin excepción; por ejemplo, sus trabajadores deben estar afiliados al sistema de seguridad social y, en segundo lugar, tienen la obligación de cumplir con las normas mínimas establecidas por la legislación colombiana. La empresa cuenta con una lista de comprobación muy similar a la del RUC de la CCS, modificada por la Resolución 1111, y realiza lo que se denomina una «evaluación de proveedores». Todas las empresas son evaluadas anualmente y a las que cumplen menos del 60 por ciento «se les muestra una tarjeta amarilla como en el fútbol» y se les aplica un plan de acción; a las que superan el 60 por ciento también se les aplica un plan de acción pero no se les muestra una tarjeta amarilla. Ambas categorías reciben un plan de acción que debe ser supervisado y respaldado por la ARL, de acuerdo con el cual se concede un plazo razonable de dos meses para subsanar el incumplimiento. Es obligatorio que el representante de la ARL participe en las evaluaciones para tomar notas y poder ayudar en la aplicación de las recomendaciones.

La empresa portuaria acordó con la OIT y el comité de SST de la ANDI que cada gran empresa apadrinaría a una pyme. Para ello, patrocinó a seis empresas, lo que supuso apoyarlas en la formación y la organización logística, y poner a disposición sus propios instructores u otros contratados por la empresa portuaria. Este apoyo se prestó exclusivamente a las seis empresas patrocinadas por acuerdo mutuo entre la OIT y la ANDI. Los indicadores de rendimiento utilizados fueron la frecuencia, la gravedad, el absentismo y la formación. Los indicadores arrojaron muy buenos resultados, con una disminución de la tasa de accidentes del trabajo, incluida la de los accidentes que causan daños materiales, lo que tiene importantes repercusiones en el funcionamiento de la empresa.

41 El Grupo Puerto de Cartagena opera desde 1993 en régimen de gestión privada, con una concesión de 40 años. Es la principal plataforma logística de la región del Caribe colombiano y el principal puerto de exportación del país. Su avanzada infraestructura, su tecnología de punta, sus altos niveles de seguridad y su personal muy capacitado la convierten en una organización colombiana de alto crecimiento y en un referente nacional e internacional entre los puertos. Véase <https://www.puertocartagena.com/es>.



Programas de la Federación Nacional de Cafeteros

Los caficultores agrupados por la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia (FNC)⁴² equivalen aproximadamente a 550 000 familias, de las cuales más del 90 por ciento son pequeños productores.

La FNC trabaja con los productores de café para cumplir los requisitos de certificación y las normas internacionales. Aunque sean pobres y no sepan leer ni escribir, llevan decenios recibiendo certificados, ya que de otro modo su producción no se compraría. Existen varios sellos de certificación, como el de comercio justo, el de Rainforest, el de Expreso y el de 4C, entre otros, todos los cuales se refieren a normas básicas de producción que se asemejan mucho a las normas de SST.

En los años 2013 y 2014 se desarrolló un programa muy básico, teniendo en cuenta que en promedio los cafeteros tenían entre 50 y 53 años y no habían completado la educación primaria. El programa, titulado «Fortalecimiento del Autocuidado de la Población Caficultora, Riesgos Laborales en el Sector Cafetero Colombiano», fue fruto de un convenio de colaboración con el Ministerio de Trabajo, financiado por el Fondo de Riesgos Laborales. Durante esos dos años, se formó a 7 000 caficultores de 15 departamentos mediante talleres teóricos y prácticos y se promovieron otras formas de mejorar la situación de los caficultores fomentando las organizaciones de trabajadores y la participación en las cooperativas de caficultores.

En los años siguientes, la FNC continuó participando en los planes de certificación y promoviendo el cumplimiento de las normas y requisitos de SST por medio de manuales y programas para ayudar a los caficultores certificados a cumplir con los requisitos de SST estipulados en esas normas certificables. La participación del Ministerio de Trabajo en el proyecto se interrumpió por falta de fondos; la Federación aporta al proyecto todo el personal de formación que trabaja con los caficultores, pero no puede financiar los costos de impresión, talleres y otros aspectos logísticos.

La Federación sigue desarrollando su estrategia para lograr mejores condiciones de protección y seguridad social para los caficultores, defendiendo la situación especial de este grupo demográfico, que no tiene relación de trabajo y cuyos ingresos son variables y en la mayoría de los casos inferiores al salario mínimo mensual legal.

El punto fuerte de la Federación es su profundo conocimiento de los caficultores, sus características, como la edad y el nivel educativo, y saber cómo comunicarse con ellos y qué decirles. Otro punto fuerte importante es la capacidad de llegar a los caficultores colombianos a través de los 1 100 divulgadores, a su vez agrónomos, que los visitan y les brindan asistencia técnica.

Programas de premios

Las ARL han desarrollado programas de premios para las empresas afiliadas, incluidas las mipymes, cuyo prestigio y reputación han aumentado a lo largo de los años. La obtención de este tipo de reconocimiento es de gran valor para las empresas. No hay premios económicos, ya que la ley prohíbe a las ARL ofrecer tales incentivos.

POSITIVA. Como incentivo para las empresas, Positiva ha desarrollado una estrategia denominada POSITIVA PREMIA, por la que se otorga un reconocimiento cada dos años a la gestión y las buenas prácticas en materia de SST. Las empresas presentan los proyectos que han llevado a cabo y destacan

42 La Federación Nacional de Cafeteros (FNC) fue fundada en 1927. Es la principal asociación comercial de Colombia, con presencia en todas las zonas rurales cafeteras del país. La FNC lleva a cabo una serie de actividades destinadas a mejorar la calidad de vida de los productores de café de Colombia. Estas actividades incluyen la investigación para optimizar los costos de producción y obtener el café de mayor calidad; la asistencia técnica a los productores; la regulación y comercialización del café para garantizar que los productores obtengan el mejor precio, y la organización de programas sindicales en beneficio de los productores. Véase www.federaciondecafeteros.org.



los éxitos conseguidos, que son evaluados por un jurado externo. A continuación se entregan los premios en diferentes categorías en una ceremonia especial. Desde 2009 se han concedido más de 600 premios a nivel nacional por buenas prácticas en prevención de riesgos profesionales⁴³.

Colmena Seguros. Como forma de reconocimiento a sus asociados, Colmena Seguros organiza un concurso denominado PREMIO LÍDERES EN PREVENCIÓN en el que premia las buenas prácticas en materia de prevención. Este concurso cuenta con una categoría específica para las pequeñas empresas, que les permite competir entre ellas, teniendo en cuenta sus especificidades como sector. Las tres empresas que obtienen las mejores puntuaciones del jurado externo por sus buenas prácticas son recompensadas con la posibilidad de participar en eventos académicos nacionales e internacionales. La participación de las empresas ha ido en aumento durante los 10 años de existencia de este premio⁴⁴.

SURA. La aseguradora creó un concurso denominado PREMIO EXCELENCIA ARL SURA para reconocer los logros de las empresas y sus trabajadores en la promoción de lugares de trabajo seguros y saludables. También está diseñado para facilitar prácticas y mejoras en el entorno de trabajo que han mejorado efectivamente la calidad de vida de los trabajadores y han contribuido a impulsar su productividad y competitividad, y alentarles a compartirlas. El concurso comprende cuatro categorías: i) atención a través de la innovación; ii) mejores entornos de trabajo para obtener mejores resultados; iii) mejor gestión de la SST en las pequeñas y medianas empresas, y iv) prácticas de SST de categoría mundial. En la categoría de pequeñas y medianas empresas, se reconoce la importancia no sólo de los SG-SST, sino también de las mejoras de la calidad de vida en el trabajo. El premio existe desde hace casi 20 años, aunque esta nueva categoría sólo tiene cuatro años, con dos premios; además del premio y el reconocimiento público a nivel nacional, las empresas obtienen becas que les permiten participar en procesos de formación nacionales e internacionales⁴⁵.

Incentivos económicos dirigidos a las mipymes

El **Ministerio de Comercio, Industria y Turismo** cuenta con varios programas para apoyar el proceso de formalización y permitir que las empresas accedan a las herramientas del sistema financiero; obtener líneas de crédito blandas y recursos no reembolsables de los fondos de cofinanciación; facilitar su penetración en los mercados nacionales e internacionales; participar en los procesos de selección de la contratación pública; obtener descuentos en aspectos como el registro comercial, el impuesto de renta y las contribuciones parafiscales, y participar en los planes de desarrollo empresarial del Gobierno; todos ellos son factores que, al ayudar a la formalización, también impulsan el desarrollo de la SST como requisito para las empresas formalizadas.

Los **Encadenamientos Productivos Formales** son una estrategia para afianzar aún más la cultura de la formalidad. Se producen cuando las empresas de los distintos eslabones de una cadena cumplen la ley y los requisitos esenciales para su funcionamiento, y animan a sus proveedores a organizarse en el mismo marco de cumplimiento de los requisitos operativos. El programa conlleva la formación y el apoyo técnico a cada una de las mipymes beneficiarias con el fin de profundizar en la cultura de la formalidad dentro de éstas y desarrollar las competencias que permitan la sostenibilidad de los negocios y la mejora de la competitividad de la cadena.

43 Véase <https://www.positiva.gov.co/ARL/Promocion-Prevencion/Positiva-SUMA/Positiva-Premia/Paginas/default.aspx>.

44 Véase: [HTTPS://WWW.COLMENASEGUROS.COM/ARL/GESTION-CONOCIMIENTO/RECONOCIMIENTOS/PAGINAS/PREMIO-LIDERES.ASPX](https://www.colmenaseguros.com/ARL/GESTION-CONOCIMIENTO/RECONOCIMIENTOS/PAGINAS/PREMIO-LIDERES.ASPX).

45 Véase <https://www.arlsura.com/index.php/component/content/category/233-premio-excelencia>.



Uno de los resultados de esta estrategia es la Ventanilla Única Empresarial, una plataforma digital que centraliza todos los trámites comerciales, fiscales y de seguridad social relacionados con la creación de una empresa y, entre ellos, los que tienen que ver con la seguridad social integral, los riesgos profesionales, los fondos de pensiones, las indemnizaciones y las instalaciones de atención de salud.

El **Fondo Nacional de Garantías** es una institución gubernamental cuya misión es proporcionar garantías para facilitar a las mipymes el acceso a los fondos que necesitan para mejorar su competitividad. Las mipymes reciben un respaldo para las deudas contraídas a través de cualquier intermediario financiero que les haga un préstamo. Estos avales garantizan las operaciones de crédito y arrendamiento destinadas exclusivamente a financiar el capital circulante, las inversiones fijas, la capitalización empresarial, el desarrollo tecnológico o la creación de empresas.

En 2003, el Banco de Comercio Exterior de Colombia (BANCOLDEX) comenzó a ofrecer microseguros, desarrollando productos y servicios para ayudar a remediar la exclusión de cierto grupo demográfico empresarial de los servicios financieros y no financieros. Se trata de un seguro de bajo costo que podría reducir la vulnerabilidad social de los microempresarios y sus familias⁴⁶.

FuturexVida es un microseguro de bajo costo y amplia cobertura que ofrece protección a los microempresarios colombianos y también asegura la cartera de las instituciones microfinancieras. Protege a los microempresarios contra los riesgos de muerte por cualquier causa (incluido el suicidio después del primer mes de estar asegurado), de invalidez total y permanente y de enfermedad grave (50 por ciento de la suma asegurada en la cobertura de vida).

46 Véase <https://www.bancoldex.com/microseguros-938>.





5. Conclusión

Una visión común de los problemas y carencias de las mipymes es que carecen de recursos de todo tipo, a saber, financieros, humanos, tecnológicos y de financiación, tienen dificultades para adoptar nuevas tecnologías, cuentan con limitadas capacidades de gestión, registran productividades bajas, se topan con obstáculos para cumplir la legislación y a menudo operan en la economía informal. El resultado de todo ello es que, para ellas, el cumplimiento obligatorio de cualquier normativa resulta muy complejo y costoso. Los obstáculos derivados de la normativa laboral y fiscal afectan a la productividad y a la utilización de los recursos financieros de las empresas (tesorería, disminución de la liquidez), y conllevan nuevos costos derivados de la necesidad de asignar recursos humanos y materiales para su cumplimiento. La compleja combinación de factores que afecta negativamente a las operaciones de las mipymes en su lucha por sobrevivir como iniciativas empresariales muestra por qué, a pesar de reconocer la importancia de la SST, tienen otras prioridades en sus operaciones comerciales.

El dinamismo observado en la evolución del sistema de gestión de los riesgos profesionales a partir de 1994 se refleja en una serie de normativas específicas que son complejas de aplicar y requieren la asignación de recursos humanos, materiales y, por supuesto, financieros, y que tienen como consecuencia complicar la labor de las mipymes a la hora de cumplirlas.

Tanto las asociaciones empresariales como el Gobierno han estado desarrollando estrategias para promover la formalización que contemplan la simplificación de los trámites, la flexibilización de la normativa y la búsqueda de formas de financiación y apoyo que potencien la innovación y la competitividad. Ese esfuerzo conjunto dio lugar a la Resolución 312 emitida en febrero de 2019 que flexibiliza la aplicación de la Resolución 1111/2017 sobre normas mínimas, para que «que se ajusten, adecuen y armonicen a cada tipo de empresa o entidad, conforme al número de trabajadores, actividad económica, clase de riesgo, labor u oficios que desarrollen». Teniendo en cuenta las zonas rurales, y con la orientación de la Federación de Cafeteros de Colombia y de varios gremios del sector agropecuario, la Resolución 312 establece una categoría especial para las actividades económicas de este sector, a saber, las «unidades de producción agropecuaria».

Sin embargo, la mera flexibilización de las exigencias no conducirá a un mayor cumplimiento mientras no haya apoyo técnico y financiero para ello; al contrario, podría significar un mayor grado de precariedad en materia de seguridad en el trabajo.

Como ya ha hecho en principio, el Ministerio de Trabajo debería flexibilizar de forma efectiva los requisitos en materia de SST que deben cumplir las mipymes y, simultáneamente, desarrollar un sistema de seguimiento y control preventivo orientado principalmente a proporcionar asesoramiento o formación técnica a los empresarios, antes de recurrir a mecanismos coercitivos o punitivos. Deben ser el último recurso y concebirse como una poderosa motivación para que las empresas se formalicen.

La mejora de las condiciones de SST, especialmente en las mipymes, requiere una financiación especial para transformar sus modelos de producción y prestación de servicios. Esto, combinado con el apoyo técnico, el seguimiento y los incentivos basados en el rendimiento, es indispensable para garantizar el progreso de la prevención de riesgos en Colombia.

El Gobierno debería elaborar una política de desarrollo empresarial orientada a las mipymes que implique la participación coordinada y efectiva de los distintos ministerios que intervienen en el buen funcionamiento de este sector empresarial, teniendo en cuenta sus características, carencias y condiciones de funcionamiento. Por ejemplo, la política de formalización exige apoyo financiero y cadenas de producción para garantizar su sostenibilidad, así como la permanencia y supervivencia de las mipymes. El Ministerio de Industria, Comercio y Turismo desempeña un papel crucial a este respecto.



Cualquier plan estratégico requiere un conjunto de indicadores que incluya, de manera destacada, indicadores de impacto; el Ministerio de Trabajo debería establecer criterios técnicos sobre los que centrar la atención en las actividades de promoción y prevención en estas empresas, teniendo en cuenta la frecuencia, la gravedad y las causas de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. En ausencia de esta información crítica, desglosada por tamaño de empresa, no se puede hacer una evaluación de lo que está ocurriendo en ese sector empresarial.

Un vacío importante con respecto a la motivación de los empleadores se debe a que el Gobierno no ha instituido hasta ahora un sistema de incentivos financieros positivos o negativos basados en los resultados de la aplicación del SG-SST y en los indicadores de accidentes del trabajo. Además, el Gobierno no dispone de mecanismos para reconocer a los empleadores que cumplen con la normativa y obtienen buenos resultados en la reducción de la tasa de accidentes del trabajo.

A través de diversos mecanismos, Colombia está dotada de importantes recursos para financiar el desarrollo de la SST. En particular, las ARL, al estar obligadas a realizar actividades preventivas en las empresas afiliadas, deben organizarse de manera adecuada y estable para cumplir con esa obligación, ya sea por sus propios medios o mediante la contratación de la tarea. Las responsabilidades de las ARL con las empresas de menos de 10 trabajadores son cada vez más concretas y requieren asistencia técnica y formación presencial. Las experiencias relatadas demuestran que es posible realizar actividades específicas en este sector empresarial y que, con innovación y creatividad, se pueden encontrar mecanismos para ello. Un elemento clave es la búsqueda de apoyo por parte de los empleadores y sus directivos basada, por un lado, en la identificación de cómo la SST les ayuda realmente a desarrollar y mantener sus operaciones empresariales y, por otro, en cómo les evita resultados desastrosos, ya sean causados por accidentes del trabajo o por sanciones por incumplimiento de los requisitos legales.

A la luz de las tendencias en materia de RSE y el compromiso con numerosos requisitos y exigencias que emanan de las normas internacionales relacionadas, las asociaciones empresariales—que comprenden principalmente a las grandes empresas nacionales y transnacionales—deberían operar con planes regulares que permitan a sus empresas emular a la ANDI en Colombia cuando desarrollen sus cadenas de producción. De igual forma, deberían establecer y mantener planes para garantizar que sus proveedores y contratistas cumplan con los requisitos mínimos de SST de acuerdo con la ley en general y con la Resolución 312 de 2019 en particular. La experiencia de la ANDI es un marco de referencia muy convincente en este sentido, pero hay que garantizar la continuidad y que dicha acción forme parte del sistema de gestión de las grandes empresas. Además, este requisito es obligatorio para las entidades contratantes a tenor de lo dispuesto en la legislación colombiana.

En esta tarea, la experiencia de la industria petrolera, a través del CCS y el RUC, es un buen modelo que seguir.

Aunque las federaciones sindicales no cuentan con sindicatos de mipymes entre sus miembros, ya que estas empresas son demasiado pequeñas para constituir sindicatos, pueden, sin embargo, desempeñar un papel clave a la hora de orientar sobre la normativa y su aplicación. El CGTC es ejemplar en este sentido. Las federaciones también podrían influir en las cadenas de producción a través de las empresas en las que están presentes.



Bibliografía

Asociación Colombiana de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas - ACOPI. 2018a. 63°. Congreso Nacional de la PYME, Inteligencia empresarial, sinergias para la globalización - LAS MIPYMES EN COLOMBIA, Alicia Arango Ministra del Trabajo. Disponible en: <https://acopi.org.co/wp-content/uploads/2018/10/MInistra-de-trabajo-Alicia-Arango.pdf>

Asociación Colombiana de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas - ACOPI. 2018b. 63°. Congreso Nacional de la PYME, Presentación Ley 590 del 2000: contexto para su actualización J.H. Pulecio Franco Presidente Junta Nacional de ACOPI. Disponible en: <https://acopi.org.co/wp-content/uploads/2018/10/JAIRO-PULECIO.pdf>

Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas DANE, MICRONEGOCIOS 2015, Boletín técnico Bogotá, mayo 27 de 2016. Disponible en: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/micro/bol_micr_2015.pdf

Departamento Nacional de Planeación (DNP), Consejo Nacional de Política Económica y Social, República de Colombia. 2019. Política de Formalización Empresarial. Documento CONPES 3956. Bogotá, D.C., 08 de enero de 2019. Disponible en: <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/3956.pdf>

Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas DANE, 2019, Empleo informal y Seguridad Social, Información histórica, mayo a julio 2019. Disponible en: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-informal-y-seguridad-social>

Ministerio del Trabajo 2018, Reporte de afiliados y eventos ATEL 2011 al 2018. Sectores con mayor accidentalidad 2018. Disponible en: http://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/info_estadistica/estadisticas-2018/



► Anexo 1. Lista de los informantes clave

Nombre	Institución	Cargo
Dra. Martha Liliana Agudelo Valencia	Ministerio de Trabajo	Directora General, Riesgos laborales
Dra. Marcela Soler	Ministerio de Trabajo	Coordinadora, grupo de Promoción y Prevención
Ing. Diego Fernando Castellanos	Ministerio de Trabajo	Grupo de Promoción y Prevención
Dra. Fanny Grajales	Ministerio de Sanidad	Subdirectora, Riesgos y Suscripción
Dra. Mónica Corchuelo	Ministerio de Sanidad	Asesora, Licencias de Salud Ocupacional
Dra. Mireya Bermeo Álvarez	Ministerio de Comercio, Industria y Turismo	Asesora de la Dirección de Micro, Pequeña y Mediana Empresa
Dr. Carlos Andrés Solano	Ministerio de Comercio, Industria y Turismo	Asesor del Programa de Formalización Empresarial
Dra. Gina Vela, Dr. Andrés Vergara	SENA	Fortalecimiento de Relaciones y Empresas
Dra. Yadi Tatiana Ruiz	SENA	Lideresa, Programa de Emprendimiento
Dra. Sandra Segura	Bancoldex	Asistente, Crédito comercial
Dra. Osiris Medina	ACOPI	Vicepresidenta Jurídica
Dr. Antonio Osorio	ACOPI	Vicepresidente nacional
Dr. Echavarría Alberto Echavarría	ANDI	Vicepresidente de Asuntos Jurídicos y Sociales
Dra. Juliana Manrique	ANDI	Coordinadora, Proyecto ANDI para pymes
Dr. Jorge Hernán Estrada	ANDI	Coordinador, Comité Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo
Dr. Germán Ponce	FASECOLDA	Director, Cámara Técnica de Riesgos Laborales
Dr. Juan Carlos Aristizabal	FASECOLDA	Subdirector, Cámara Técnica de Riesgos Laborales
Dr. Francisco Ortiz Lemos	POSITIVA	Director, Investigación y Control del Riesgo Laboral
Dr. Camilo Gómez	POSITIVA	Delegado, Promoción y Prevención



Dra. Luz Stella Rodríguez	COLMENA	Vicepresidenta Técnica, Prevención y Servicios de Riesgos Laborales
Dra. Angélica Baute	COLMENA	Directora Nacional, Prevención
Dra. Claudia Granados	COLMENA	Jefa, Prevención mipymes
Dra. Gema Uribe	SURA.	Directora técnica
Dra. Adiel Castro	SURA	Coordinadora, Área Mipymes
Dra. Xiomara Monsalve	SURA	Coordinadora, Formación a Empresas
Dr. Diógenes Orjuela	CUT	Presidente nacional
Dra. Ligia Inés Alzate	CUT	Directora, Departamento Jurídico y Legislativo
Dr. Luis Eduardo Varela	CUT	Director, Seguridad Social, Seguridad y Salud en el Trabajo
Dr. Julio Roberto Gómez	CGT	Presidente
Dr. Luis Miguel Morantes	CTC	Presidente
Dra. Adriana Solano	CCS RUC	Presidenta Ejecutiva
Ing. Maira Sarmiento	CCS RUC	Directora, Certificación
Dra. Ligia Borrero	FNC	Directora Jurídica
Dra. Carolina Pico	FNC	Abogada Senior, Dirección Jurídica
Dr. Humberto Devia	FNC	Doctor en medicina, especialista en SST
Dr. Isidro Acuña Grao	Superintendente de Seguridad y Salud en el Trabajo	Superintendente de SST
Dra. Ana María Ocampo	Responsabilidad Integral Colombia	Directora
Dr. Luis Ángel Hernández	Responsabilidad Integral Colombia	Asesor



► Anexo 2. Lista de entrevistas realizadas en el marco de la encuesta

Personas encuestadas		Nombre de la empresa	Sector	Tamaño	Ciudad / Región
Propietario	Trabajadores asalariados				
1	7	ALPECORP COLOMBIA SAS	Metalurgia	Pequeña empresa	Bogotá
1	1	GessiG SAS	Consultora	Microempresa	Bogotá
1	1	Logística SAS	Metalurgia	Microempresa	Bogotá
1	6	Transegar SAS	Transporte de pasajeros	Pequeña empresa	Nuevo Colón
1	5	Carrocerías Apolo Alcibiades Peña & Cia Ltda	Metalurgia	Pequeña empresa	Bogotá
1	5	EML Sas	Servicios	Mediana empresa	Bogotá
1	3	Frupulpas SAS	Procesamiento de la pulpa de la fruta	Microempresa	Bogotá
1	1	Muebles Wimpy JG	Metalurgia	Microempresa	Bogotá
1	0	Assemtec	Metalurgia	Pequeña empresa	Cartagena
1	0	Construcciones Ortiz Sas	Construcción	Pequeña empresa	Cartagena
1	0	Redes Sanitarias e Hidráulicas SAS	Limpieza y mantenimiento de las redes hidráulicas y eléctricas	Microempresa	Cartagena



► El caso de Indonesia

Preparado por Mila Tejamaya and Wishnu Puspoprojdo

Abreviaturas	72
--------------	----

1. Antecedentes: las microempresas y pequeñas y medianas empresas en Indonesia **73**

Definición nacional de microempresa y pequeña y mediana empresa (mipyme)	73
El papel de las mipymes en la economía nacional	73
Contexto nacional de apoyo a las mipymes	74

2. Situación de la seguridad y salud en el trabajo en las mipymes **76**

3. Marco nacional de seguridad y salud en el trabajo para las mipymes **80**

Descripción del marco legal que regula la seguridad y salud en el trabajo en las mipymes	80
Estructura nacional de seguridad y salud en el trabajo para las mipymes	81
Estrategias nacionales existentes para la promoción de la seguridad y salud en el trabajo en las mipymes	81

4. Iniciativas para mejorar los entornos de trabajo seguros y saludables en las mipymes **82**

Unidades comunitarias de atención de salud	82
Foros de mipymes	83
Enfoque de formación participativa orientada a la acción	84
El proyecto SCORE	84
El programa Plasma	84
El proyecto <i>Promise Impacts</i>	85

5. Conclusión **85**

Bibliografía **87**

Anexo 1. Lista de los informantes clave **89**

Anexo 2. Lista de entrevistas realizadas en el marco de la encuesta **91**



► Abreviaturas

BPS	Oficina Nacional de Estadística
EPP	equipos de protección personal
mipyme	microempresa y pequeña y mediana empresa
OJK	Autoridad de Servicios Financieros
P2WKSS	Programa para aumentar el papel de la mujer en la mejora de la salud y la prosperidad de las familias
PIB	producto interior bruto
PKH	Programa de familias aspirantes
<i>Pos UKK</i>	Unidades de Salud en el Trabajo
PTDP	Programa de Trabajo Decente por País
SCORE	Promoviendo Empresas Competitivas, Responsables y Sostenibles
SG-SST	sistemas de gestión de la SST
SST	seguridad y salud en el trabajo
TIC	tecnologías de la información y las comunicaciones
WIND	Mejoras laborales en el desarrollo de los barrios
WISCON	Mejoras laborales en las pequeñas obras de construcción
WISE	Mejora del trabajo para las pequeñas empresas
WUB	Formación en iniciativa empresarial)



► 1. Antecedentes: las microempresas y pequeñas y medianas empresas en Indonesia

Definición nacional de microempresa y pequeña y mediana empresa (mipyme)

La Ley núm. 20 de 2008 relativa a las mipymes establece las definiciones de «microempresa y pequeña y mediana empresa», en función de sus activos netos e ingresos anuales. Las mipymes también pueden clasificarse en función del número total de trabajadores, según lo estipulado por la Oficina Nacional de Estadística (BPS) en 2017. El cuadro 6 resume ambos criterios (OSS Republik Indonesia 2018; Banco de Indonesia 2017; LPPI B 2015).

► Cuadro 6. Criterios para la definición de mipyme				
		Ley núm. 20 de 2008		Oficina Nacional de Estadística (2017)
Tipo		Activos netos ⁴⁷ (en millones de rupias)	Ingresos anuales (en millones de rupias)	Número de trabajadores
	Microempresa	< 50	< 300	1–4 4
	Pequeña empresa	50–500	300–2 500	5–19 4
	Mediana empresa	500–10 000	2 500–50 000	20–99

El papel de las mipymes en la economía nacional

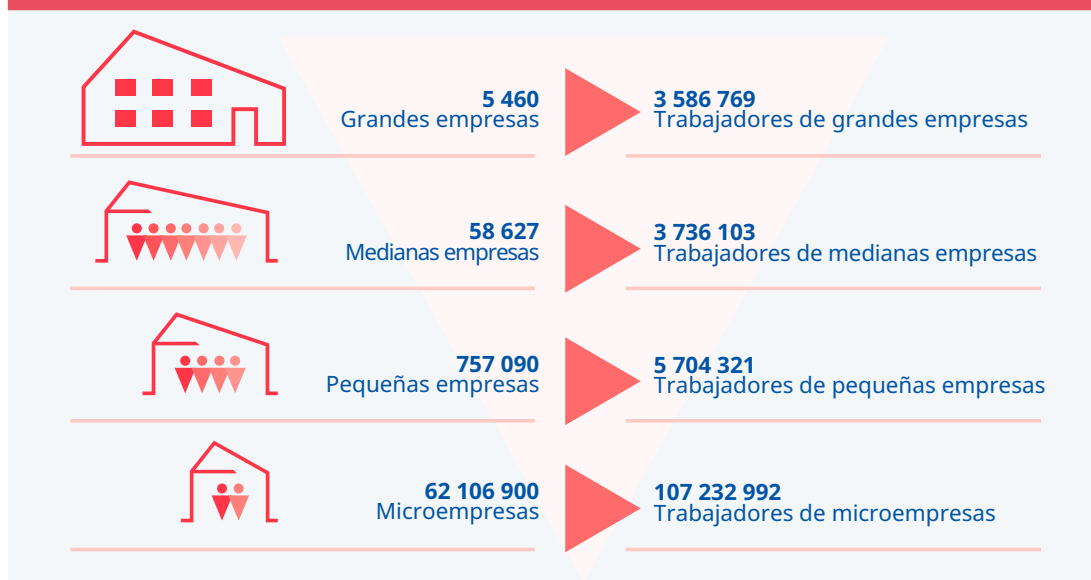
En Indonesia, el Gobierno ha reconocido el papel económico sustancial de las mipymes en el crecimiento económico nacional, ya que contribuye al 60 por ciento del producto interior bruto (PIB) (Depkop, 2019).

Las mipymes también emplean a más del 91 por ciento de la mano de obra (Banco de Indonesia, 2017).

47 Los activos netos no incluyen los terrenos y edificios de los locales comerciales.



► Gráfico 6. Número de empresas por tamaño (microempresas; pequeñas empresas; medianas y grandes empresas) y número de trabajadores (Banco de Indonesia 2017)



Prácticamente la mitad de las mipymes se encuentran en los sectores de la agricultura, la ganadería, la silvicultura y la pesca, seguidos por el sector del comercio, la hostelería y la restauración, con un 28,8 por ciento de las mipymes (Banco de Indonesia 2017).

Contexto nacional de apoyo a las mipymes

Reconociendo el importante papel que desempeñan las mipymes, el Gobierno indonesio promulgó en 2008 la Ley núm. 20 relativa a las mipymes. La ley regula diversos medios de apoyo a las mipymes, como el empoderamiento; el desarrollo empresarial; la promoción de un entorno empresarial favorable; la financiación; la asociación, y la coordinación y el control.

Para fomentar la creación de nuevas empresas formales (incluidas las mipymes), desde julio de 2018 se ha establecido un sistema integrado en línea para el registro de empresas, el OSS (*Online Single Submission*), que facilita los procedimientos y reduce significativamente la burocracia. En el primer mes se registraron más de 7 000 empresas (OSS Republik Indonesia 2018).

El apoyo financiero a las nuevas mipymes lo proporciona el Gobierno a través de un programa de crédito empresarial público (KUR), subvencionando los intereses de los préstamos bancarios (reduciéndolos así del 15 al 7 por ciento) (LPPI B 2015; TNP2K 2015). El Banco de Indonesia emitió un Reglamento relativo a la concesión de préstamos por parte de los bancos comerciales y a la asistencia técnica en el contexto del desarrollo de las mipymes, que exige a todos los bancos que proporcionen al menos un 5 por ciento de crédito a las mipymes del total de préstamos o financiación proporcionados.

El desarrollo de las mipymes en Indonesia cuenta con el apoyo de diferentes ministerios, como se indica a continuación.

El Ministerio de Cooperación y Pymes es la principal institución que se ocupa de las mipymes en Indonesia. Apoya a las mipymes mediante la educación, la asistencia para obtener préstamos bancarios, el registro de microempresas y la creación de foros específicos, entre otros. El Ministerio de Cooperación y Pymes cuenta con el programa WUB de formación en iniciativa empresarial, uno de los programas más extendidos para las microempresas y las pequeñas empresas. Sin embargo, los



principios de seguridad y salud en el trabajo (SST) no se han incorporado a estos cursos de formación; sólo se ha introducido una información limitada sobre mantenimiento y limpieza de las instalaciones.

El Ministerio de Industria consta de seis Direcciones Generales, entre las que se encuentra la Dirección General de la Pequeña y Mediana Industria. Sus actividades están relacionadas principalmente con el desarrollo, la habilitación y la provisión de instalaciones. El Ministerio de Industria imparte una serie de programas de formación para microempresas, como la formación en motivación para lograr objetivos, las buenas prácticas de fabricación, el Programa de Familias Aspirantes (PKH), el Programa para aumentar el papel de la mujer en la mejora de la salud y la prosperidad de las familias (P2WKSS), y varios talleres para mejorar el nivel de productividad y las competencias técnicas de las microempresas.

Como parte de la estrategia para garantizar la igualdad de acceso a la información en todo el país, el Ministerio de Comunicaciones e Informática apoya a las empresas de nueva creación, a las mipymes, a los agricultores y a los pescadores—en particular de las zonas fronterizas—con el fin de aumentar su bienestar mediante el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) (Kominfo 2019). También ha puesto en marcha el programa «Las mipymes se conectan» para abrir nuevas oportunidades de mercado y nuevos consumidores para estas empresas de Indonesia, tanto en los mercados regionales como en los mercados mundiales (Kominfo 2018).

La Agencia de Control de Medicamentos y Alimentos ha iniciado reuniones con el Ministerio de Comercio, el Ministerio de Aldeas, Desarrollo de Regiones Desfavorecidas y Transmigración, el Ministerio de Industria, el Ministerio de Cooperación y Pymes, el Ministerio de Asuntos Marítimos y Pesca, y el Ministerio de Agricultura, y la Agencia de Economía Creativa, con el fin de debatir cómo mejorar la capacidad de las mipymes para garantizar la seguridad y la calidad de productos como los alimentos, los cosméticos y la medicina tradicional (como parte de sus funciones) (POM 2019).





► 2. Situación de la seguridad y salud en el trabajo en las mipymes

Aunque la notificación de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales es obligatoria para todos los centros públicos de atención de salud (*Pusat kesehatan Masyarakat o Puskesmas*), la tasa real de notificación es muy baja. Los datos sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales no se recogen de forma exhaustiva, y se excluyen algunas categorías de trabajadores, como los de la economía informal (DK3N 2004). Además, las estadísticas oficiales no desglosan los datos sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales por tamaño de la empresa, por lo que no existen datos fiables sobre su prevalencia en las mipymes.

El actual marco político indonesio en materia de SST prevé la realización de una cultura nacional de seguridad y salud preventiva. El Programa de SST para 2009-2014 fue un documento de orientación para las actividades nacionales de SST, ya que incluía una serie de iniciativas que apoyaban esta visión (OIT 2017).

Sin embargo, la aplicación del programa nacional centrado en las condiciones de SST en las mipymes no es eficiente. Esto parece ser, en parte, consecuencia de la falta de coordinación entre los diferentes ministerios implicados, principalmente el Ministerio de Cooperación y Pymes y el Ministerio de Trabajo, pero también el Ministerio de Sanidad, el Ministerio de Energía y Recursos Minerales, el Ministerio de Industria), el Ministerio de Obras Públicas y el Ministerio de Asuntos Marítimos y Pesca (Tang 2016).

A pesar de las exhaustivas leyes y normativas sobre SST diseñadas para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores, la falta de cumplimiento socava su eficacia, en particular en las mipymes y en la economía informal.

Los servicios de salud en el trabajo en Indonesia se centran en su mayoría en servicios curativos, mientras que los servicios de promoción y prevención están lejos de ser óptimos. Este problema obedece a la falta de instalaciones e infraestructuras de atención de salud, y a la escasa sensibilización de la población acerca de la importancia de las cuestiones de SST (Umma 2018).



Información sobre la encuesta



Entrevistas a

59
encuestados

De



17
microempresas



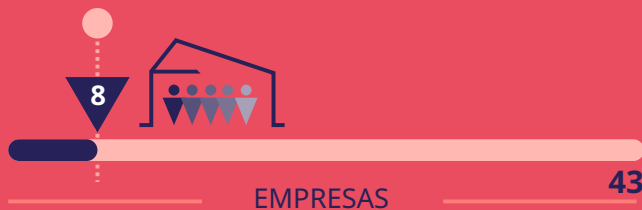
19
pequeñas empresas



7
medianas empresas

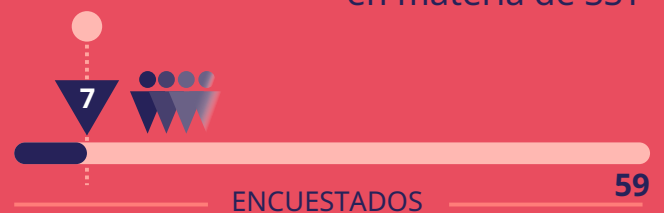
Sectores: calzado, alimentación y bebidas, vestuario e industrias metalúrgicas

Empresas registradas oficialmente



Conocimiento de las leyes nacionales en materia de SST

Conocen las leyes y normas nacionales en materia de SST

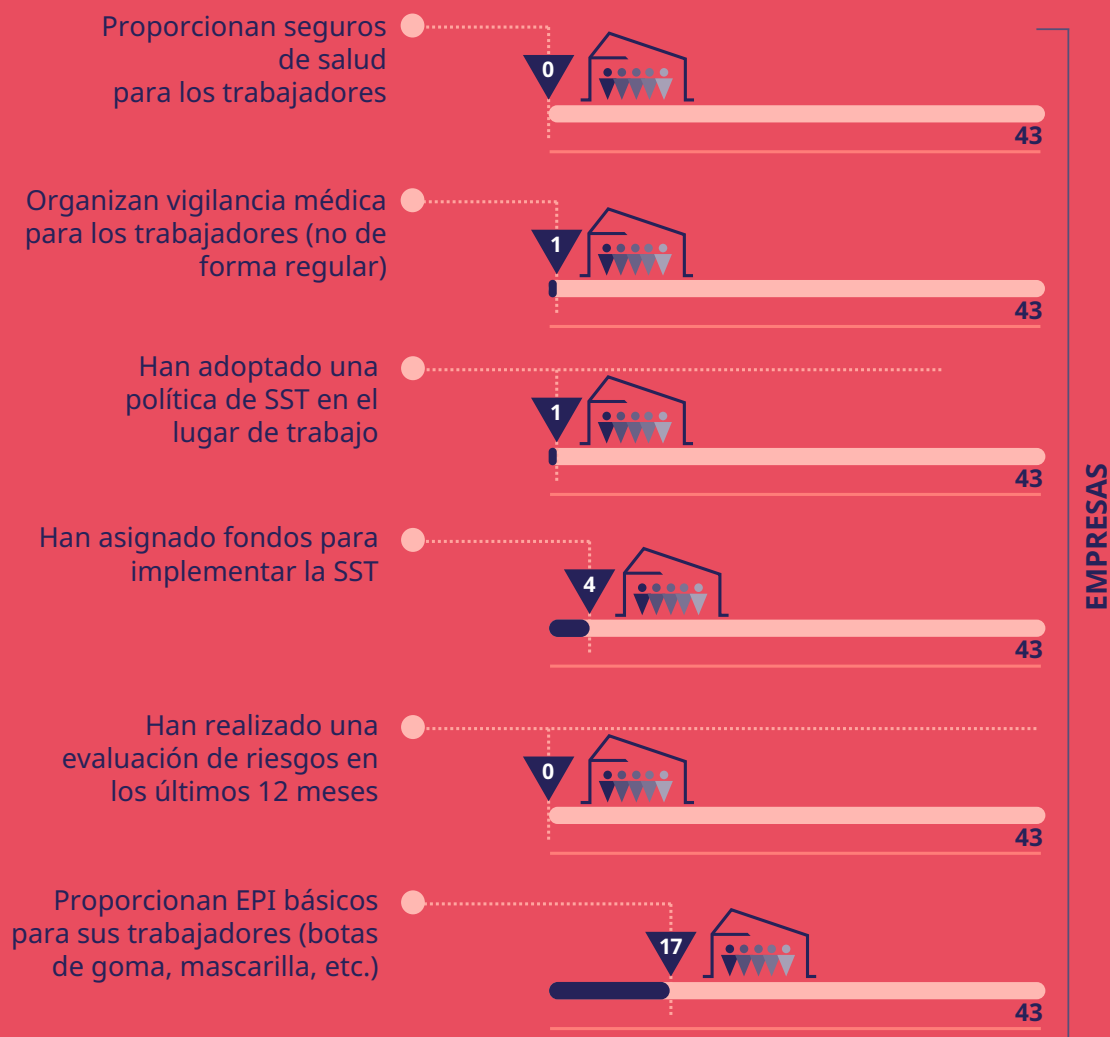


Conocimiento de las iniciativas de SST

Conocen las actividades de SST para mipymes organizadas por el Ministerio, las ONG, y los foros



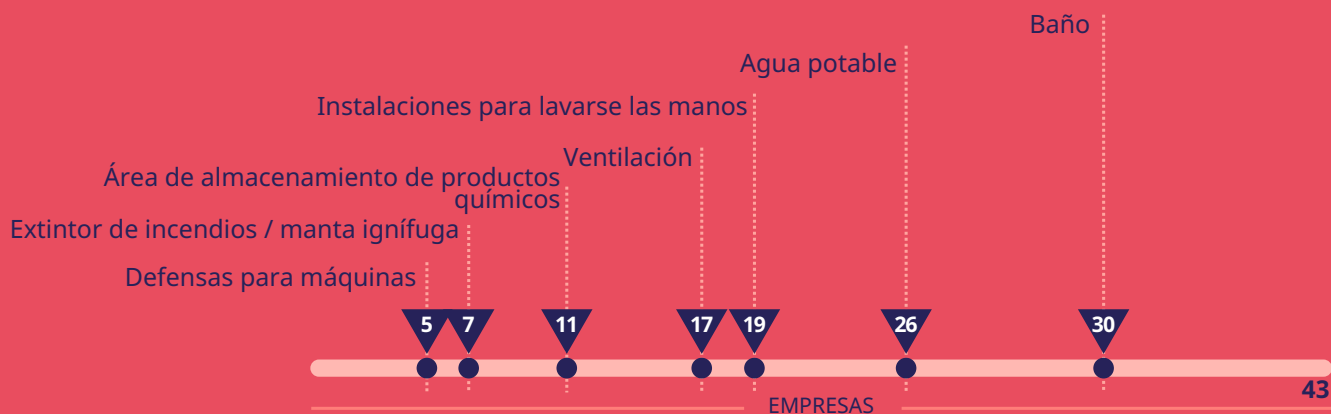
Prácticas en el lugar de trabajo



Ejemplo de medidas adoptadas

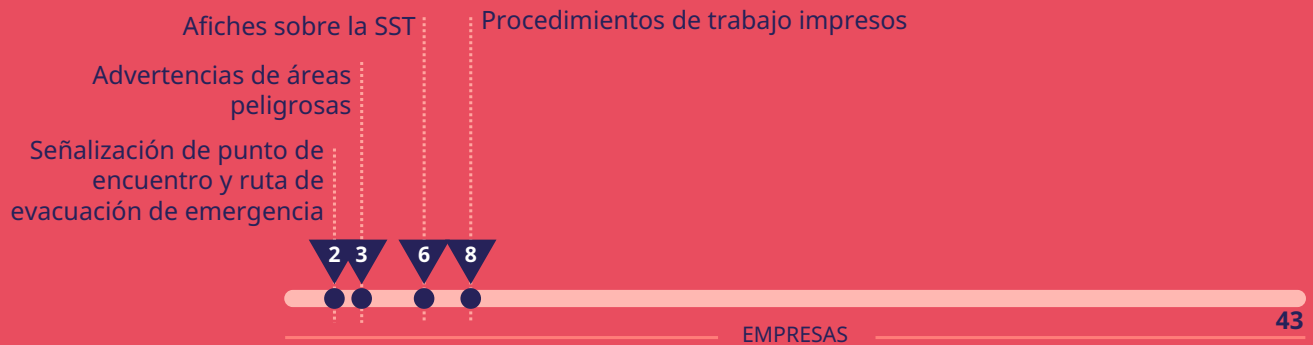


Instalaciones y controles físicos





Controles administrativos



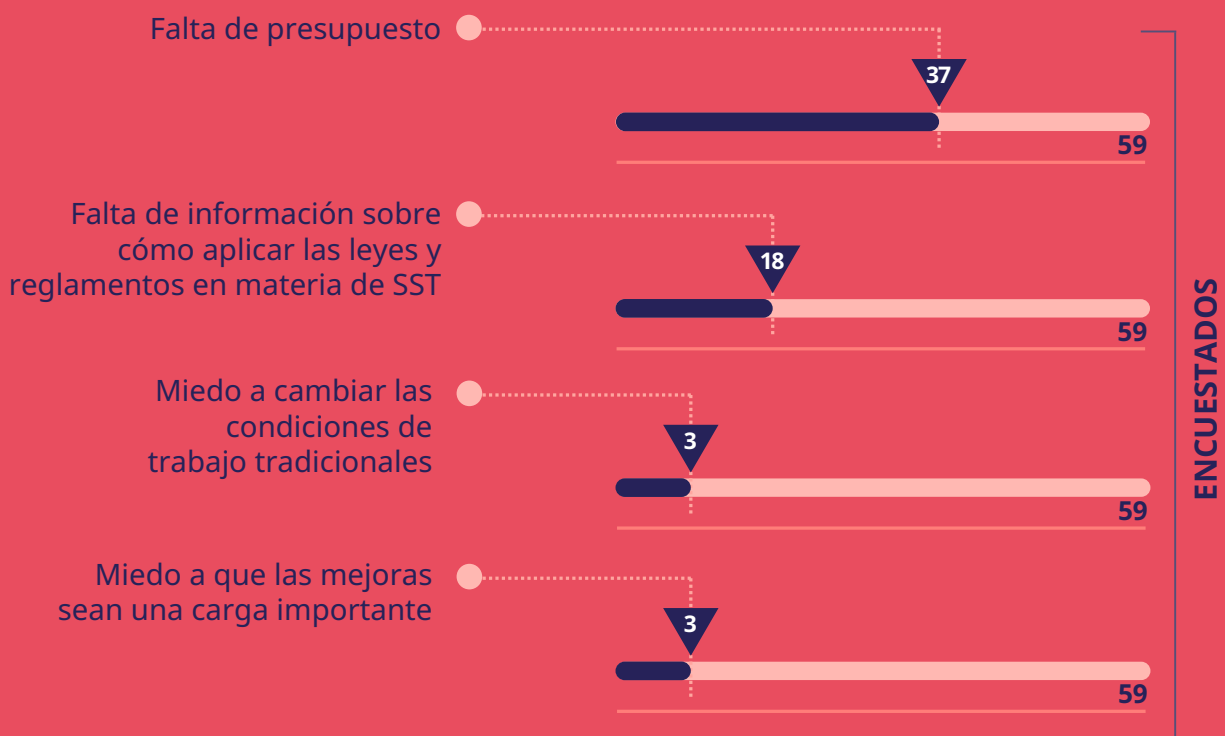
Equipos de protección individual

EPI básicos para los trabajadores (botas de goma, mascarilla, etc.)



Obstáculos para las mejoras de la SST

¿Cuáles son los factores que impiden la implementación de medidas de SST en su lugar de trabajo?





► 3. Marco nacional de seguridad y salud en el trabajo para las mipymes

Descripción del marco legal que regula la seguridad y salud en el trabajo en las mipymes

La **Ley núm. 20 de 2008** relativa a las mipymes no incluye ninguna referencia específica a la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores.

La **Ley núm. 1 de 1970** relativa a la seguridad en el trabajo establece que la seguridad en el trabajo debe aplicarse en todos los lugares de trabajo. Estipula que el departamento técnico de seguridad y salud en Indonesia debe estar ubicado en el Ministerio de Trabajo.

La **Ley núm. 13 de 2003** relativa a la mano de obra establece que todo trabajador tiene derecho a la SST. Todos los lugares de trabajo con más de 50 trabajadores deben tener un foro de consulta y comunicación y registrarlo en la oficina local del Gobierno.

El **reglamento del Gobierno de Indonesia, núm. 50 de 2012**, relativo a la aplicación del SG-SST estipula además que la obligación de aplicarlo compete a los lugares de trabajo: 1) que emplean a más de 100 trabajadores, y 2) de alto riesgo. Este reglamento parece excluir a las mipymes de la obligación de aplicar el SG-SST, pero no las excluye de adoptar las medidas de SST pertinentes.

La obligación de ofrecer programas de salud en el trabajo se destaca en la **Ley núm. 36 de 2009** relativa a la salud. Los artículos núms. 164-166 establecen que los esfuerzos en materia de salud en el trabajo deben dirigirse a proteger a los trabajadores de los problemas de salud y los efectos adversos causados por el trabajo. Esta ley especifica que todos los lugares de trabajo deben ofrecer servicios de salud en el trabajo. Estos esfuerzos incluyen a los trabajadores de los sectores formal e informal, aunque la mayoría de las mipymes son informales. Además de la ley relativa a la salud, existen numerosas leyes y reglamentos que controlan la aplicación de la SST, por ejemplo la regulación del entorno de trabajo y de la mano de obra, que constituyen la base legal para la aplicación de programas de SST en cualquier ocupación, incluidas las mipymes.

Según las leyes relacionadas con la SST, como la **Ley núm.1 de 1970** y la **Ley núm.13 de 2003**, no existen diferencias en los requisitos de SST entre las grandes empresas, las medianas empresas y las pequeñas empresas, o entre las ocupaciones formales e informales. Todos los aspectos de las normas del trabajo e consideran válidos para todos los tamaños de empresa (incluidas las mipymes), siempre que estén presentes los tres factores inherentes a las relaciones de trabajo (a saber, orden de trabajo, puesto de trabajo y salario).

Una excepción parcial es el Reglamento gubernamental núm. 50 de 2012, que exige la implantación de SG-SST en empresas de 100 o más trabajadores o en cualquier empresa de alto riesgo. Sin embargo, el Ministerio de Medio Ambiente fomenta la aplicación de SG-SST en todos los sectores y todas las empresas, incluidas las mipymes, pero con diferentes enfoques (aplicación estricta para las grandes empresas, asesoramiento para las mipymes).

La **Ley núm.7 de 1981** obliga a todas las empresas a presentar un informe al Ministerio de Trabajo sobre la identidad empresarial, las relaciones de trabajo, la protección de los trabajadores y las oportunidades de empleo. Aun así, esta obligación no ha sido plenamente comprendida ni acatada por la mayoría de las mipymes, por lo que la mayoría de ellas entran en la categoría de informales. En consecuencia, el proceso de inspección, control, formación y aplicación ha sido muy difícil.



Estructura nacional de seguridad y salud en el trabajo para las mipymes

La SST en Indonesia depende principalmente del **Ministerio de Trabajo**, con direcciones encargadas de formular políticas de SST, proporcionar estudios, formación y servicios de evaluación e inspección en materia de SST (OIT 2017).

El Ministerio de Trabajo se ocupa de las siguientes funciones principales (conocidas como los «cuatro pilares del Ministerio de Trabajo»):

1. educación y desarrollo de la productividad;
2. colocación de trabajadores y desarrollo de oportunidades de trabajo;
3. relaciones laborales y desarrollo de la seguridad social, e
4. inspección del trabajo y SST.

El **Ministerio de Sanidad** es la autoridad responsable de todos los aspectos de la salud, incluida la salud en el trabajo. Los esfuerzos en materia de salud en el trabajo se dirigen a proteger a los trabajadores (tanto de la economía formal como de la informal) para que «vivan una vida sana, libre de cualquier problema de salud y de los efectos adversos causados por el trabajo»⁴⁸. El Ministerio de Sanidad ha destinado importantes recursos a la mejora de la salud en el trabajo en las mipymes mediante el refuerzo de la política y la gestión de la salud en el trabajo, la atención de salud para los trabajadores, los sistemas de información para el registro y el seguimiento de la salud en el trabajo, las alianzas de los trabajadores de la comunidad, entre otros. A nivel nacional, las principales funciones de los ministerios son el establecimiento de políticas, normas y directrices, mientras que a nivel provincial y regional los ministerios se centran en su aplicación.

La **Dirección General de Inspección de Trabajo y SST** es responsable de la aplicación de la legislación en materia de SST. Está dotado de centros regionales de SST que se encargan de las visitas de inspección, los servicios de supervisión y la educación y el desarrollo de capacidades en materia de SST. Dado que el número de centros de SST es limitado, cuentan con el apoyo de una empresa privada de servicios de SST autorizada por el Gobierno (*Perusahaan Jasa K3*).

La mayoría de las inspecciones que se realizan en las mipymes se centran actualmente en los aspectos de seguridad de la maquinaria y los equipos, como calderas, equipos de elevación, equipos mecánicos y presurizados, etc., y sólo prestan una atención limitada a la organización del trabajo y a la gestión global de la SST.

Estrategias nacionales existentes para la promoción de la seguridad y salud en el trabajo en las mipymes

El Programa de Trabajo Decente por País (PTDP) de Indonesia para 2018-2022 identifica como resultado prioritario la mejora de las competencias de los inspectores del trabajo para gestionar las cuestiones de seguridad y salud, incluidas las de las pequeñas empresas, no solo como parte de las responsabilidades del Gobierno, sino también en el contexto de marco de colaboración en el que participan los interlocutores sociales tanto a nivel nacional como regional.

Aprovechando el éxito del apoyo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a través de los programas SCORE (Promoviendo Empresas Competitivas, Responsables y Sostenibles) y Better Work

48 Véase la Ley núm. 36 de 2009 relativa a la salud.

en Indonesia, el PTDP para 2018-2022 apoya a las mipymes de los sectores prioritarios y al Gobierno en su esfuerzo por adoptar prácticas empresariales sostenibles y mejorar el acceso a los recursos y a las buenas prácticas laborales. Los esfuerzos también se dirigirán a fortalecer las capacidades de promoción y divulgación a través de iniciativas a nivel empresarial y mediante la inclusión de planes de estudio de SST en los programas de formación profesional, especialmente para sensibilizar a los jóvenes trabajadores y empleadores sobre la SST (OIT 2017b).

► 4. Iniciativas para mejorar los entornos de trabajo seguros y saludables en las mipymes

Unidades comunitarias de atención de salud

El establecimiento de las unidades de salud en el trabajo (*Pos UKK*) está regulado por el Reglamento del Ministerio de Salud núm. 100 de 2015. Estas unidades se organizan y gestionan en colaboración con los trabajadores locales, incluidos los que trabajan en la economía informal, que son también beneficiarios del servicio de atención de salud. Las *Pos UKK* promueven un enfoque preventivo y proactivo, acompañado de una atención curativa y rehabilitadora limitada.

Según los datos de 2016, se han creado más de 1 610 *Pos UKK* en 32 provincias. (Ministerio de Sanidad 2016)

Los grupos de mipymes pueden establecer una *Pos UKK* en su zona, con el apoyo de los Servicios de Salud Pública locales y una subvención del Gobierno, con cierta participación económica de los trabajadores que se beneficiarán de la unidad. La comunidad de mipymes designa a los gestores de las *Pos UKK* que serán formados por el Ministerio de Sanidad para que presten servicio en la unidad local. La principal labor de los gestores de las *Pos UKK* es impartir programas de promoción de la salud destinados a prevenir los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales en la comunidad de las mipymes. Los gerentes de las *Pos UKK*, junto con los médicos de los servicios de salud pública cercanos, visitan regularmente los lugares de trabajo para supervisar la salud de los trabajadores, discutir los problemas de SST con los trabajadores y los propietarios de las empresas, y formular recomendaciones para mejorar la SST. Como los gestores de las *Pos UKK* son miembros de las mipymes locales y son designados por otros trabajadores de la misma zona, suelen ser mejor aceptados por la comunidad de las mipymes que los inspectores, que suelen ser recibidos con recelo y con temor a las sanciones.

Los gerentes de las *Pos UKK* tienen que presentar un informe al servicio de salud pública en caso de accidente del trabajo o enfermedad profesional en sus áreas. El informe se remite a continuación al Ministerio de Sanidad a nivel central. Sin embargo, la recopilación de datos sobre las enfermedades profesionales sigue siendo muy difícil, ya que el servicio de salud pública suele carecer de los conocimientos y la formación adecuados para reconocer su origen profesional o laboral. El número limitado de personal y de médicos en el Ministerio de Sanidad y el servicio de salud pública también se ha convertido en un reto para la actividad de las *Pos UKK*.

En la mayoría de las zonas, los gerentes de las *Pos UKK* apoyan a los servicios de salud pública locales en las actividades dirigidas a las mipymes, incluidas las visitas al lugar de trabajo para realizar controles de salud (por ejemplo, controles de la presión arterial, el colesterol y el azúcar), impartiendo sesiones de intercambio de promoción de la salud, etc. Como recompensa, las *Pos UKK* activas reciben una subvención del Ministerio de Sanidad en forma de instrumentos de control sanitario (básculas, tensiómetros, espirómetros, etc.) y EPP (guantes, respiradores, redes para el pelo y otros).



Marcel Crozet - OIT ©

Foros de mipymes

Los foros de mipymes (*Forum UMKM*) son asociaciones de propietarios de mipymes establecidos a nivel de distrito y fundadas por la oficina regional del Ministerio de Cooperación y Mipymes. Los foros de mipymes son el órgano de coordinación entre el Gobierno y la comunidad de las mipymes. La mayoría de los propietarios de mipymes se unen a un foro de mipymes para recibir la formación y la asistencia necesarias por parte del Gobierno sin tener que pagar una cuota de suscripción, así como para facilitar los intercambios de información.

Los foros han organizado numerosas actividades para sus miembros, como sesiones de formación, talleres, apoyo para el registro de las microempresas, entre otras. Los temas en torno a los cuales se organizan estas actividades son principalmente acerca de cómo obtener acceso a préstamos bancarios, formación sobre motivación, nuevas tecnologías, sesiones de intercambio con otras mipymes, etc. Estas actividades se han convertido en el principal motivo para que las mipymes se unan a sus respectivos foros locales, que también ofrecen la oportunidad de crear redes y aprender de sus compañeros.

Aunque los foros se centran principalmente en el desarrollo empresarial, este tipo de apoyo, caracterizado por su sencillez y su bajo costo (no hay cuotas para las mipymes participantes), también pueden ser un canal para proporcionar formación y asesoramiento en materia de SST.



Enfoque de formación participativa orientada a la acción

Desde 2010, el Ministerio de Trabajo, con el apoyo de la OIT, ha adaptado y difundido la formación participativa orientada a la acción de la OIT en materia de SST, como los programas Mejora del trabajo en las pequeñas empresas (WISE), Mejoras laborales en el desarrollo de los barrios (WIND) y Mejoras laborales en las pequeñas obras de construcción (WISCON).

En 2011, la oficina de país de la OIT para Indonesia impartió un curso de formación WISE dirigido a establecer un enfoque sistemático de mejora simultánea de las condiciones de trabajo y la productividad en las pequeñas industrias. A esta formación le siguieron 11 talleres WISE impartidos a más de 400 empleados y empleadores de varias mipymes de diferentes provincias, financiados por el Ministerio de Trabajo durante 2012-2013. Las listas de control y el material escrito se tradujeron al bahasa indonesio. En 2011, se impartió el curso de formación de formadores de WIND a más de 30 facilitadores locales de unas 20 aldeas de Indonesia. Seguidamente, el módulo se extendió a más de 600 beneficiarios de esos 20 pueblos.

El proyecto SCORE

En 2010, la oficina de país de la OIT para Indonesia inició la puesta en marcha del proyecto Promoviendo Empresas Competitivas, Responsables y Sostenibles (SCORE), en colaboración con el Ministerio de Trabajo. SCORE es un programa de formación global diseñado para mejorar la productividad y las condiciones de trabajo de las mipymes, con inclusión de la SST.

En 2013 el Ministerio de Trabajo incluyó la formación SCORE en los programas de formación básica en productividad. En 2015 se impartió la formación SCORE en diez provincias financiada por el Ministerio de Trabajo. En la fase 2, participaron otros ministerios (por ejemplo, el Ministerio de Cooperación y pymes y el Ministerio de Trabajo), organismos y empresas. Como los problemas financieros se convirtieron en el principal reto para mantener el programa SCORE en Indonesia, se invitó a participar a organismos privados de formación. Según los datos proporcionados, a finales de 2018 más de 261 empresas y 2 000 directivos y trabajadores habían recibido formación. Sin embargo, los propietarios de las microempresas consideraron que las tarifas para asistir a la formación de SCORE eran demasiado elevadas, por lo que varias empresas no participaron. Se necesita más colaboración con objeto de encontrar patrocinadores para impartir la formación. A fin de supervisar y evaluar el éxito del Programa SCORE en Indonesia, el Ministerio de Trabajo y la OIT pusieron en marcha un sistema de premios (*Paramakarya*) que consistía en la entrega de un premio anual a la productividad y la calidad a las mipymes. Lamentablemente, el premio no es muy conocido.

El programa Plasma

A finales de 2018 el Ministerio de Trabajo inició la puesta en marcha del programa Plasma en el sector agrícola. Se alentó a los propietarios de las plantaciones a prestar asistencia económica y social a los aldeanos de los alrededores (pequeños propietarios) ayudándoles a aumentar sus ingresos y su bienestar. También recibieron formación y educación en los procedimientos de cultivo, incluidos algunos aspectos básicos de SST. Este programa podría tener un importante efecto en cascada en la cadena



de suministro, ya que las grandes empresas tienen interés en que sus subcontratistas más pequeños mantengan un alto índice de productividad reduciendo la incidencia de los accidentes del trabajo.

El proyecto *Promise Impacts*

Desde 2015, el proyecto de la OIT *Promise Impacts* dirigido a promover las microempresas y las pequeñas y medianas empresas mediante la mejora del acceso de los empresarios a los servicios financieros se ha puesto a prueba en Java Occidental (confección y textiles) y Java Oriental (alimentos y bebidas). Los principales socios son el gobierno local, la Autoridad de Servicios Financieros (OJK), el Ministerio de Trabajo, la Asociación de Empleadores de Indonesia, las confederaciones sindicales, el Ministerio de Cooperación y Mipymes, el Banco de Indonesia y los proveedores de servicios financieros, como los bancos rurales.

El objetivo del proyecto *Promise Impacts* es mejorar el acceso a la financiación de las microempresas y las pequeñas empresas, así como promover su inclusión financiera sostenible y responsable. En concreto, *Promise Impacts* tiene tres objetivos principales, a saber:

- ▶ la oferta de servicios financieros y no financieros por parte de los proveedores de servicios financieros que atienden las necesidades de las microempresas y las pequeñas empresas en las zonas piloto;
- ▶ el aumento de la productividad, la mejora de las condiciones de trabajo y el acceso a los servicios financieros y no financieros, y
- ▶ el acceso a la financiación socialmente responsable integrada en las políticas nacionales y en el marco normativo.

▶ 5. Conclusión

La mejora de las condiciones de SST en las mipymes debe ser reconocida como una prioridad en Indonesia.

Si bien se presta cada vez más atención al apoyo a estas empresas y a su formalización, no se observa el mismo interés en relación con las cuestiones de SST.

La Ley núm. 20 de 2008, relativa a las mipymes regula diversos aspectos del apoyo al desarrollo de estas empresas, como el empoderamiento; la promoción del entorno empresarial; el desarrollo de las empresas; la financiación y la garantía; las asociaciones, y la coordinación y el control. Sin embargo, los aspectos relacionados con la SST no aparecen claramente en ninguna parte de la ley como factores importantes en las mipymes. Esta carencia podría subsanarse, en parte, mediante la elaboración de reglamentos y directrices sobre la aplicación de la SST para los propietarios de las mipymes, así como para los agentes clave, como los inspectores del trabajo, las organizaciones y asociaciones de empleadores y los sindicatos.

Podrían potenciarse servicios como los foros de mipymes y las unidades comunitarias de atención de salud para ampliar la concienciación y la aplicación de la SST en las mipymes. Dado que tanto los foros como las *Pos UKK* están financiados por el sector público y se centran en la comunidad de las mipymes, deberían poder ofrecer servicios sin coste alguno, atrayendo así a este tipo de empresas. La comunicación entre estas dos organizaciones sobre cuestiones relacionadas con la SST debería mejorarse con el apoyo de los jefes de subdistrito.



Varios ministerios han desarrollado programas y medidas para mejorar la productividad y la sostenibilidad de las mipymes; sin embargo, sólo el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Salud se ocupan de la aplicación de la SST en las mipymes.

Una estrategia nacional coordinada y global que aborde la aplicación de la SST en las mipymes proporcionaría el marco de actuación a todos los niveles (nacional, regional, sectorial, local, en el lugar de trabajo). Dicha estrategia debería elaborarse en consulta con todos los ministerios e interlocutores sociales pertinentes.

Una mayor cooperación entre los ministerios podría ser una oportunidad para integrar la gestión de la SST en la gestión general de las empresas.

Los mecanismos de formación de otros ministerios podrían añadir un módulo de SST en sus materiales de formación, como la formación en iniciativa empresarial del programa WUB del Ministerio de Cooperación y Mipymes. Las nuevas tecnologías y máquinas introducidas por el Ministerio de Industria en las mipymes pueden utilizarse como medio para crear una tecnología segura y saludable, y así controlar los riesgos de SST desde su origen.

A nivel regional, el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Salud, el Ministerio de Cooperación y Mipymes y el Ministerio de Industria están bajo la supervisión del gobierno regional; por lo tanto, los programas de SST creados por el ministro central (a nivel nacional) sólo se aplican a nivel regional si el gobierno regional los aprueba.

Para evitar el riesgo de que las iniciativas nacionales sobre SST no se apliquen adecuadamente a nivel regional y local, es necesario aumentar la coordinación entre las autoridades nacionales, regionales y locales. También es aconsejable reforzar la sensibilización y la creación de capacidades en materia de SST en las instituciones gubernamentales y los interlocutores sociales a nivel nacional, regional y local.

La OIT apoyó ampliamente la puesta en marcha de programas de formación en materia de SST, principalmente en colaboración con el Ministerio de Trabajo, en todo el país y en numerosos sectores. Las herramientas existentes de la OIT (como los programas WISE, WIND y WISCON) han sido adoptadas y traducidas al bahasa indonesio por el Ministerio de Trabajo.

Se ha impartido formación a formadores, desde el Ministerio de Trabajo a nivel central hasta los niveles provincial y regional, así como a cientos de mipymes. Sin embargo, debido al gran número de mipymes en Indonesia (más de 50 millones) y a lo limitado del presupuesto asignado por el Gobierno a este sector, los efectos en cascada de la educación en materia de SST desde el Ministerio de Trabajo en Indonesia han sido bastante lentos. Por lo tanto, deberían diseñarse mecanismos de entrega más eficaces para garantizar una mejor sostenibilidad, por ejemplo, la adopción de modelos de formación como el Programa Plasma, en el que las grandes empresas proporcionan educación a las mipymes de sus cadenas de suministro.



► Bibliografía

- Andrian R, Utami STB y Ema Hermawati. Acute Respiratory Infections in Informal Footwear Workers. Knowl E. 2018;4(4):45.
- Bandung B. 2018. Program WIRausaha Baru Jabar (2014 - 2018). Disponible en: <http://www.wirausahabarujabar.net/>
- Bank Indonesia. 2017. Business Profile of MSMEs. Disponible en: <http://www.kadin-indonesia.or.id/enm/images/dokumen/KADIN-98-2638-17032008.pdf>
- Chang, JH; Rynhart, G; and Huynh, P. 2016. Asean in Transformation: How Technology is Changing Jobs and Enterprises. OIT. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_579553.pdf
- DK3N. 2004. Occupation Health and Safety and Indonesia. OIT. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-manila/documents/publication/wcms_126058.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2013. ILO Work In Indonesia: 2012 Result. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_205665.pdf
- . 2014. Work Improvement at Small Construction Sites (WISCON) Training of Trainers Workshop. Disponible en: https://www.ilo.org/jakarta/whatwedo/eventsandmeetings/WCMS_239632/lang--en/index.htm
- . 2017. Briefing Note on Labour Inspection and Occupational Safety and Health in Indonesia and Recent ILO Technical Assistance in These Areas. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_549704.pdf
- . 2017b. DECENT WORK COUNTRY PROGRAMME 2018-2022.; 2017. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-new_delhi/documents/publication/wcms_650119.pdf
- . 2017c. Food and agriculture global value chains: Drivers and constraints for occupational safety and health improvement -Volume Two - Three Case Studies. Disponible en: https://www.ilo.org/safework/projects/WCMS_593288/lang--en/index.htm
- Kaewboonchoo, IM, et al. 2016. Work Ability and Its Related Factors Among Workers in Small and Medium Enterprises: Comparison Among Four ASEAN Countries. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/27273897>
- Kominfo. 2017. Annual Report 2017. Disponible en: https://web.kominfo.go.id/sites/default/files/KOMINFO_Laptah%202017_Final_English.pdf
- . 2018. Gerakan Ayo UMKM Jualan Online, Sinergisitas Tingkatkan Daya Saing. Disponible en: https://kominfo.go.id/content/detail/12930/siaran-pers-no94hmkominfo042018-tentang-gerakan-ayo-umkm-jualan-online-sinergisitas-tingkatkan-daya-saing/0/siaran_pers
- . 2019. Kominfo: 9,6 juta UMKM Sudah Jualan Daring. Disponible en: https://www.kominfo.go.id/content/detail/16707/kominfo-96-juta-umkm-sudah-jualan-daring/0/sorotan_media
- LPPI B. 2015. Profil Bisnis Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah (UMKM). Disponible en: <https://www.bi.go.id>
- Ministerio de Sanidad de la República de Indonesia. 2016. Hidupkan Pos UKK Agar Pekerja Sektor Informal Tersentuh Layanan Kesehatan Kerja. Disponible en: <http://www.depkes.go.id/article/view/16110900002/hidupkan-pos-ukk-agar-pekerja-sektor-informal-tersentuh-layanan-kesehatan-kerja-.html>
- Online Single Submission (OSS) Republik Indonesia. 2018. Disponible en: <https://www.oss.go.id>
- Tang W. 2016. Indonesian ministries collaborate to support SMEs. The Jakarta Post. Disponible en: <https://www.thejakartapost.com/news/2016/12/30/indonesian-ministries-collaborate-to-support-smes.html>
- Pom 2019. Badan POM Dukung Peningkatan Daya Saing UMKM Pangan. Disponible en: <https://www.pom.go.id/new/view/more/pers/489/BADAN-POM-DUKUNG-PENINGKATAN-DAYA-SAING-UMKM-PANGAN.html>
- Thangphaet, C. and Buranatreveth, S. 2015. «Occupational Safety and Health Management among Five ASEAN Countries: Thailand, Indonesia, Malaysia, Philippines, and Singapore» en Journal of the Medical Association of Thailand. JISHA. 2015; Vol. 98 2(2016):64-69.



TNP2K. 2015. Program Kredit Usaha Rakyat (KUR) Sebagai Alat Pendorong Pengembangan UMKM Di Indonesia. 2015.

Banco Mundial. 2016. Enterprise Surveys Data 2015. Disponible en: <https://www.enterprise-surveys.org/en/data/exploreconomies/2015/indonesia>

Umma, Kahirul, 2018. «Pelaksanaan Program Promotif dan Preventif di Puskesmas Labuan Bilik Kabupaten Labuanbatu Tahun 2018». Disponible en: <http://repositori.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/5996/141000030.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



► Anexo 1. Lista de los informantes clave

Nombre	Institución	Cargo	Ciudad
Rustandi	Ministerio de Economía	Coordinador del Subsector de aumento de la escala UMKM	Yakarta Central
Cut Adee Opie	Ministerio de Trabajo	Inspector del Ministerio de Trabajo	Yakarta Central
Muhammad Fertiaz	Ministerio de Trabajo	Jefe de la sección principal de inspección de la SST, ergonomía y entorno de trabajo	Yakarta Central
Agustin Wahyu Ernawati	Ministerio de Trabajo	Jefe de la subdirección de inspección, ergonomía, entorno de trabajo y materiales peligrosos	Yakarta Central
Dr. Muzakir	Ministerio de Trabajo	Personal de salud en el trabajo, Ministerio de Trabajo	Yakarta Central
Angling	Ministerio de Trabajo	Personal de supervisión del Departamento de Trabajo	Yakarta Central
Evy Yulia Arini	Ministerio de Trabajo	Personal del Departamento de Recursos Humanos, DKI-Yakarta	Provincia de Yakarta
Dr. Inne	Ministerio de Salud	Jefe de Salud Ocupacional y Ambiental	Yakarta Central
Sahrul Efendi, SKM, MKKK	Ministerio de Salud	Jefe de la Sección de Ergonomía	Yakarta Central
Sr. Raida	Ministerio de Salud	Jefe de la Unidad de Salud Ambiental y Ocupacional, Departamento de Salud	Regencia de Bogor
Dahniar Budiarti	Ministerio de Salud	Personal de la Unidad de Salud Ambiental y Ocupacional, Departamento de Salud	Regencia de Bogor
Januar Dyah Prasetyowati	Ministerio de Salud	Personal del Departamento de Salud	Región de Semarang
Ratna, SKM	Ministerio de Salud	PIC de las Pos UKK en el Servicio de Salud Pública de Ungarén	Distrito de Ungarén
Dr. Fuad Manshur	Ministerio de Salud	PIC de las Pos UKK en el Servicio de Salud Pública de Duren	Distrito de Duren
Abdul Ajiz	Ministerio de Cooperación y Pymes	Jefe del Departamento de Cooperación y Pymes	Regencia de Bogor



Miftahul Bariroh	Ministerio de Cooperación y Pymes	Jefe de la División de Pymes	Región de Semarang
Ferry Setiawan	Ministerio de Industria	Jefe de la Sección de Potenciación de las Industrias del Metal y la Maquinaria y las Pequeñas y Medianas empresas.	Yakarta Central
Iyas Heryanto	Ministerio de Industria	Jefe de la subdivisión de ayuda a la contratación	Regencia de Bogor
Titik	Ministerio de Industria	Jefe de la subsección de formación	Regencia de Bogor
Januar Rustandie	OIT	Director General de Proyectos Nacionales	Yakarta
Tendy Gunawan	OIT	Funcionario de programas de la OIT	Yakarta
Ely Gustini Salim	Foro de Mipymes	Presidente del Foro de Mipymes	Distrito de Citeureup
Lestari	Foro de Mipymes	Presidente del Foro de Mipymes	Distrito de Parung
Eni	Foro de Mipymes	Presidente del Foro de Mipymes	Distrito de Sukaraja
Fifi Astuti Lestari	Foro de Mipymes	Presidente del Foro de Mipymes	Distrito de Semarang
Alfiyah	Foro de Mipymes	Presidente del Foro de Mipymes	Distrito de Ungarén



► Anexo 2. Lista de entrevistas realizadas en el marco de la encuesta

Personas encuestadas	Nombre / Tipo de empresa	Tamaño	Ciudad / Región	Location
Hari	Microempresa	2	Tempe ⁴⁹	Cikande
Rasyihan	Microempresa	2	Tempe	Cikande
Rian	Microempresa	2	Tempe	Cikande
Harun	Microempresa	3	Tofu	Cikande
Khosib	Microempresa	2	Tofu	Kramat Watu
Saharudin	Microempresa	2	Tofu	Kramat Watu
Budi	Microempresa	2	Tofu	Kramat Watu
Hartono	Microempresa	2	Tofu	Lenteng Agung
Jamali	Microempresa	2	Tempe	Lenteng Agung
Hambali	Microempresa	2	Tempe	Lenteng Agung
Adi Sularno	Microempresa	2	Tofu	Citeureup
Junaidi	Microempresa	2	Tofu	Citeureup
Siswanto	Pequeña empresa	6	Tofu	Citeureup
Syamsuri	Microempresa	2	Oncom	Citeureup
Mamat	Microempresa	2	Tofu	Depok
Karli	Pequeña empresa	6	Tofu	Depok
Eman	Pequeña empresa	14	Calzado	Ciomas
Bram	Pequeña empresa	10	Calzado	Ciomas
Teguh	Pequeña empresa	20	Calzado	Ciomas

49 El tempe o tempeh es un producto de soja tradicional de Indonesia, que se elabora a partir de semillas de soja fermentadas.

Eman	Pequeña empresa	14	Calzado	Ciomas
Ishak	Pequeña empresa	10	Calzado	Ciomas
Erik	Pequeña empresa	9	Calzado	Ciomas
Belinda	Empresa grande	75	Calzado	Ciomas
Badru	Pequeña empresa	15	Calzado	Tangerang
Rudi	Pequeña empresa	13	Calzado	Tangerang
Pradana	Pequeña empresa	6	Calzado	Tangerang
Kave	Pequeña empresa	11	Calzado	Tangerang
Anda	Microempresa	4	Calzado	Tangerang
Aeng	Pequeña empresa	20	Calzado	Tangerang
Fazar Amarulla	Empresa grande	52	Dispositivos médicos	Citeureup
Ariadi	Pequeña empresa	30	Dispositivos médicos	Citeureup
H. Mahmud	Pequeña empresa	16	Jaulas para mascotas	Citeureup
Alexander	Pequeña empresa	20	Tubos de extintores	Citeureup
Ida Faridah	Pequeña empresa	10	Tejados metálicos	Citeureup
Badrudin	Pequeña empresa	10	Prensas y revestimientos metálicos	Citeureup
	Pequeña empresa	10	Bisagras de metal	Citeureup
Otoy	Pequeña empresa	11	Galvanoplastia	Citeureup
Nur Laila	Microempresa	3	Moda y artesanía	Citeureup
Dr. Masyita	Microempresa	2	Aceite de nuez	Sukaraja
Budi Harianti	Microempresa	4	Bebida de hierbas	Sukaraja
Santi Yunita	Microempresa	3	Palo de hierba marina	Sukaraja
Eni	Pequeña empresa	7	Servicios de alimentación	Sukaraja
Agust basuki	Pequeña empresa	8	Juguetes educativos	Sukaraja
Ita Murti	Microempresa	1	Pollo desmenuzado, anchoas crujientes, cebolla frita	Sukaraja



Ika Amalia	Microempresa	1	Bollería	Sukaraja
Dewi Neni	Microempresa	3	Gudeg	Sukaraja
Rini	Pequeña empresa	13	Moda infantil	Sukaraja
Siti samsil	Microempresa	1	Bollería	Sukaraja
Supardi	Pequeña empresa	19	Calzado de cuero	Semarang
Akhmadi	Pequeña empresa	19	Aluminio y vidrio	Semarang
Lis	Pequeña empresa	19	Wingko	Semarang
Nurhadi	Microempresa	4	Pescado ahumado	Semarang
Mustamimin	Microempresa	4	Lumpia	Semarang
Muhammad Imam Maarif	Pequeña empresa	19	Confección	Semarang
Ngadimin Hadi Mulyono	Pequeña empresa	19	Tofu	Semarang
Anis Hermawati	Pequeña empresa	19	Batik	Solo
Ngadiyanto	Pequeña empresa	20	Café tostado	Solo
Haryono	Microempresa	4	Bolsas y artesanías	Semarang
Sri Wahyuni	Microempresa	4	Bolsas y artesanías	Semarang



M. Rimando - OIT ©

► El caso de Filipinas

Preparado por Marian E. Boquiren and Ivan Idrovo

Abreviaturas	96
1. Antecedentes: las microempresas y pequeñas y medianas empresas en Filipinas	97
Definición nacional de microempresa y pequeña y mediana empresa (mipyme)	97
El papel de las mipymes en la economía nacional	97
Contexto nacional de apoyo a las mipymes	99
2. Situación de la seguridad y salud en el trabajo en las mipymes	101
3. Marco nacional de seguridad y salud en el trabajo para las mipymes	105
Descripción del marco legal que regula la seguridad y salud en el trabajo en las mipymes	105
Estructura nacional de seguridad y salud en el trabajo para las mipymes	107
4. Iniciativas para mejorar los entornos de trabajo seguros y saludables en las mipymes	110
Promover la defensa de la seguridad y salud en el trabajo en las mipymes	110
El programa de formación del Centro de SST	111
Seguridad y salud en el trabajo para las trabajadoras de las mipymes	116
El programa WIND para beneficiarios de la reforma agraria	117
Programa WISE de formación y asesoramiento Kapatiran	118
El proyecto de minería de oro CARING	119
5. Conclusión	122
Bibliografía	124
Anexo 1. Lista de los informantes clave	125
Anexo 2. Lista de entrevistas realizadas en el marco de la encuesta	126



Abreviaturas

ASGM	minería de oro artesanal y a pequeña escala
BSP	Banco Central de Filipinas
ECOP	Confederación de Empleadores de Filipinas
EPP	equipo de protección personal
FAO	Organización para la Agricultura y la Alimentación
mipyme	microempresa y pequeña y mediana empresa
OCDE	Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONG	organización no gubernamental
PIB	producto interior bruto
SHIELD	Servicio de ayuda estratégica para la información, la educación, los medios de subsistencia y otras intervenciones de desarrollo
SST	seguridad y salud en el trabajo
WIND	Mejoras laborales en el desarrollo de los barrios
WISE	Mejoras del trabajo en las pequeñas empresas



► 1. Antecedentes: las microempresas y pequeñas y medianas empresas en Filipinas

Definición nacional de microempresa y pequeña y mediana empresa (mipyme)

La legislación nacional⁵⁰ ofrece una definición de «microempresa, pequeña y medianas empresa» (mipyme) dedicadas a la industria, la agroindustria o los servicios basándose en dos criterios principales: 1) volumen de los activos (excluyendo el terreno) y 2) volumen del empleo. En el cuadro 1 se resume la clasificación de las mipymes en función de ambos criterios.

► Cuadro 7. Clasificación de las mipymes (Ley de la República núm. 9501)

Tamaño	Volumen del empleo	Volumen de los activos (en dólares de los Estados Unidos) ⁵¹
 Microempresa	1 - 9	Hasta 56 969
 Pequeña empresa	10 - 99	56 970–284 846
 Mediana empresa	100 - 199	284 847 a 1,90 millones

El papel de las mipymes en la economía nacional

En 2018, las mipymes representaban el 99,5 por ciento de las 1 003 111 empresas comerciales formales que operaban en Filipinas, con una gran mayoría de microempresas (el 90 por ciento de las mipymes, es decir, 887 272 microempresas) (DTI 2019).

Sin embargo, las mipymes sólo contribuyen al 36 por ciento producto interior bruto (PIB) total del país (ASEAN 2017). La productividad de las grandes empresas es, por lo general, más del doble de la de las pequeñas empresas, y alrededor de diez veces la de las microempresas. Muchos de los retos a los que se enfrentan las mipymes para lograr una mayor productividad tienen su origen en el acceso limitado a la financiación, los escasos conocimientos técnicos y de gestión y la escasa calificación de los trabajadores.

50 Ley de la República núm. 9501 (Carta Magna de las Mipymes), que modificó la LR 8289, y la Ley de la República 6977 (Carta Magna de las Pequeñas Empresas)

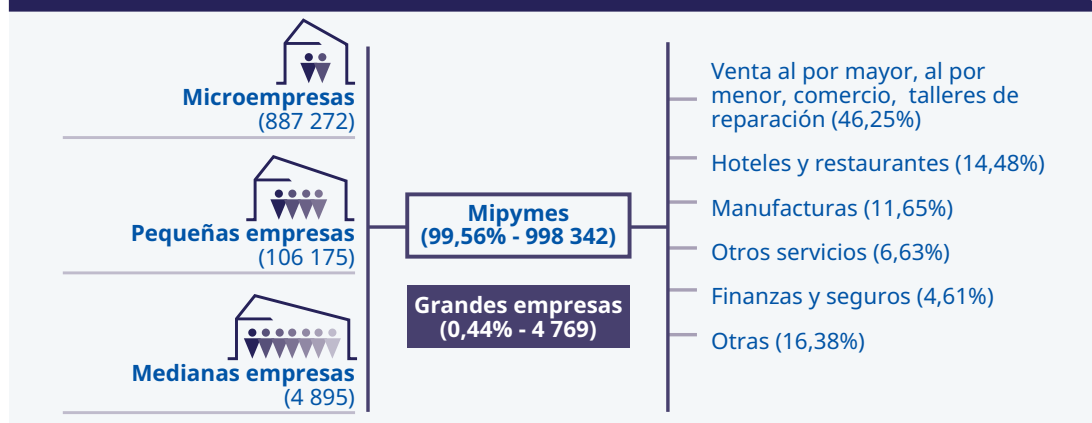
51 Según el tipo de cambio medio del BSP de 2018: 1 dolar de los Estados Unidos: 52,66 pesos filipinos



Las mipymes representan el 25 por ciento de los ingresos totales de las exportaciones del país (DTI 2019). Las mipymes de las cadenas de suministro mundiales son subcontratistas de grandes empresas o proveedoras de exportadores.

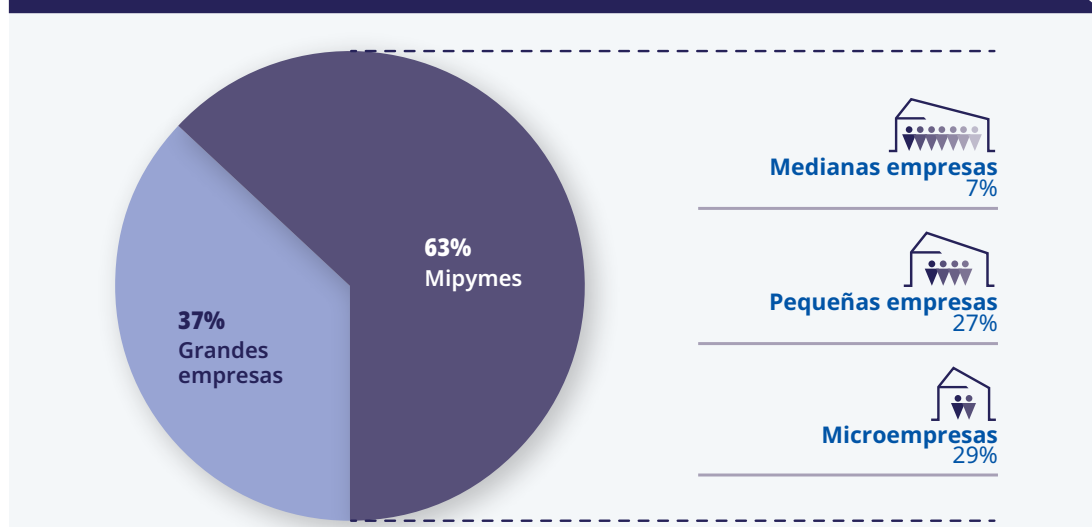
La mayoría de las microempresas filipinas venden en el mercado nacional, con normas y requisitos más bajos que los de los mercados de exportación. Alrededor del 46 por ciento de las mipymes operan en servicios de baja productividad, predominantemente en los sectores mayorista y minorista y en los talleres de reparación de vehículos de motor (PSA 2018). El gráfico 7 resume los sectores y el tamaño de las mipymes.

► Gráfico 7. Desglose de las mipymes registradas en Filipinas por tamaño y sector⁵²



A partir de datos de 2017, de los 40,7 millones de trabajadores en Filipinas, alrededor del 81 por ciento (casi 33 millones) estaban empleados en la economía informal (Cecilia, 2018), mientras que alrededor de 7,8 millones de trabajadores estaban empleados formalmente. Las mipymes formales generaron un total de 5 714 262 puestos de trabajo o el 63,2 por ciento del total del empleo en el país (PSA 2018).

► Gráfico 8. Desglose del empleo generado por el tamaño de la empresa⁵³



52 Fuente: Philippine Statistic Authority, PSA (2018)

53 Fuente: Philippine Statistic Authority, PSA (2018).



Entre enero y diciembre de 2018, un total de 413 940 trabajadores fueron regularizados como parte de la campaña intensificada del Gobierno contra el empleo informal. Alrededor del 65 por ciento de los trabajadores regularizados fueron el resultado del cumplimiento voluntario de la legislación por parte de los empleadores. El 35 por ciento restante fue el resultado de una orden de cumplimiento de las oficinas regionales del Departamento de Trabajo y Empleo.

La informalidad excluye a los trabajadores y a las empresas de la protección legal y social y, al mismo tiempo, limita su acceso a los servicios de apoyo. La informalidad de las mipymes puede atribuirse a los siguientes factores:

- ▶ requisitos onerosos para la obtención de licencias;
- ▶ desconocimiento de las disposiciones y procedimientos legales, especialmente los relacionados con la concesión de licencias y la gobernanza;
- ▶ falta de conocimiento de los requisitos legales entre los propietarios/empleadores; y
- ▶ falta de recursos y competencias para cumplir con las obligaciones que conlleva la formalización.

Contexto nacional de apoyo a las mipymes

Hay varios organismos gubernamentales que se ocupan de las mipymes.

El Departamento de Comercio e Industria ha puesto en marcha las Instalaciones de Servicios Compartidos, un programa destinado a dar a las mipymes acceso a mejor tecnología y equipos más sofisticados, para mejorar su competitividad y entrar en la cadena mundial de suministro. El Departamento de Comercio e Industria también ha establecido la Academia Itinerante de Pymes, un programa de aprendizaje continuo que permite a estas empresas ser competitivas en los mercados nacionales y mundiales.

El Departamento de Ciencia y Tecnología ha diseñado el Programa de Modernización Tecnológica de la Pequeña Empresa, con el objetivo de proporcionar a las mipymes equipos y asistencia técnica para 1) aumentar sus ventas y producción, 2) mejorar el funcionamiento general de la empresa, 3) mejorar la calidad de los productos y servicios, 4) cumplir con las normas nacionales e internacionales, y 5) ser competitivas en sus respectivos campos.

Las mipymes de Filipinas están influenciadas por las normas y la mentalidad tradicionales.

La «familia» es la unidad de apoyo social y económico más importante en el país. Se calcula que el 80 por ciento de las empresas son familiares. El carácter familiar de los filipinos se refleja en estructuras e instituciones sociales y empresariales más amplias. Por ejemplo, los propietarios y los trabajadores de las mipymes necesitan un cierto grado de relación personal antes de confiar en los proveedores de servicios (y, por tanto, beneficiarse de sus servicios).

Otro rasgo interesante es la mentalidad «a destajo», consistente en que las tiendas de barrio (*sari-sari*) venden artículos domésticos (por ejemplo, azúcar, vinagre, aceite, champú, etc.) a granel, por piezas, por cucharadas o por tazas. El sistema «a destajo» se ha extendido a varios sectores, como el de las telecomunicaciones, donde se ha hecho posible que los usuarios compren crédito telefónico por 10 pesos filipinos (0,20 dólares). Esta mentalidad influye mucho en el comportamiento de las mipymes.

En Filipinas, las mipymes acceden y aprenden nuevas competencias, tecnologías e información (incluida la relativa a la seguridad y salud en el trabajo (SST)) a través de los siguientes medios:

- ▶ Relaciones y redes sociales: Se comparten información, conocimientos y consejos a través de las relaciones sociales, inclusive de las redes sociales. Las prácticas compartidas de este modo pueden convertirse fácilmente en hábitos arraigados porque «todo el mundo lo hace». Dependiendo de si la difusión de la práctica es positiva o negativa, estas normas informales pueden contribuir a la eficacia de las leyes y reglamentos, o pueden convertirse en un gran obstáculo para su aplicación.



- ▶ **Servicios integrados:** Los servicios de formación, educación o información se prestan en el marco de una transacción de compra o venta (los costos de la prestación del servicio están incluidos en la transacción, sin costos adicionales para el usuario), por ejemplo, las grandes empresas que imparten formación a las mipymes de su cadena de suministro sobre el uso adecuado de los productos químicos. El apoyo a los proveedores y a los clientes es un medio para garantizar la sostenibilidad de la empresa. Los servicios integrados pueden ser muy eficaces para llegar a las mipymes, ya que los costos están incluidos en una transacción comercial y las empresas son más propensas a adoptar el asesoramiento si procede de sus compradores para garantizar la continuidad de las relaciones comerciales. La promoción de los servicios integrados también plantea algunos retos. Por ejemplo, los compradores o las empresas líderes pueden carecer de los conocimientos, las competencias técnicas y la experiencia para diseñar servicios de formación que sean adecuados y eficaces para las mipymes.
- ▶ **Mecanismos de patrocinio comercial:** Por ejemplo, los programas de radio sobre empresas agrícolas ofrecen consejos sobre diversos temas, incluidos algunos consejos básicos sobre SST, aunque el objetivo de estos programas sea la promoción de las empresas patrocinadoras.
- ▶ **Servicios de pago:** Suelen ser servicios de formación y consultoría. Por lo general, las grandes y medianas empresas son más propensas a recurrir a estos servicios, mientras que las pequeñas empresas y las microempresas no pueden permitirse pagar su costo.
- ▶ Tanto si los servicios están integrados como si son de pago o incluso gratuitos, las mipymes son más receptivas a los servicios que tienen un impacto inmediato en los ingresos. Las microempresas no suelen estar dispuestas a adoptar nuevas tecnologías, sobre todo si requieren un desembolso financiero. Por otro lado, están potencialmente abiertas a los cambios en cuestiones que pueden tener un impacto positivo a corto plazo en la productividad y los ingresos.





► 2. Situación de la seguridad y salud en el trabajo en las mipymes

Según los últimos datos disponibles de la Autoridad Estadística de Filipinas, en 2015 se registraron 125 973 casos de enfermedades profesionales y 17859 casos de accidentes del trabajo.

Las enfermedades profesionales se notificaron principalmente en las actividades administrativas y de servicios auxiliares (34,3 por ciento o 43 183) y en la industria manufacturera (31,1 por ciento o 39 143). Los tipos más comunes de enfermedades profesionales registradas fueron el dolor de espalda, la hipertensión, el dolor de cuello y hombros, otras enfermedades musculoesqueléticas relacionadas con el trabajo, y el asma.

Las lesiones superficiales y las heridas abiertas representaron más de la mitad de los accidentes del trabajo registrados, seguidas de las dislocaciones, esguinces y distensiones; las fracturas; las quemaduras, corrosiones, escaldaduras y congelaciones, y los objetos extraños en un ojo.

Lamentablemente, no se dispone de datos sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales desglosados por el tamaño de la empresa.

Las mipymes se caracterizan por una escasa cultura de la seguridad y una falta de conciencia de las consecuencias de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, en particular en términos de costos. Esta actitud fatalista generalizada influye negativamente en la cultura de la seguridad. Las personas con un alto grado de fatalismo creen que lo que ocurre es un acto de la Divina Providencia y, por lo tanto, no pueden prevenir los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales mediante el control de los riesgos profesionales.



Información sobre la encuesta



Entrevistas a

42
empleadores

90
trabajadores

De



26
microempresas



9
pequeñas empresas



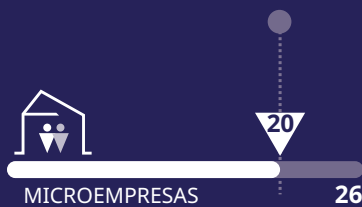
7
medianas empresas

Sectores: agricultura y pesca, construcción, manufactura, servicios y comercio

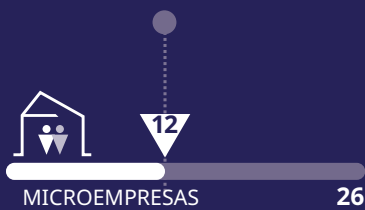
Conocimiento de las leyes nacionales en materia de SST



36 empleadores ya han oído hablar de las leyes y normas nacionales en materia de SST



28 empleadores consideran importantes las leyes y normas nacionales en materia de SST



ya han oído hablar de las leyes y normas
nacionales en materia de SST



consideran importantes las leyes y
normas nacionales en materia de SST



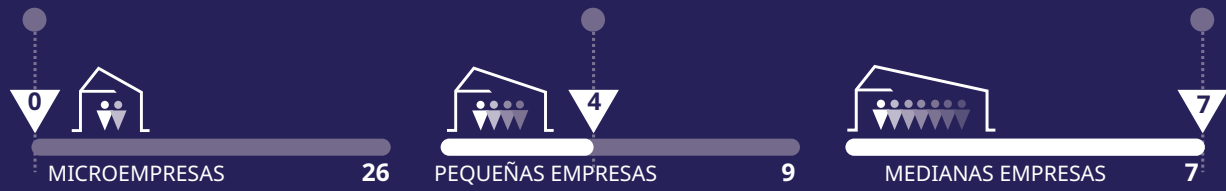
Conocimiento de las iniciativas de SST

Conocen las actividades de SST para mipymes organizadas por el Ministerio, los interlocutores sociales, las ONG, y los foros

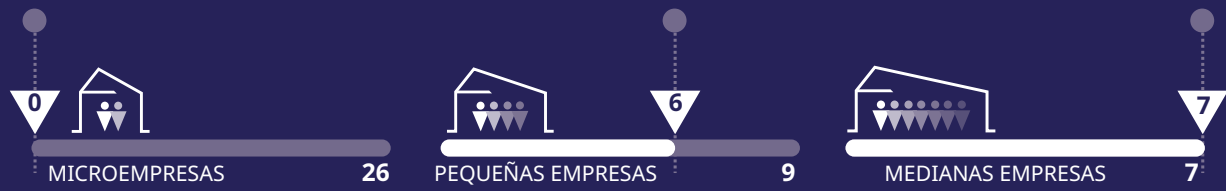


Prácticas en el lugar de trabajo

Han adoptado una política de SST en el lugar de trabajo



Han asignado fondos para implementar la SST



Han realizado una evaluación de riesgos en los últimos 12 meses

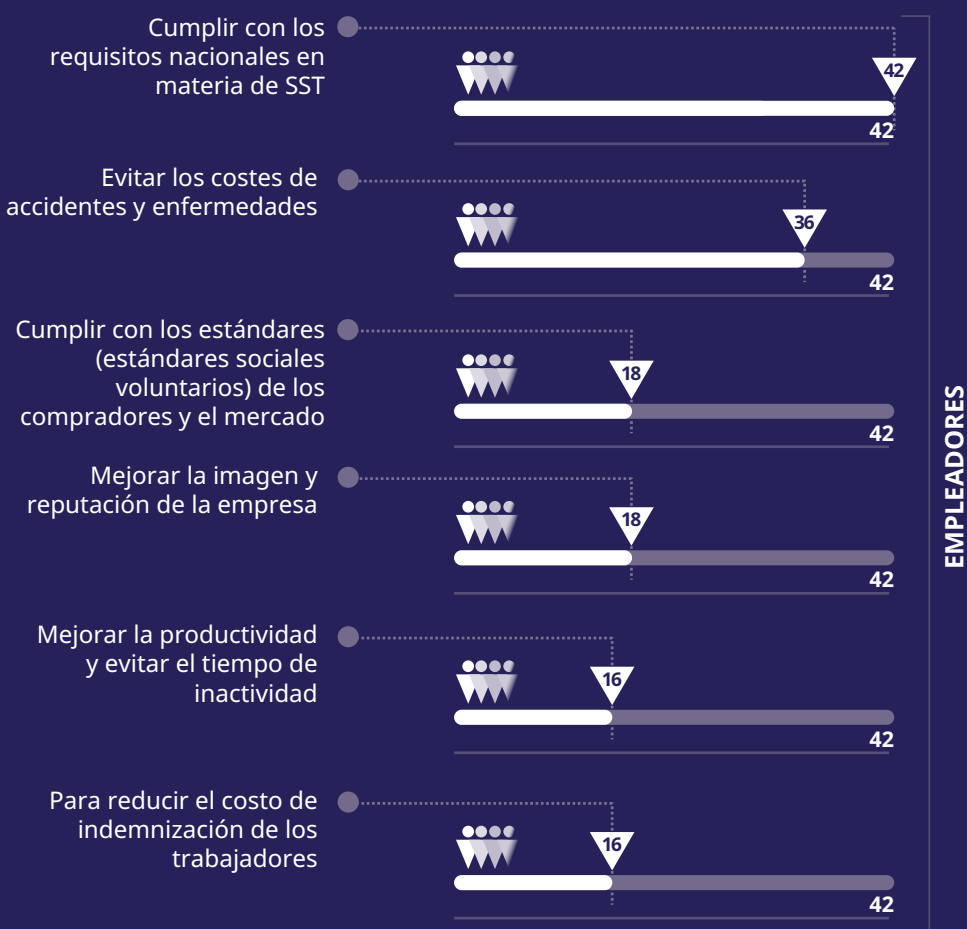


Han recibido una formación inicial formal cuando empezaron a trabajar

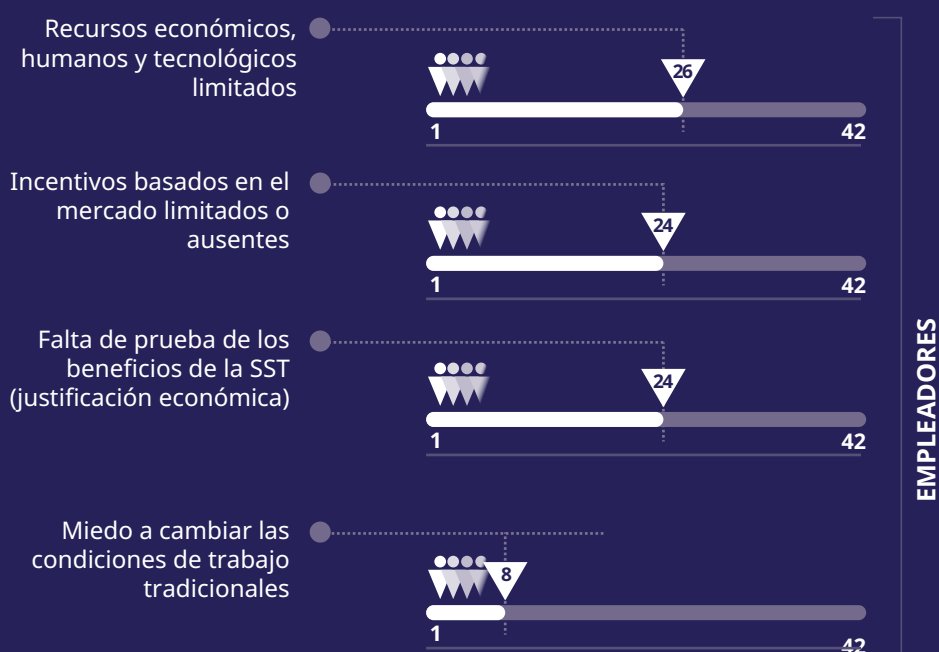


— Impulsores y obstáculos para las mejoras de la SST —

¿Cuáles son las motivaciones detrás de la implementación de medidas de SST en su lugar de trabajo?



¿Cuáles son los factores que **impiden** la implementación de medidas de SST en su lugar de trabajo?





► 3. Marco nacional de seguridad y salud en el trabajo para las mipymes

Descripción del marco legal que regula la seguridad y salud en el trabajo en las mipymes

El Código del Trabajo de Filipinas regula la relación entre empleadores y trabajadores y todas las cuestiones relacionadas con el empleo. El Código se aplica a todas las empresas y empresas mixtas.

En 2018 se promulgó la Ley relativa al fortalecimiento del cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo y provisión de sanciones por violaciones de estas (Ley de la República, RA 11058), que modifica el Libro IV del Código del Trabajo, de 41 años de antigüedad. También se aprobó el Reglamento de aplicación de la legislación (Orden del Departamento 198-18).

La ley se aplica a todos los establecimientos, proyectos, lugares, incluidos los establecimientos de la Autoridad de la Zona Económica de Filipinas (PEZA), y todos los demás lugares donde se realizan trabajos en todas las ramas de la actividad económica, excepto en el sector público.

Esta nueva ley obliga a los empleadores a proporcionar a sus trabajadores instrucciones u orientaciones completas sobre seguridad en el trabajo y a definir medidas preventivas para eliminar o minimizar los posibles riesgos. Se alienta a los trabajadores a participar en el cumplimiento de las normas de SST informando de cualquier riesgo profesional. En la nueva ley se añaden dos derechos fundamentales de los trabajadores, a saber:

- El derecho a saber: los trabajadores deben conocer el tipo de riesgos a los que van a estar expuestos y recibir formación y educación sobre cuestiones básicas de SST como la seguridad química, la seguridad eléctrica, la seguridad de las máquinas y la ergonomía.
- El derecho a rechazar el trabajo inseguro en una situación de peligro inminente: en tal caso, el empleador tiene la obligación de pagar a los trabajadores afectados sus salarios durante el periodo de dicha paralización o suspensión de la actividad.

La ley hace mayor hincapié en la necesidad de que las empresas realicen periódicamente una evaluación de riesgos en materia de SST como base para la aplicación de medidas preventivas adecuadas y como punto de partida de cualquier SG-SST.

Basándose en la evaluación de riesgos, las empresas deben desarrollar, presentar y aplicar un programa de SST adecuado siguiendo el formato prescrito por el Departamento de Trabajo y Empleo. Los contenidos obligatorios del programa de SST varían en función del número de trabajadores y de la clasificación del riesgo del lugar de trabajo (lugares de trabajo de bajo, medio y alto riesgo), como puede observarse en el cuadro 8.



► Cuadro 8. Contenido obligatorio del programa de SST en función del número de trabajadores

Establecimientos con menos de 10 trabajadores Establecimientos de bajo riesgo con 10 a 50 trabajadores	Establecimientos de riesgo medio-alto con 10 a 50 trabajadores Establecimientos de riesgo bajo-alto con más de 51 trabajadores
Compromiso de cumplir con los requisitos de SST	
programas generales de seguridad y salud identificación, evaluación y control de los peligros para la seguridad y la salud vigilancia médica primeros auxilios y servicios médicos de urgencia	
Promoción de los siguientes ámbitos de la salud: ► lugar de trabajo sin drogas (RA 9165) ► servicios de salud mental en el lugar de trabajo (RA 11036) ► estilo de vida saludable	
Prevención y control en los siguientes ámbitos de la salud: ► virus de la Inmunodeficiencia Humana y Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (RA 8504) ► tuberculosis (OE 187-03) ► hepatitis B (DOLE DA 05-2010)	
Datos de la empresa o del proyecto:	
Establecimiento de un comité de SST	
Personal e instalaciones de SST	
Promoción, formación y educación en materia de seguridad y salud: ► orientación sobre SST ► evaluaciones y controles de los riesgos	Promoción, formación y educación en materia de seguridad y salud: ► orientación sobre SST ► evaluaciones y controles de los riesgos ► formación continua del personal de SST sobre SST ► sistema de permisos de trabajo
Organización de cajas de herramientas, reuniones de seguridad y análisis de la seguridad en el trabajo	
Investigación, registro y notificación de los accidentes del trabajo/incidentes profesionales/enfermedades profesionales	
Suministro y uso de EPP	
Suministro de señalización de seguridad	
Instalaciones para el bienestar de los trabajadores	
Preparación para emergencias y catástrofes y simulacros obligatorios	
Sistema de gestión de residuos sólidos	
Control y gestión de los riesgos	
---	Control y gestión del polvo, y normas sobre actividades como la construcción de estructuras temporales, y la elevación y el funcionamiento de elementos eléctricos o mecánicos. Sistema de comunicación y otros equipos
---	Actos prohibidos y sanciones por infracción
---	Costo de aplicación del programa de SST

Fuente: Orden Departamental 198- 18



Todas las empresas (incluidos los establecimientos de bajo riesgo con menos de 100 trabajadores y los establecimientos de riesgo medio-alto con 50 trabajadores o menos) están obligadas a tener un responsable de seguridad, cuyas funciones están definidas en la ley (por ejemplo, supervisar, controlar e inspeccionar, ayudar a los representantes del Gobierno, ordenar la interrupción de las operaciones si es necesario). Se prevé una sanción de 40 000 pesos filipinos (unos 770 dólares estadounidenses) para las empresas que no cuenten con un responsable de seguridad. Las normas y reglamentos de aplicación de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (DOLE DO 198-18) estipulan los requisitos para convertirse en responsable de seguridad certificado.

La ley también prevé la creación de un comité de SST para garantizar la aplicación del programa de SST en el lugar de trabajo.

Además, todos los trabajadores deben someterse al seminario obligatorio de 40 horas de SST prescrito por el Departamento de Trabajo y Empleo. Esta formación se realiza sin costo alguno para el trabajador y se considera tiempo de trabajo compensable. Puede impartirla el responsable de seguridad de la empresa.

La ley considera al empleador, al propietario del proyecto y al contratista general como responsables conjuntos del incumplimiento y la violación de la SST en el lugar de trabajo. Una novedad de la ley es la imposición de sanciones por el incumplimiento de las normas de SST. Antes de la promulgación de la Ley de la República 11058, ninguna ley imponía una sanción o declaraba ilegales las violaciones de las normas de SST.

La ley también prevé un conjunto de incentivos para los empleadores y trabajadores calificados, a fin de reconocer sus esfuerzos por cumplir las normas generales del trabajo y de SST. Los incentivos se proporcionan a modo de formación, EPP adicionales, orientación técnica, premios de reconocimiento, etc.

Estructura nacional de seguridad y salud en el trabajo para las mipymes

El Departamento de Trabajo y Empleo es el principal organismo gubernamental responsable de hacer cumplir la legislación del trabajo en el país, incluida la legislación sobre SST.

Como puede observarse en el gráfico 9, existen diferentes organismos dependientes del Departamento de Trabajo y Empleo con responsabilidades en materia de SST.

► Gráfico 9. Marco estructural Departamento de Trabajo y Empleo - SST





El **Centro de Seguridad y Salud en el Trabajo** es la autoridad en materia de SST responsable de los servicios técnicos, la investigación, la formación y la difusión de información. El Centro de SST tiene el doble mandato de proteger a los trabajadores filipinos contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales y de promover su bienestar mediante programas eficaces que mejoren su productividad y bienestar y ofrezcan protección social.

A lo largo de los años, el programa de SST en Filipinas se ha centrado en la prevención de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. Desde 1998 hasta principios de 2018, el Programa Cero Accidentes (ZAP) proporcionó el marco para la acción concertada y las iniciativas preventivas de SST por parte de las partes interesadas, con el Centro de SST como responsable de su aplicación. El ZAP promovió las prácticas de SST a través de la educación y la formación técnica, la difusión de información, la investigación y la promoción, junto con un sistema de premios para las personas que alcanzasen logros destacados en materia de SST. El programa se dirigía a todo tipo y tamaño de empresas.

La **Oficina de las Condiciones de Trabajo** se encarga de formular políticas y programas y de asesorar a la Oficina Regional del Departamento de Trabajo y Empleo sobre la aplicación y el cumplimiento de las normas del trabajo.

La **Comisión de indemnización de los trabajadores** es una entidad corporativa cuasi judicial dependiente del Departamento de Trabajo y Empleo, responsable de garantizar una compensación adecuada a los trabajadores en caso de contingencias laborales. Las funciones de esta Comisión no sólo se focalizan en las indemnizaciones, sino también en el desarrollo de programas de SST centrados en la prevención de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.

Las oficinas regionales del Departamento de Trabajo y Empleo se encargan de la aplicación del sistema de **inspección del trabajo**. Entre sus funciones se encuentra el mantenimiento de un sistema actualizado para la notificación de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, así como para el cumplimiento basado en las visitas de inspección. Como parte del sistema nacional de cumplimiento de la legislación del trabajo en Filipinas, en febrero de 2018 se puso en marcha una aplicación web y móvil del sistema de gestión de la información para los inspectores del trabajo, con el fin de recopilar y generar datos en tiempo real sobre el cumplimiento, la supervisión de la aplicación y la notificación de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. El objetivo de este sistema de gestión de la información es facilitar un análisis más preciso de los datos, la elaboración de casos de infracción de la legislación del trabajo y la realización de campañas de inspección o de cumplimiento coordinadas entre organismos.

Recientemente se ha creado un **Comité de Coordinación y Cooperación Intergubernamental** integrado por el Departamento de Medio Ambiente y Recursos Naturales, el Departamento de Energía, el Departamento de Transporte, el Departamento de Agricultura, el Departamento de Obras Públicas y Carreteras, el Departamento de Comercio e Industria, el Departamento de Interior y Gobierno Local, el Departamento de Salud, el Departamento de Tecnología de la Información y las Comunicaciones, la Autoridad de la Zona Económica de Filipinas y otras unidades gubernamentales. El Comité se reúne cuatro veces al año para supervisar la aplicación efectiva de las leyes de SST y los diversos programas destinados a reducir los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.

Los **interlocutores sociales** participan en el diálogo tripartito sobre SST, pero las microempresas y las pequeñas empresas no están ampliamente representadas en las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

La Confederación de Empleadores de Filipinas (ECOP) es la representante reconocida oficialmente de los empleadores en el ámbito de las relaciones laborales y áreas asociadas, incluidas las políticas laborales y sociales. Los miembros de la ECOP son corporaciones individuales y otras organizaciones empresariales que cubren una sección transversal de la comunidad empresarial filipina. La ECOP cuenta con un centro de formación que organiza eventos de formación de pago tanto para los miembros



Maxime Fossat - OIT ©

como para los no miembros, incluida formación en materia de SST como el Curso de Formación Básica en Seguridad y Salud en el Trabajo (BOSH) de 4 días (40 horas)⁵⁴.

En 2017 se registraron un total de 17 424 sindicatos que abarcan a 1 543 514 trabajadores. Aproximadamente el 57 por ciento de los sindicatos son miembros de una de las 137 federaciones existentes. Una encuesta realizada por la Autoridad de Estadística de Filipinas en 2016 mostró que los grandes establecimientos que emplean a 200 y más trabajadores estaban más sindicalizados, con una cuota del 18,2 por ciento en comparación con las pequeñas y medianas empresas. Sólo el 4,2 por ciento de los establecimientos de 20 a 99 trabajadores estaban sindicalizados. Los sindicatos participan en el diálogo tripartito sobre cuestiones relacionadas con el trabajo a nivel nacional y regional, incluyendo la SST.

El Centro de SST, en colaboración con las oficinas regionales del Departamento de Trabajo y Empleo apoya el establecimiento de una **Red de SST** en todo el país. Las redes de SST incluyen representantes de:

- ▶ los interlocutores sociales (sindicatos y asociaciones de trabajadores; organizaciones de empleadores y asociaciones industriales);
- ▶ empresas privadas (representadas por sus responsables de SST);
- ▶ grupos profesionales (por ejemplo, la Asociación de Profesionales de Seguridad Acreditados de Filipinas (ASPPI), la Asociación de Enfermeras de Seguridad y Salud en el Trabajo de Filipinas (OHNAF), el Colegio Filipino de Medicina del Trabajo (PCOM), la Organización de Seguridad de Filipinas, Inc, SOPI), e instituciones académicas privadas;
- ▶ organizaciones no gubernamentales, y
- ▶ especialistas en seguridad y salud⁵⁵.

54 El BOSH es uno de los cursos de formación obligatorios de 40 horas que se exigen a los responsables de seguridad en virtud de la norma 1030 de las normas de SST. Esto se describe con más detalle en la sección 2.

55 Un «especialista en seguridad y salud» es cualquier persona calificada, evaluada y debidamente acreditada por la Oficina de las Condiciones de Trabajo para ejercer y prestar servicios de SST en un ámbito definido



El Centro de SST y las oficinas regionales del Departamento de Trabajo y Empleo ayudan a las redes de SST a mejorar su capacidad para impartir formación en materia de SST y facilitar la aplicación de la legislación relacionada. En la actualidad, los principales cursos ofrecidos por las redes de SST regionales son el Curso de Formación Básica en Seguridad y Salud en el Trabajo (BOSH) y el Curso de Formación sobre Seguridad en la Construcción.

► 4. Iniciativas para mejorar los entornos de trabajo seguros y saludables en las mipymes

Promover la defensa de la seguridad y salud en el trabajo en las mipymes

Para cerrar la brecha de protección de la SST entre las microempresas y las pequeñas empresas, por un lado, y las medianas y las grandes empresas, por otro, y para abarcar todos los lugares de trabajo según lo dispuesto en la LR 11058, el Centro de SST lanzó en 2018 el programa «Sé un campeón de la SST: Visión 1 millón», en el marco del ZAP.

El programa tiene por objeto desarrollar una red de defensores de la SST de todos los sectores que aboguen por la mejora de las condiciones de SST y por el reconocimiento y el respeto de la SST como algo esencial para la productividad y la sostenibilidad de cualquier empresa.

Las estrategias clave para lograr los objetivos del programa son:

- Comunicación de los beneficios de la SST al público en general. Las actividades clave de esta estrategia incluyen: 1) el desarrollo y la amplia difusión de materiales de información, educación y comunicación; 2) el desarrollo de módulos, y 3) la organización de actividades de orientación sobre SST específicas para cada sector (en todos los sectores)
- Uso de la tecnología para comunicar la SST, que puede incluir foros en línea, plataformas digitales interactivas, etc.
- Creación de capacidades en materia de SST utilizando el enfoque relacional, incluidos cursos de formación en línea
- Desarrollo de procesos, prácticas y sistemas para incorporar la SST en el sector informal y las microempresas; las pruebas piloto se realizaron en 2018 y aún continúan
- Establecimiento y fomento de asociaciones entre organizaciones públicas y privadas que participen en la promoción de la SST.

Una forma eficaz de promover el cumplimiento de la SST es a través de los concursos. Muchas buenas prácticas y las soluciones innovadoras han surgido de concursos, como el concurso de fotografía *Selfie Health and Safety*, el de formulación de estribillos y el concurso VideOSH.

y específico o de competencia básica. En 2019 había 3 084 profesionales de la seguridad acreditados en Filipinas.



Estos concursos son también una forma en la que el Centro de SST puede supervisar la comprensión de la SST y utilizar la información para la formulación del plan de comunicación. Por ejemplo, de las fotos compartidas en el concurso *Selfie Health and Safety* se desprende que la SST está estrechamente asociada al uso de EPP (gráfico 10).

► Gráfico 10. Concurso *Selfie Health and Safety* con ejemplos de selfies.



El Centro de SST también utiliza los cómics como medio para promover las buenas prácticas de SST en formatos de entretenimiento que los trabajadores disfrutan leyendo o viendo.

Por último, el Centro de SST ha diseñado algunos carteles con eslóganes de SST o información básica sobre SST que las empresas pueden colocar en sus locales. El uso de este tipo de carteles con un mensaje visual claro parece ser más eficaz para concienciar sobre la importancia de la SST y cambiar el comportamiento que los folletos con textos largos.

Utilizando las plantillas proporcionadas por el Centro de SST, las grandes empresas de pintura han imprimido carteles sobre cuestiones de seguridad para difundirlos entre los usuarios de sus productos como parte de su responsabilidad social; al mismo tiempo, los carteles constituyen también publicidad de sus productos.

El programa de formación del Centro de SST

A fin de facilitar el acceso de las empresas a las competencias y conocimientos necesarios para que adopten buenas prácticas de SST y cumplan con las normas, el Centro de SST y el Departamento de Trabajo y Empleo apoyan el desarrollo de mercados para los servicios de formación en SST a través de las siguientes estrategias:

- Desarrollo de la capacidad de un amplio abanico de proveedores de formación (organizaciones de formación, organizaciones de trabajadores, organizaciones de empleadores, profesionales de la seguridad, profesionales de la salud, etc.) para poder adecuar las competencias y estructuras a determinados segmentos de mercado o grupos destinatarios.
- Desarrollo de módulos y modalidades de formación.
- Establecimiento de un sistema de acreditación para garantizar la calidad de la formación. La acreditación puede concederse tanto a personas como a instituciones.





- ▶ Desarrollo de planes de viabilidad financiera mediante la impartición de cursos de formación, que al principio son de pago. Para evitar la distorsión del mercado, el Centro de SST también cobra una cuota por sus servicios de formación.
- ▶ Apoyo para estimular la demanda de servicios de formación a través de campañas de comercialización/sensibilización social, un directorio de proveedores de formación, y políticas (por ejemplo, cursos de formación básica obligatorios). La información sobre los programas de formación se publica en los sitios web y en la página de Facebook del Centro de SST y de las organizaciones asociadas.
- ▶ Establecimiento de redes de SST como marco institucional para el desarrollo, la promoción y la prestación de formación en materia de SST y otros servicios. Las redes regionales de SST son los principales asociados del Centro de SST en la prestación de servicios de formación en las 16 regiones del país.

▶ Gráfico 11. Infraestructura de formación en SST



Todos los proveedores de formación utilizan los mismos módulos para garantizar la coherencia de la información y la calidad⁵⁶. Basada en el lema «Involucrar, Motivar, Lograr», la formación en materia de SST adopta metodologías participativas, utilizando demostraciones, ejercicios prácticos, visitas de evaluación comparativa o visitas simuladas de inspección del trabajo.

Las tarifas de formación varían de un proveedor a otro. Los participantes obtienen sus certificados al término de la formación.

Existen cuatro niveles de formación en el Centro de SST, a saber Cursos Principales (cursos obligatorios), Básico, Intermedio y Avanzado. El cuadro 9 muestra los diferentes cursos ofrecidos por el Centro de SST, las redes de SST y los proveedores de formación acreditados.

Los cursos de Formación Básica en Seguridad y Salud en el Trabajo y de Formación en Seguridad y Salud en la Construcción, que son obligatorios para todas las empresas, son los que tienen el mayor número de participantes. Las empresas que asisten a estos eventos de formación son cada vez más numerosas: en 2018, 3 488 empresas participaron en los cursos de Formación Básica en Seguridad

⁵⁶ Es posible que los proveedores adapten el módulo a sus destinatarios, pero deben contar con la aprobación previa de la Oficina de Condiciones de Trabajo y el Centro de SST.



► Cuadro 9. Resumen de la oferta de formación del Centro de SST

Nombre	Descripción	Duración	Destinatarios
CURSOS PRINCIPALES			
Curso de Formación Básica en Seguridad y Salud en el Trabajo (BOSCH)	Curso obligatorio para los responsables de seguridad. Conocimientos y competencias básicas para identificar los riesgos de SST, determinar las medidas de control adecuadas y desarrollar y aplicar políticas y programas de SST.	Cinco días	Trabajadores Supervisores Responsables de seguridad
Construction Safety and Health Training (COSH)	Mandatory course required for safety officers in the construction industry. Basic knowledge and skills in performing safety audits, risk assessment in the construction industry; determining appropriate control measures; and developing and implementing OSH policies and programmes.	Cinco días	Trabajadores Supervisores Responsables de seguridad
Orientación sobre la seguridad en la construcción	Curso obligatorio sobre SST para todos los trabajadores del sector de la construcción. Conocimientos básicos sobre los riesgos de SST y las medidas y procedimientos de seguridad en las obras de construcción (incluidos los primeros auxilios, la limpieza y el orden, el cuidado y el uso adecuados de los EPP, las emergencias por incendio, etc.), y los derechos y responsabilidades básicos de los trabajadores en materia de SST.	Un día	Trabajadores Supervisores
CURSOS BÁSICOS			
Curso de apreciación de la SST	Sensibilización acerca de la SST. El seminario suele realizarse y personalizarse para una empresa.	Un día	Trabajadores Supervisores
Curso de apreciación para un lugar de trabajo sin drogas.	Conocimiento del problema del abuso de estupefacientes y su impacto en el lugar de trabajo; desarrollo de una política y un programa para un lugar de trabajo libre de drogas. Cuatro módulos dirigidos a preparar a los participantes para que sean miembros activos y eficientes del Equipo de Evaluación (una estructura obligatoria que exigen las «Directrices para la aplicación de políticas y programas para un lugar de trabajo libre de drogas en el sector privado» del Departamento de Trabajo y Empleo.		Trabajadores Supervisores
CURSOS INTERMEDIOS			
Seguridad de las grúas (en planta)	Conocimientos básicos sobre el funcionamiento seguro de las grúas y su correcta inspección.	Dos días	Operadores de grúa Responsables de seguridad
Seguridad de las carretillas elevadoras (en planta)	Conocimientos básicos sobre los procedimientos de funcionamiento seguro de las carretillas elevadoras.	Dos días	Operadores de carretillas elevadoras
Formación sobre la gestión de los nuevos problemas de salud en el lugar de trabajo	Conocimientos y competencias para formular una política integrada de promoción de la salud y desarrollar intervenciones adecuadas en el lugar de trabajo para garantizar el bienestar de los trabajadores. Abarca la prevención y el control del tabaquismo, el VIH y el sida, la hepatitis B, la tuberculosis, el abuso de drogas y alcohol, el estrés y la violencia, la nutrición adecuada y la actividad física.	Dos días	Personal de salud



CURSOS AVANZADOS			
Seminario sobre seguridad en la utilización de productos químicos en el trabajo	Conocimientos y competencias para gestionar y promover la seguridad química y aplicar enfoques orientados a la solución sobre el uso seguro de los productos químicos.	Tres días	Trabajadores que manipulan productos químicos Responsables de seguridad
Formación sobre ventilación industrial	Comprensión básica de los principios y aplicaciones de la ventilación industrial para controlar las emisiones de calor y la exposición a los contaminantes del aire en el lugar de trabajo.	Tres días	Responsables de seguridad Industriales Higienistas industriales
Taller de formación sobre la medición del entorno de trabajo.	Conocimiento y competencias en el uso de los instrumentos de higiene industrial adecuados y en el desarrollo del programa de higiene industrial de su empresa a través de la realización de la medición del medio ambiente de trabajo.	Tres días	Responsables de seguridad Industriales Higienistas industriales
Formación sobre equipos de evaluación para un lugar de trabajo libre de estupefacientes	Conocimientos y competencias para determinar el nivel de atención y gestión de los trabajadores con problemas de consumo de drogas, y provisión de conocimientos y competencias para llevar a cabo la evaluación de las drogas y para establecer un sistema de derivación.	Dos días	Miembros del equipo de evaluación de drogas Personal de salud
Formación sobre la relación con el trabajo de las enfermedades profesionales	Conocimientos y competencias para evaluar y establecer la relación con el trabajo de las enfermedades debidas a la exposición a riesgos profesionales.	Dos días	Personal de salud Responsables de seguridad
Formación sobre ergonomía en el lugar de trabajo	Evaluación de los factores de riesgo ergonómico en el lugar de trabajo y aplicación de los principios ergonómicos básicos para gestionar los riesgos identificados y prevenir las lesiones profesionales.	Dos días	Personal de salud Responsables de seguridad
Formación en seguridad de andamios (montaje y desmontaje)	Requisitos de seguridad de los andamios y de las actividades de capacitación relacionadas.	Cinco días	Montadores de andamios Responsables de seguridad
Formación de formadores en SST	Formación de base para formadores de SST calificados y competentes. Incluye debates y actividades de creación de competencias en el desarrollo, la realización y la gestión de cursos de formación sobre SST.	Tres días	Acreditado por el Departamento de Trabajo y Empleo Profesionales de la seguridad
Formación para profesionales de la seguridad contra incendios	Conocimientos y competencias fundamentales para realizar evaluaciones de seguridad contra incendios (de acuerdo con el Código de Incendios de Filipinas de 2008) y para actuar eficazmente como profesionales de la seguridad contra incendios. Sólo los profesionales de la seguridad acreditados por el Departamento de Trabajo y Empleo pueden hacer este curso	Cinco días	Acreditado por el Departamento de Trabajo y Empleo Profesionales de la seguridad

y Salud en el Trabajo (un 11 por ciento más que en 2016) y 1 794 en los cursos de Formación en Seguridad y Salud en la Construcción (un 16 por ciento más que en 2016).

Esta estrategia del Centro de SST ha resultado eficaz en la creación de un grupo de proveedores de formación en materia de SST, a los que se puede atribuir en gran medida el aumento del alcance de la formación en materia de SST, en particular el Curso de Formación Básica en Seguridad y salud en el Trabajo y el Curso de Formación en Seguridad y Salud en la Construcción. Sin embargo, el programa de formación no ha llegado a la mayoría de las empresas situadas en el peldaño más bajo de la escala, especialmente las microempresas. Casi todos los participantes en los cursos de formación



son empresas medianas y grandes, junto con algunas pequeñas empresas (que generalmente operan en el mercado de la exportación o como subcontratistas de grandes empresas).

Las principales limitaciones para llegar a las microempresas y las pequeñas empresas están relacionadas principalmente con cuestiones de asequibilidad, accesibilidad y valoración de la formación. Para hacer frente a la baja participación de las pymes en los eventos del Curso de Formación Básica en Seguridad y Salud en el Trabajo, en 2018 el Centro de SST comenzó a hacer pruebas piloto de actividades de formación en SST para las pymes, que también operan en la economía informal. Muchas de las sesiones se llevan a cabo en colaboración con organizaciones no gubernamentales y unidades gubernamentales locales.

En 2018, el Centro de SST realizó un estudio de seguimiento de los participantes en el Curso de Formación Básica en Seguridad y Salud en el Trabajo desde enero de 2013 hasta diciembre de 2015.

El principal resultado del curso de formación fue, según los encuestados, fue la mejora de la capacidad para desarrollar y aplicar un programa de SST. Asimismo, les ha hecho ver la importancia de integrar la seguridad y la salud en sus operaciones.

Por otro lado, los factores que impidieron a los participantes en la formación poner en práctica los conocimientos y habilidades adquiridos en el Curso de Formación Básica en Seguridad y Salud en el Trabajo y en el programa de SST fueron: 1) financiación inadecuada o falta de recursos para aplicar la SST; 2) ausencia de asistencia técnica por parte del Gobierno, lo que sugiere que las empresas carecen de capacidad para aplicar la SST, y 3) escasa motivación y aceptación por parte de los propietarios y la dirección para aplicar la SST, lo que implica una falta de prueba de los beneficios de la SST (justificación económica) y que las empresas generalmente no reconocen la SST como un factor de crecimiento empresarial sostenido.

Seguridad y salud en el trabajo para las trabajadoras de las mipymes

En 2007, el Centro de SST, en colaboración con la Comisión Filipina de la Mujer (PCW), puso en marcha la iniciativa «Seguridad y salud en el trabajo para las trabajadoras de las pequeñas empresas y de la economía informal», como parte del proyecto *GREAT Women*. El programa interinstitucional fue financiado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en colaboración con el Gobierno del Japón, a través del Fondo Fiduciario de las Naciones Unidas para la Seguridad Humana (FFNUSH), y fue ejecutado por la Oficina del Asesor Presidencial sobre el Proceso de Paz, la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) y el Gobierno Provincial de Quezón.

Se organizó un programa de formación para microempresas, que comprendía los cuatro módulos siguientes:

- ▶ Curso de apreciación de la SST
- ▶ Auditoría de seguridad y salud de las trabajadoras
- ▶ Presentación de estudios de casos sobre SST para mujeres en el sector informal (actividades de producción a domicilio)
- ▶ Formación para formadores sobre SST en el sector informal

Los módulos se adoptaron como parte de los servicios de apoyo empresarial del Programa Integrado de Medios de Vida del Departamento de Trabajo y Empleo y del Programa Interinstitucional para Fomentar la Paz, la Seguridad y el Trabajo Decente a través del Desarrollo Local en las Zonas de Conflicto de Filipinas.

Se elaboró un paquete de materiales de información, educación y comunicación sobre SST, como carteles en versión filipina y bikolana, cómics, folletos, radionovelas, documentales de casos prácticos, exposiciones fotográficas y comunicados de prensa. Los materiales de información, educación



Maxime Fossat - OIT ©

y comunicación se produjeron y distribuyeron a las unidades gubernamentales locales, los grupos industriales, las partes interesadas y el sector privado, así como entre los socios de la agencia gubernamental nacional. Los materiales de información, educación y comunicación y los estudios de casos se utilizaron como referencias para diseñar instalaciones de servicios comunes que respondiesen a la SST y para las aportaciones en la formación para el desarrollo de las empresas.

El programa WIND para beneficiarios de la reforma agraria

Entre 2005 y 2007, la Oficina de País de la OIT para Filipinas apoyó al Departamento de Reforma Agraria y a las unidades gubernamentales locales en la aplicación de la Mejoras Laborales en el Desarrollo de los Barrios (WIND) para los Beneficiarios de la Reforma Agraria.

Los grupos destinatarios eran los beneficiarios del programa de reforma agraria de zonas con incidencia de trabajo infantil en las cuatro provincias (Isabela, Quezón, Davao del Norte e Iloilo).

El enfoque del programa WIND se utilizó para defender el derecho a una SST adecuada para los agricultores trabajadores y sus familias, así como para garantizar un entorno de trabajo seguro para los jóvenes por encima de la edad mínima para trabajar.

El manual de WIND fue traducido y adaptado al contexto local. Las actividades se centraron en el fortalecimiento de los conocimientos de la comunidad en materia de SST y en el desarrollo de metodologías adecuadas para la mitigación de los peligros. Esto se consiguió ofreciendo formación sobre temas que normalmente se pasaban por alto, como la salud, el cuidado de uno mismo mientras se trabaja, la gestión del hogar y el trabajo infantil. Se mostraron y discutieron estrategias prácticas y de bajo costo con los agricultores y sus familias. Se ofrecieron eventos de formación sobre la evaluación de los riesgos en forma de listas de comprobación de acciones y de mitigación de los peligros tanto a los maridos como a las mujeres. La formación tanto del marido como de la mujer garantizó un conocimiento exhaustivo de las normas de SST en el hogar y promovió un sentimiento de responsabilidad equitativo entre los sexos para realizar mejoras en materia de salud y seguridad.



Se creó un grupo de defensores de la SST en la comunidad para facilitar sesiones y actividades de SST en las aldeas.

Alrededor de 1 000 beneficiarios de la reforma agraria y hogares agrícolas participaron en el programa WIND y 377 parejas recibieron formación sobre evaluación de riesgos de SST y medidas de mitigación. Estas parejas sirvieron de modelo en sus respectivos pueblos y ayudaron a sus vecinos a evaluar los riesgos y a identificar medidas de bajo costo para hacer frente a los peligros. Además, se formaron 238 campeones de SST. Estos campeones encabezaron el despliegue de la formación en sus respectivas aldeas. Los campeones de SST también supervisaron la aplicación de los planes de acción de los hogares agrícolas inscritos en el programa WIND.

Se previeron incentivos monetarios para premiar a las explotaciones agrícolas más comprometidas con la aplicación de la SST. Sin embargo, este tipo de incentivos puede no ser el mejor medio para motivar a los agricultores a aplicar medidas de SST en sus explotaciones y hogares, ya que pueden aumentar la competencia entre los hogares, en lugar de fomentar un comportamiento cooperativo. Asimismo, los incentivos monetarios de los proyectos sólo existen durante la vida del proyecto o mientras el presupuesto lo permita. Por otro lado, la promoción de incentivos basados en el mercado (por ejemplo, el acceso a mercados más grandes y lucrativos, las preferencias de los consumidores por productos respetuosos con la SST, la reducción de costos—ahorro de mano de obra y de tiempo, etc.)—puede fomentar un cambio de comportamiento positivo. Los incentivos basados en el mercado pueden impulsar a los agricultores a desarrollar y adoptar mejores tecnologías en su propio interés y, en última instancia, lograr una forma de reducir los riesgos y la incidencia del trabajo infantil.

El programa WIND ya no lo aplica la administración local, dado que los nuevos funcionarios elegidos tienen otras prioridades. Sin embargo, se siguen promoviendo las buenas prácticas de SST sobre la manipulación de plaguicidas, el uso de EPP y las horas de trabajo mediante la integración en diversos servicios de extensión prestados por el Departamento de Reforma Agraria y las unidades gubernamentales locales.

Programa WISE de formación y asesoramiento *Kapatiran*

El programa WISE de formación y asesoramiento *Kapatiran* está basado en el programa de Mejora del Trabajo en las Pequeñas Empresas (WISE) de la OIT y en la tradición filipina de la *Kapatiran* (hermandad). Las empresas principales o grandes empresas apoyan a las microempresas y las pequeñas empresas (modelo *Kapatiran*: hermano mayor - hermano menor), especialmente a sus subcontratistas o proveedores de servicios, para que cumplan las normas del trabajo y de SST, utilizando la metodología WISE.

El Programa WISE fue aplicado por vez primera en 1994 por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y la OIT en colaboración con el Departamento de Trabajo y Empleo. Para continuar y sostener el programa WISE, el Departamento de Trabajo y Empleo lanzó en 2007 el programa WISE de formación y asesoramiento *Kapatiran*.

El Programa *Kapatiran* tiene como objetivo promover la mejora de la SST en las mipymes a través del apoyo de las grandes empresas mediante

- la canalización de los recursos de la RSE para ayudar a sus subcontratistas o proveedores de servicios a satisfacer sus necesidades en materia de mano de obra y de la SST en general;
- la capacitación de sus subcontratistas o proveedores de servicios para que mejoren sus condiciones de trabajo y, en consecuencia, logren una mayor productividad;
- la capacitación a sus proveedores de servicios para cumplir con la legislación del trabajo y de SST.

Los participantes de las microempresas y las pequeñas empresas («hermanos menores») fueron seleccionados conjuntamente por las grandes empresas («hermanos mayores») y las oficinas regionales del Departamento de Trabajo y Empleo. Seguidamente, el Departamento de Trabajo y Empleo



organizó sesiones de orientación del programa para los hermanos mayores y los hermanos menores. La orientación finalizó con una visita al lugar de trabajo y una evaluación de los riesgos para cada hermano menor y la elaboración de planes de acción. Los hermanos mayores supervisaron y siguieron de cerca la aplicación de los planes de acción, incluida la prestación de asistencia técnica para mejorar las condiciones de SST en los lugares de trabajo. Tras la inscripción y la tutoría de los hermanos mayores en colaboración con las oficinas regionales del Departamento de Trabajo y Empleo, todos los hermanos menores participantes recibieron su certificado de cumplimiento. Algunos de los hermanos menores también ayudaron a sus compañeros a cumplir las normas del trabajo y de SST.

El número de participantes en el Programa *Kapatiran* aumentó considerablemente en 2011 y 2012. De 4 grandes empresas y 59 microempresas y pequeñas empresas en 2010, el número aumentó a 59 grandes empresas, hermanos mayores, y 601 pequeñas empresas, hermanos menores, en 2011. En 2012 el número de empresas participantes aumentó a 80 grandes empresas y 840 pymes con un total de 209 243 trabajadores cubiertos.

► Recuadro 4. Ejemplo de asociación *Kapatiran*

Hermanos mayores:

TeaM Energy es uno de los mayores productores privados de electricidad de Filipinas. La empresa es propiedad de las compañías japonesas Marubeni, Tokyo Electric, Chubu y JERA. La empresa explota dos instalaciones de carbón (la central eléctrica de Pagbilao, en Quezón, y la de Sual, en Pangasinan), ambas con la certificación OHSAS 18001.

El programa *Kapatiran* se puso a prueba en 2007 en la central eléctrica de Pagbilao.

Hermanos menores:

Los subcontratistas de la empresa son cooperativas y microempresas y pequeñas empresas, principalmente de servicios.

- En 2007, 36 pymes participaron como hermanos menores en el proyecto piloto.
- En 2010, TeaM Energy firmó un Memorando de Entendimiento con el Departamento de Trabajo y Empleo para aplicar el Programa *Kapatiran* en su Sual con otras 18 pymes y cooperativas.
- En 2014, TeaM Energy puso en marcha otro Programa *Kapatiran* en Sual con otros 13 hermanos menores.

Aplicación:

- Se designaron responsables de seguridad para las mipymes subcontratadas
- TeaM energy organizó una serie de eventos de formación sobre temas relacionados con la SST para las pequeñas mipymes «hermanos menores» (por ejemplo, sobre la entrada en espacios confinados y el rescate, el cuerpo de bomberos, los primeros auxilios, etc.)
- TeaM energy apoyó la participación de las mipymes subcontratadas en los cursos de formación obligatorios (Formación básica en seguridad y salud en el trabajo y la Formación en seguridad y salud en la construcción) impartidos por la oficina regional del Departamento de Trabajo y Empleo y la red de SST.

El proyecto de minería de oro CARING

El proyecto de minería de oro CARING de la OIT en Filipinas, financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, arrancó en diciembre de 2015. El proyecto aborda el problema del trabajo infantil y las malas condiciones de trabajo en las operaciones de minería de oro artesanal y



a pequeña escala⁵⁷ mediante la promoción de la formalización. La idea es que la formalización de la minería de oro artesanal y a pequeña escala puede reducir sustancialmente las prácticas laborales inaceptables y aumentar la productividad, la competitividad y la sostenibilidad de esta actividad.

En asociación con Ban Toxic y en colaboración con las unidades gubernamentales locales, el Departamento de Trabajo y Empleo, Departamento de Medio Ambiente y Recursos Naturales y las partes interesadas en la minería de oro artesanal y a pequeña escala, el proyecto está llevando a cabo una serie de actividades, en las siguientes áreas:

- Mejora de las leyes, políticas y planes de acción que abordan el trabajo infantil y las condiciones de trabajo en la minería de oro artesanal y a pequeña escala. Se ha analizado el marco legal que regula la extracción de oro artesanal con el fin de identificar las brechas y las deficiencias que deben abordarse. En este contexto, el proyecto trabaja con el Departamento de Medio Ambiente y Recursos Naturales en un proyecto de ley para enmendar la actual Ley de minería a pequeña escala, específicamente las secciones sobre trabajo infantil y condiciones de trabajo, y la aplicación de la declaración de *Minahang Bayan* (Zona de Minería a Pequeña Escala del Pueblo). En coordinación con el Departamento de Medio Ambiente y Recursos Naturales se ha elaborado un plan de acción nacional sobre la minería de oro artesanal y a pequeña escala y un manual de aplicación de la minería.
- Creación o fortalecimiento de asociaciones y cooperativas de trabajadores. El proyecto combina un enfoque orientado a los problemas con procesos que se basan en los logros colectivos, los puntos fuertes existentes y las competencias locales. Como primer paso, se ha involucrado a los mineros, los trabajadores y los hogares para que trabajen juntos y desarrollen habilidades para la planificación y la toma de decisiones colectivas; al mismo tiempo, se han ofrecido oportunidades para crear capital social, humano y financiero (por ejemplo, establecimiento de explotaciones agrícolas colectivas, tiendas de consumo, microempresas de procesamiento). El siguiente paso se ha centrado en el desarrollo de políticas y sistemas destinados a promover operaciones mineras seguras, libres de trabajo infantil y rentables. Se han reforzado los conocimientos y las capacidades de los líderes identificados en las comunidades mineras para que puedan liderar las iniciativas de cambio y establecer la base organizativa de las medidas colectivas. El proyecto también ha colaborado con la Oficina de Relaciones Laborales del Departamento de Trabajo y Empleo en la realización de sesiones de orientación sobre la libertad de asociación.

La **Asociación de Mineros a pequeña escala Magkamateo (MSSMA)** de *Minahang Bayan* es una cooperativa bien organizada en Barangay Malaya. Con el apoyo del proyecto de minería de oro CARING, la cooperativa ha prohibido el trabajo infantil y ha incluido en sus estatutos y políticas la aplicación estricta de las normas de trabajo y de SST. Ahora se reconoce como un modelo de la minería de oro artesanal y a pequeña escala en el país.

De ser una zona muy contaminada (aire, agua y residuos sólidos procedentes de la minería y los hogares), Barangay Malaya es ahora una dinámica comunidad ecológica con hogares dedicados a la agricultura, la acuicultura, el comercio y el procesamiento.

- Acceso a recursos para la formalización, la mejora de las condiciones de trabajo y la eliminación del trabajo infantil. Se han desarrollado servicios relacionados con las competencias y la tecnología necesarias para mejorar la cadena de suministro a nivel comunitario, con el objetivo de mejorar la productividad y facilitar el cumplimiento de los requisitos del mercado y las normas del trabajo y de SST. El proyecto también ha colaborado con la Autoridad de Educación Técnica y Desarrollo

⁵⁷ La minería a pequeña escala se refiere a las actividades mineras que se basan en gran medida en el trabajo manual con métodos sencillos y que no utilizan explosivos ni equipos mineros pesados.



de Competencias en la transición a la economía formal de los trabajadores informales jóvenes y adultos de las comunidades de la minería de oro artesanal y a pequeña escala .

- Aplicación de mecanismos para aumentar el seguimiento del trabajo infantil y de las condiciones de trabajo en las cadenas de suministro de la minería del oro, especialmente en la minería de oro artesanal y a pequeña escala. Se han creado plataformas de seguimiento a nivel minero, comunitario e industrial para detectar violaciones de las normas ambientales, sociales y laborales. El proyecto también ha apoyado al Departamento de Bienestar Social y Desarrollo en la creación del programa de Asistencia Estratégica para la Información, Educación, Medios de Vida y otras Intervenciones de Desarrollo contra el Trabajo Infantil (SHIELD). El programa SHIELD pretende reforzar la capacidad de las unidades gubernamentales locales para prevenir y eliminar las peores formas de trabajo infantil.
- Establecimiento de un mecanismo basado en el mercado para promover la formalización de la minería de oro artesanal y a pequeña escala e incentivar el cumplimiento de las normas del trabajo y de SST. La marca Compassionate Gold se ha creado para representar el oro producido en la minería de oro artesanal y a pequeña escala sin trabajo infantil y sin trabajos peligrosos, y se ha elaborado cuidando el bienestar de las personas y las comunidades mineras, así como el medio ambiente. Compassionate Gold sigue normas internacionales como el Convenio de Minamata y el de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), así como las normas de la OIT (C138: Edad mínima; C182: Peores formas de trabajo infantil; C176: SST en las minas y R204: Transición de la economía informal a la economía formal). En noviembre de 2018 Compassionate Gold participó en la Semana de la Moda de Filipinas Primavera-Verano 2019. Sin embargo, el éxito de la marca dependerá probablemente de la aceptación de los comerciantes y compradores de oro. En este contexto, la promoción de prácticas éticas de compra entre los compradores de oro y el establecimiento de un sistema de rastreo son importantes para la sostenibilidad de la marca.

Las campañas de comunicación y promoción son actividades transversales en las diferentes áreas de intervención.





5. Conclusión

Promover la mejora de la SST en las mipymes requiere estrategias sistémicas y sostenibles a nivel macro, meso y micro.

A nivel nacional, la SST debería ser reconocida como una cuestión prioritaria por los distintos organismos gubernamentales relacionados con las mipymes, como el Departamento de Comercio e Industria, el Departamento de Ciencia y Tecnología y el Instituto de Formación Agrícola. La información básica sobre SST debería integrarse en sus programas habituales de formación y productividad dirigidos a las mipymes.

A menudo, las iniciativas en materia de SST se ven afectadas por la discontinuidad de los proyectos, que suelen terminar tras los comicios y los cambios de administración. En muchos casos, esto implica la necesidad de integrar la SST en los marcos normativos, pero también en las cadenas de suministro o en los sistemas de mercado, incluidas las normas socioculturales. También es necesario aumentar la concienciación sobre SST de los dirigentes de las administraciones locales para que sepan que existen esos derechos a estos servicios. Involucrar a los compradores o a las empresas líderes en la aplicación de programas de SST puede ayudar a impulsar y mantener el proceso de cambio.

Las actividades de formación en materia de SST, incluso las que son obligatorias para las empresas de cualquier tamaño (por ejemplo, la formación en materia de SST), no se difunden ampliamente entre las microempresas y las pequeñas empresas. Las principales limitaciones para llegar a las microempresas y las pequeñas empresas están relacionadas principalmente con cuestiones de asequibilidad, accesibilidad y valoración de la formación. Para subsanar esta situación, debería crearse una capacidad de bajo costo basada en la comunidad para impartir formación en materia de SST a las pymes (incluidas las de la economía informal). El sistema de formación en materia de SST también puede vincularse a la estructura comercial y de comercialización existente para facilitar el flujo de servicios integrados a todos los agentes de la cadena. Un desafío clave es cómo motivar a los actores progresistas de la cadena de valor para que mejoren sus capacidades de proporcionar suficiente apoyo a sus proveedores e inter pares como medio para mejorar sus ingresos, su seguridad y su salud. Facilitar la organización y la asociación de microempresas puede reducir el costo de impartir formación sobre SST y, al mismo tiempo, ejercer presión social para promover la adopción de buenas prácticas en la materia.

Otro aspecto clave para la impartición eficaz de la formación en materia de SST es la necesidad de adaptar los módulos a las características específicas del sector. Cuando los módulos están normalizados, pueden ser demasiado genéricos y transversales, lo que puede dificultar que los participantes apliquen las actividades de aprendizaje en sus lugares de trabajo.

El enfoque de desarrollo del mercado adoptado por el Departamento de Trabajo y Empleo representa un alejamiento de los servicios de formación en materia de SST altamente subvencionados para desarrollar entornos de mercado más eficaces que permitan la impartición de formación en función de la demanda de las empresas. Trabajar con un abanico de proveedores de formación permite programar la selección de socios y desarrollar los mecanismos y servicios de SST adecuados que correspondan a los segmentos de mercado o grupos objetivo concretos, en lugar de intentar desarrollar un único socio válido para todo.

Además, los mercados que funcionan pueden ofrecer formación en materia de SST y otros servicios a través de una serie de fuentes formales e informales, como servicios independientes o integrados en otros productos.

Sin embargo, llegar a las microempresas y a las empresas informales sigue siendo un gran reto, especialmente si están fragmentadas y atomizadas. Esto pone de manifiesto la necesidad de reforzar la colaboración horizontal (por ejemplo, el apoyo al desarrollo organizativo, la formación de



cooperativas, la integración de la SST en las operaciones de los grupos colectivos y las empresas de base comunitaria, etc.) como plataforma para una prestación de servicios rentable. Al mismo tiempo, el fomento de los vínculos verticales puede ser un medio de proporcionar incentivos basados en el mercado (por ejemplo, vinculando el cumplimiento de la SST al acceso al mercado y a las normas sociales voluntarias).

Se podría ampliar el concepto de *Kapatiran* (hermano mayor-hermano menor) a un concepto de gestión de la cadena de suministro para darle una perspectiva más empresarial y de mercado. Dada la nueva ley de SST del Gobierno contra el empleo ilegal, el concepto de *Kapatiran* puede ayudar a las empresas líderes a impulsar la alineación y armonización de la cadena de suministro, garantizando que todos sus proveedores y prestadores de servicios sigan un enfoque común y un sistema de rendimiento de las normas del trabajo que puede conducir a una mayor eficiencia, un mayor nivel de confianza y transparencia, y reducir las complejidades y el costo de la supervisión.

Con la nueva ley de SST ya en vigor, puede ser el momento oportuno para relanzar el programa de formación WIND en Filipinas. El programa WIND funciona mejor cuando se realizan intervenciones paralelas en el entorno propicio (formal e informal), en la colaboración entre empresas y en el mercado de insumos y productos. Para ser más eficaces, los módulos WIND deben adaptarse, en la medida de lo posible, a los cultivos específicos. Como intervenciones complementarias, la SST podría incluirse en la formación técnica y las competencias (por ejemplo, buenas prácticas agrícolas; buenas prácticas de fabricación; formación en liderazgo, gestión empresarial, sistemas de control interno, etc.) para hacer de la SST una parte integral de la forma en que los agricultores y los trabajadores realizan su trabajo, en lugar de convertirla en un «complemento» o un componente de trabajo independiente. Asimismo, esto facilita la institucionalización de la SST en el programa de extensión de las unidades gubernamentales locales.

Otro aspecto crítico es la necesidad de aumentar la comprensión de las empresas de los argumentos comerciales a favor de la SST. Esto puede implicar la creación de un portal en línea en el que las empresas puedan compartir un resumen de sus métricas de rendimiento en materia de SST, buenas prácticas emergentes, índices de satisfacción de los trabajadores, mejora de la productividad, etc.

Por último, los actos sociales y los medios de comunicación creativos pueden mejorar la comprensión y crear un sentimiento compartido de compromiso con la mejora de la SST. Difundir la información de diversas maneras (material impreso, actos presenciales, concursos y medios de comunicación convencionales) garantiza que el mayor número posible de empresas pueda recibir y entender los mensajes. En el diseño de las estrategias y campañas de comunicación sobre SST es fundamental adaptar los mensajes a las necesidades y el contexto de los destinatarios, así como identificar los canales más viables y rentables para difundir el mensaje y ampliar su alcance.

Los concursos pueden ser un incentivo para conocer mejor la SST y adoptar buenas prácticas en la materia. En este contexto, es recomendable celebrar concursos sobre soluciones innovadoras de bajo costo, cuyo público principal sean las microempresas y las pequeñas empresas. Por lo general, las personas buscan compararse con alguien con quien creen que deberían tener una similitud razonable. Escuchar historias sobre los beneficios de las buenas prácticas de SST experimentadas por empresas de escala similar puede ser un potente catalizador para pensar en cambiar el propio comportamiento.



Bibliografía

- Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN). 2017. Sharing access to technology, the story of MSME's path to innovation in the Philippines. Disponible en: <https://asean.org/sharing-access-technology-story-msmes-path-innovation-philippines/>
- Bureau of Labor Relations. 2017. Labor Relations Overview.
- Cecilia, E. 2018. Protection in the Philippines: Current State and Challenges. Philippine Institute for Development Studies.
- Department of Trade and Industry (DPI). 2019. 2018 MSME STATISTICS. Disponible en: <https://www.dti.gov.ph/business/msmes/msme-resources/msme-statistics>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2009. Technical Memorandum: Philippines Labour Inspection Audit.
- . 2014. Global Action Guide for WIND. OIT.
- . 2017. Decent Work Country Programme for Lao PDR 2017 - 2021.
- . 2018. Request for Quotation: Development and Implementation of a Communications Strategic Plan for the Convening Actors to Develop and Implement Strategies to Reduce Child Labour and Improve Working Conditions in (ASGM) Caring Gold Mining Project.
- . 2019. Building the Capacity of the Philippines Labour Inspectorate: Fact Sheet.
- . 2019b. CARING GOLD MINING PROJECT Fact Sheet.
- . (s.f.). Presentación del PROGRAMA WISE
- OIT - Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC). 2014. Compendium of good practices on addressing child labour in agriculture.
- IPEC OIT Filipinas, s.f. The Wind towards Safety: Reducing Occupational Safety and Health Hazards in Family Farming in the Philippines.
- Lumactud, J. A. 2015. Fostering Voluntary Compliance: An Assessment of the Labor Laws Compliance System. Institute of Labor Studies.
- Lumactud, J. A. 2017. Labour Inspection Annual Report 2016. Institute of Labor Studies.
- Mones, M. J. 2018. Safety and working conditions in small-scale mining: The case of selected small-scale metallic mines in the Philippines. OIT.
- O'Brien, D. 2017. Independent Midterm Evaluation of the Building the Capacity of the Philippines Labor Inspectorate Project. Financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, núm. IL-26685-14-75-K-11.
- Philippine Commission on Women. Febrero de 2013. Valuing Occupational Safety and Health among Informal Sector Workers.
- Philippine Statistic Authority (PSA). 2018. 2018 Philippine MSME Statistics in Brief.
- Rollolazo, M., & Logan, L. 2002. An In-depth Study on the Situation of Child Labor in the Agricultural Sector.



► Anexo 1. Lista de los informantes clave

Nombre	Institución	Cargo	Ciudad
Katherine Brimon	OIT	Coordinadora del Programa Construyendo una generación de trabajadores seguros y saludables.	Ciudad de Makati - Filipinas
Arlene Taguba	OIT	Oficial de proyectos Proyecto de minería de oro CARING	Ciudad de Makati - Filipinas
Giovanni Soledad	OIT	Director del proyecto Proyecto de minería de oro CARING	Ghana y Filipinas
Jesús Macasil		Asesor y consultor de empresas, antiguo funcionario de la OIT, encargado del proyecto WIND	Suiza
Nelia Granadillos	OSHC	Jefa de División División de control ambiental	Ciudad de Quezón - Filipinas
Reynaldo San Juan	BAN TOXICS	Director Ejecutivo Adjunto	Ciudad de Quezón - Filipinas
Arleen Honrade	BAN TOXICS	Técnica superior	Ciudad de Quezón - Filipinas
Gilbert Cumila	Nueva Vizcaya Agrícola Terminal	Director Ejecutivo	Nueva Vizcaya - Filipinas
Daryrl Ayado	Oficina del Agricultor Provincial	Agricultor provincial	Davao del Norte - Filipinas
Perlita Manuel	FAO - Ginger Project	Facilitadora en el terreno	Nueva Vizcaya - Filipinas



Anexo 2. Lista de entrevistas realizadas en el marco de la encuesta

Número y tipo de empresa	Sector	Tamaño	Encuestados	Ciudad / Región
9 explotaciones agrícolas/ plantaciones / cooperativas de productores	Agricultura	Microempresas (3) / Pequeñas empresas (3) / Medianas empresas (3)	Propietarios/ Directivos: 9 Trabajadores: 21	Davao del Norte
2 mayoristas de frutas y verduras	Comercio	Microempresas (2)	Propietarios/ Directivos: 2 Trabajadores: 6	Davao del Norte
1 cooperativa de trabajadores de la comercialización	Servicio de comidas/ servicio	Microempresa (1)	Directivo: 1 Trabajadores/ Miembros 2	Davao del Norte
1 comerciante mayorista	Comercio	Microempresa (1)	Directivo: 1 Trabajadores: 5	Nueva Vizcaya/ Isabela
3 explotaciones agrícolas	Agricultura	Microempresas (3)	Propietarios 3 Trabajadores: 3	Nueva Vizcaya/ Isabela
1 mayorista de frutas y verduras	Comercio	Microempresa (1)	Propietario: 1 Trabajadores: 4	Nueva Vizcaya/ Isabela
2 talleres de reparaciones domésticas/servicios de fontanería	Construcción	Microempresas (2)	Propietarios: 2 Trabajadores: 2	Metro Manila
2 empresas construcción	Construcción	Pequeñas (1) / Medianas (1)	Directivos: 2 Trabajadores: 4	Metro Manila
2 talleres de reparación/ salones de belleza	Servicios	Microempresas (2)	Directivos: 2 Trabajadores: 6	Metro Manila
1 grandes almacenes	Comercio	Mediana empresa (1)	Directivo: 1 Trabajadores: 3	Metro Manila
3 empresas de agua embotellada/ productos industriales/ alimentos procesados	Manufactura	Microempresas (2) / Pequeñas empresas (1)	Directivos: 3 Trabajadores: 9	Metro Manila
2 restaurantes	Servicios de alimentación	Microempresas (1) / Pequeñas empresas (1)	Propietarios: 2 Trabajadores: 5	Metro Manila
1 empresa de productos industriales	Manufactura	Mediana empresa (1)	Directivo: 1 Trabajadores: 3	Pangasinan
2 cooperativas de trabajadores/ productores	Servicio/ Fabricación	Pequeñas empresas (2)	Director: 2 Miembros/ trabajadores: 3	Pangasinan
8 explotaciones agrícolas	Agriculture	Microempresas (8)	Propietarios: 8 Trabajadores: 10	Quezon Province
2 empresas de alimentos procesados	Manufacturing	Pequeña empresa (1) Mediana empresa (1)	Directivos: 2 Trabajadores: 4	Quezon Province





► El caso de Túnez

Preparado por Henda Derbel Ghorbel

Abreviaturas	130
1. Antecedentes: las pequeñas y medianas empresas en Túnez	131
Definición nacional de pequeña y mediana empresa (pyme)	131
El papel de las pymes en la economía nacional	131
Contexto nacional de apoyo a las pymes	132
2. Situación de la seguridad y salud en el trabajo en las pymes	134
3. Marco nacional de seguridad y salud en el trabajo para las pymes	138
Descripción del marco jurídico que regula la seguridad y salud en el trabajo en las pymes	138
Estructura nacional de seguridad y salud en el trabajo para las pymes	140
Estrategias nacionales existentes de promoción de la seguridad y salud en el trabajo en las pymes	141
4. Iniciativas para mejorar los entornos de trabajo seguros y saludables en las pymes	144
Los grupos de medicina del trabajo y la promoción de la seguridad y salud en el trabajo en las pymes	144
Financiación de la CNAM para la prevención	147
Premio del Día del Trabajo	148
El proyecto de gobernanza para apoyar la inspección del trabajo	148
Programa de Apoyo al Desarrollo de Zonas Desfavorecidas (programa AZD)	149
Iniciativa piloto para un desarrollo local integrado	150
Otras iniciativas de formación y educación	151
5. Conclusión	152
Bibliografía	154
Anexo 1. Lista de los informantes clave	156
Anexo 2. Lista de entrevistas realizadas en el marco de la encuesta	157
Anexo 3. Cuestionario para los trabajadores	166



Abreviaturas

API	Agencia para el Fomento de la Industria y la Innovación
CNAM	Caja Nacional del Seguro de Salud
CNRPS	Caja Nacional de Previsión Social
CNSS	Caja Nacional de Seguridad Social
DIMST	Dirección del Servicio de Inspección Médica del Trabajo
GMT	Grupo de Medicina del Trabajo
IMRT	Servicio de Inspección Médica del Trabajo
INS	Instituto Nacional de Estadística
INNORPI	Instituto Nacional de Normalización y de la Propiedad Industrial
ISST	Instituto de la Salud y Seguridad en el Trabajo
Pyme	pequeña y mediana empresa
SST	seguridad y salud en el trabajo
UGTT	Unión General Tunecina del Trabajo
UTAP	Unión Tunecina de la Agricultura y la Pesca
UTICA	Unión Tunecina de la Industria, el Comercio y la Artesanía



► 1. Antecedentes: las pequeñas y medianas empresas en Túnez

Definición nacional de pequeña y mediana empresa (pyme)⁵⁸

Según la legislación tunecina, y en concreto el código de incentivos a la inversión, la definición de «pequeña y mediana empresa» (pyme) depende de su volumen de capital (incluido el capital circulante) y del tipo de empresa, y no del número de trabajadores.

El Decreto 2009-36, de 13 de enero de 2009, relativo al fomento de nuevos promotores de pymes, pequeñas empresas e industrias ligeras, establece lo siguiente:

- Artículo 46 (bis): La pequeña y mediana empresa se refiere a cualquier empresa que realice inversiones en actividades de la industria manufacturera, actividades artesanales o actividades de servicios, con un capital que no exceda de 5 000 000 dinares tunecinos (aproximadamente 1 762 700 dólares de los Estados Unidos⁵⁹), incluido el capital circulante.
- Artículo 47: La pequeña empresa y la pequeña industria se refieren a las empresas unipersonales, sociedades o cooperativas promovidas por personas de nacionalidad tunecina que demuestren las calificaciones requeridas y se comprometan a asumir personalmente la responsabilidad de la gestión de su proyecto a tiempo completo, con un capital que no supere los 100 000 dinares tunecinos (aproximadamente 35 250 dólares de los Estados Unidos), incluido el capital circulante, y cuyas actividades empresariales sean actividades artesanales o actividades de la lista de profesiones establecidas en el presente decreto.

Cabe señalar que en 2006, a raíz de un boletín emitido por el Consejo del Mercado Financiero (CMF)⁶⁰ y de acuerdo con las recomendaciones del Consejo Interministerial, se consideró que el término «pyme» incluía a las empresas cuyos activos fijos netos y plantillas eran inferiores a los siguientes umbrales:

- un total de activos fijos netos de 4 000 000 dinares tunecinos (aproximadamente 1 410 200 dólares de los Estados Unidos);
- una plantilla total de 300 personas.

El papel de las pymes en la economía nacional

Las pymes y las pequeñas y medianas industrias constituyen actualmente uno de los pilares fundamentales de la economía moderna. Presentes en la mayoría de los sectores, están a la vanguardia de la creación de empleo, la provisión de bienes y servicios y la generación de valor añadido, riqueza y crecimiento en el país.

En el sector privado, según las estadísticas de 2016 del Instituto Nacional de Estadística (INS), el tejido industrial de Túnez está formado por 740 054 empresas, de las cuales 650 526 están autorizadas

58 En Túnez no existe una definición de microempresa, por lo tanto, en este estudio de caso se utilizará el término pyme (pequeña y mediana empresa).

59 En este documento, 1 dinar tunecino equivale a 0,35 dólares de los Estados Unidos, según el tipo de cambio facilitado por el Banco Central de Túnez (8 de octubre de 2019).

60 Boletín CMF 2588 de miércoles 3 de mayo de 2006.



como empresas individuales sin ninguna plantilla declarada (0 trabajadores); 52 180 tienen de 1 a 2 trabajadores; 25 177 tienen de 3 a 9 trabajadores; 10 461 tienen de 10 a 99 trabajadores, y 1 710 tienen 100 o más trabajadores (INS s.f.). De ello se desprende que las empresas industriales con menos de 10 trabajadores representan más del 98 por ciento de todas las empresas.

La agricultura es uno de los pilares de la economía tunecina. Representa el 9 por ciento del producto interior bruto (PIB) y el 9 por ciento de las exportaciones tunecinas (Nouaigui y Gharbi 2008). Este sector tiene importancia social, ya que proporciona un ingreso permanente a 470 000 agricultores que contribuyen a la estabilidad de la población rural, que representa el 35 por ciento de la población total de Túnez.

El análisis descriptivo del tejido industrial en Túnez señala su fragilidad, que se debe a su composición: la economía formal representa sólo el 3 por ciento de las industrias, mientras que la economía informal—que incluye todas las empresas que no pueden cumplir las normas mínimas del sector formal—representa el 97 por ciento.⁶¹ La concentración de las actividades de la economía informal en los ámbitos del comercio, las reparaciones y los servicios a las empresas explica la complementariedad entre los sectores formal e informal, ya que existe una cierta dualidad entre ambos sectores (Mounira 2012).

La Encuesta sobre la transición de la escuela al trabajo realizada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Observatorio Nacional de Empleo y Competencias en 2013 entre una muestra representativa de hogares indicó que el 77 por ciento de los jóvenes ocupados (de 15 a 29 años) estaban empleados en la economía informal. La economía informal constituye una «competencia desleal» no solo en el mercado de productos, sino también en el mercado de trabajo, al desviar la oferta de mano de obra de los trabajadores jóvenes que se sienten atraídos por los salarios más altos (OIT 2015).

Contexto nacional de apoyo a las pymes

Las estructuras de apoyo a las pymes cubren, en teoría, todos los sectores de actividad y todas las infraestructuras necesarias. Incluyen a la Agencia de Promoción de la Industria y la Innovación (API); el Programa de Modernización Industrial; los centros técnicos sectoriales; el Instituto Nacional de Normalización y Propiedad Intelectual (INNORPI); la Agencia de Promoción de las Inversiones Extranjeras; la Agencia de Promoción de las Inversiones Agrícolas; la Agencia del Suelo Industrial; el Banco Central de Túnez; las cámaras mixtas de comercio e industria; la Oficina Nacional de Turismo de Túnez; las oficinas de desarrollo; las asociaciones regionales de inversión y desarrollo; el Centro de Promoción de las Exportaciones de Túnez, y la Agencia Nacional para el Trabajo y el Trabajo por Cuenta Propia.

Se han creado varios organismos para apoyar la gama de recursos existentes y seguir impulsando la tasa de creación de empresas, sobre todo para las pymes, por ejemplo:

- Los «centros empresariales de interés económico público» tienen como objetivo facilitar la realización de proyectos y ofrecer los servicios que los promotores e inversores necesitan para lanzar o desarrollar sus proyectos. Hasta la fecha se han creado 24 centros.
- La ventanilla única que proporciona la API es un centro de trámites administrativos y legales que reúne a las distintas administraciones que intervienen en la elaboración de un expediente de inversión. Esta ventanilla única ha reducido el tiempo necesario para realizar los trámites administrativos que se requieren para declarar proyectos y crear empresas.

⁶¹ El sector informal se define utilizando criterios relacionados con la condición jurídica de la unidad, el tamaño de la empresa en términos de número de trabajadores y el sistema de contabilidad de la empresa, de manera que el sector abarca empresas con las siguientes características: i) condición jurídica: personas físicas; ii) con menos de 6 trabajadores, y iii) sin un sistema de contabilidad. En cuanto al sector formal, está compuesto por las pequeñas empresas, que emplean de 6 a 49 trabajadores; las medianas empresas, que emplean de 50 a 199 trabajadores, y las grandes empresas que emplean a más de 200 trabajadores y generalmente tributan en función de los ingresos reales.



- La incubadora de empresas es una estructura para acoger y apoyar a los creadores proporcionándoles el asesoramiento y la experiencia que necesitan para formalizar sus proyectos. También les ayuda en el desarrollo de sus empresas, garantizando así las mejores posibilidades de viabilidad, crecimiento y sostenibilidad.

Se han tomado varias medidas para mejorar la capacidad de las pymes de acceder a financiación. En particular, la creación del Banco de Financiación de las Pequeñas y Medianas Empresas y de la Compañía Tunecina de Garantías, que ha provocado un aumento perceptible del número de proyectos de nuevos promotores y de pymes.

El 26 de abril de 2005 se puso en marcha un programa nacional de calidad para 2005-2007, en el marco de una campaña nacional de creación y desarrollo de pymes. Este programa ofrece a las empresas industriales y de servicios la posibilidad de obtener una certificación conforme a las normas y bases internacionales, facilitando el acceso a expertos tunecinos e internacionales.

En el marco de la campaña nacional para la creación y el desarrollo de las pymes, organizada bajo el patrocinio de Su Excelencia el Presidente de la República en 2005, se han organizado 13 miércoles para eventos sobre temas relacionados con la creación de empresas (como la introducción a la guía electrónica, la constitución de nuevas empresas por escisión, las ideas de proyectos identificadas por el centro de observación de encuestas industriales, y el capital riesgo). A estos eventos han asistido unos 40 000 participantes.

El programa de orientación directa permite a las empresas beneficiarias acceder a expertos tunecinos e internacionales, que proporcionan asistencia técnica y apoyo durante la fase de ejecución de las medidas acordadas, que pueden incluir 1) la realización de inversiones inmateriales en planes de mejora; 2) el control de costos; 3) el establecimiento de un proceso de innovación continua para mejorar la productividad; 4) la racionalización y maximización de las inversiones materiales realizadas por la empresa, y 5) la promoción de la excelencia a través de la innovación de productos.

Entre las medidas adoptadas en el marco de la política de mejora continua del marco de incentivos destacan:

- aumentar el tope para las pymes y los nuevos promotores en el marco del Fondo de Promoción Industrial y Descentralización de 3 000.000 dinares tunecinos a 4 000 000 (aproximadamente de 1 057 600 a 1 410 200 dólares de los Estados Unidos);
- proporcionar a las pymes y a los nuevos promotores una ayuda a la inversión inmaterial equivalente al 50 por ciento de los costos y una ayuda a la inversión en tecnología prioritaria igual al 50 por ciento de los costos, con un límite de 10 000 dinares tunecinos (unos 3 500 dólares de los Estados Unidos) (2005).

La Revolución de los Jazmines, que empezó en 2011, tuvo un impacto material en estas pymes, a menudo vulnerables. Entre las oportunidades generadas por este acontecimiento histórico y las amenazas inherentes a todo cambio, los directivos de las pymes tunecinas se vieron obligados a seguir el ritmo del país y a ajustar su rumbo en función de las nuevas órdenes que surgieron.

Insuficientemente preparadas para este cambio imprevisible, algunas pymes (especialmente las afectadas por desequilibrios financieros estructurales y una manifiesta falta de fondos propios) se vieron gravemente afectadas por la inestabilidad económica que asoló el país durante todo el periodo de transición, que duró más de tres años. Esto supuso una amenaza para algunas, pero una gran oportunidad para otras que pronto se adaptaron a la nueva situación socioeconómica y geopolítica posicionándose en nuevos segmentos y mercados (Zghidi 2016).

La Revolución de 2011 también contribuyó a aumentar la presencia de la economía informal dentro del conjunto de la economía, que pasó del 30 por ciento al 54 por ciento del PIB (Dahmeni 2018). Para contrarrestar el aumento de este fenómeno, desde hace varios años se están adoptando y diversificando los enfoques destinados a lograr la transición efectiva y eficaz de las actividades informales al sector formal.



2. Situación de la seguridad y salud en el trabajo en las pymes

Los rápidos cambios socioeconómicos registrados en el país y los considerables progresos realizados por la industria tunecina en numerosos sectores durante los dos últimos decenios no han ido acompañados de la correspondiente evolución en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo (SST). Por el contrario, los avances en este ámbito se han limitado únicamente a elementos específicos de salud en el trabajo, y esto sólo entre las empresas que emplean a 40 o más trabajadores, quedando también excluidos del ámbito de aplicación el sector agrícola y el sector público.

La falta de instalaciones con especialistas médicos y técnicos (médicos del trabajo, ingenieros de seguridad, técnicos superiores y personal de enfermería del trabajo), las disparidades en las estructuras de prevención y la falta de equipos y suministros, han frenado el desarrollo armonioso de una auténtica política de prevención, especialmente para las pymes (Mrizek 2001).

Desde el decenio de 1990 se han producido importantes logros tanto en materia de legislación como de organización estructural, así como en relación con la formación del personal de SST. Las reformas han hecho posible desarrollar la SST en Túnez, lo que ha permitido, en particular, reestructurar el sistema organizativo de la prevención de riesgos profesionales en torno a organismos externos e internos a las empresas. De este modo, la SST se ha incorporado a través de una visión que considera a las personas como medio y fin en cualquier desarrollo (Mrizek 2001).

Gracias a la mayor atención prestada a la SST, la cultura de los trabajadores tunecinos ha hecho grandes progresos en los últimos años. Se observa que cada vez más trabajadores exigen a sus empleadores medidas de seguridad y prevención. Sin embargo, hay menos concienciación entre los trabajadores de las microempresas industriales y del sector de la construcción (El Elj y Ben Braham 2018).

Según las estadísticas de la Dirección de los Servicios de Inspección Médica de Seguridad en el Trabajo (DIMST),⁶² la tasa de cobertura de los servicios médicos del trabajo se sitúa actualmente en torno al 43,2 por ciento. Esta tasa ha aumentado considerablemente en los últimos años, gracias a los esfuerzos de los organismos de inspección, en particular el Servicio de Inspección de la Salud en el Trabajo, el Servicio de Inspección del Trabajo y la Caja Nacional de Seguro de Salud (CNAM), así como a la mejora de los servicios prestados por los organismos de salud en el trabajo y, sobre todo, los Grupos de Medicina del Trabajo (GMT).

Según los datos más recientes, en 2017 se registraron 36 215 accidentes del trabajo, de los cuales 151 fueron mortales, registrándose un descenso sostenido en los últimos años. El sector de la construcción sigue siendo el que presenta el mayor índice de accidentes mortales (32 por ciento), seguido del sector de los servicios (9 por ciento), el sector agrícola y pesquero (8 por ciento) y el sector del transporte (7 por ciento). La mayoría de estos accidentes se registraron en las regiones costeras, donde se concentran las actividades industriales del país (CNAM 2017).

En relación con las enfermedades profesionales, se registraron 1 661 casos en 2017. Esto representa un ligero aumento (del 7,7 por ciento) en comparación con 2016, que podría deberse a las mejoras en los métodos de diagnóstico y a la mayor concienciación de empleadores, trabajadores y médicos sobre la notificación de las enfermedades recogidas en el cuadro de enfermedades profesionales (CNAM 2017).

Los trastornos musculoesqueléticos siguen encabezando la clasificación, ya que representan el 80,3 por ciento de todas las enfermedades profesionales (la tasa correspondiente aumenta cada año), seguidos de la pérdida de audición en el trabajo y, a continuación, de los trastornos respiratorios. El sector más afectado por las enfermedades profesionales es, en primer lugar, el de la confección (42,8 por ciento), seguido de la industria eléctrica (12,1 por ciento) y el sector textil (6,5 por ciento) (CNAM, 2017).

62 Entrevista con el Dr. Mahjoub, Director General de la DIMST.

Información sobre la encuesta



Entrevistas a

5
empleadores

15
trabajadores

De



8
pequeñas empresas



2
medianas empresas

Sectores: pequeña carpintería, construcción, químico, cosmético y industria agroalimentaria

Conocimiento de las leyes nacionales en materia de SST

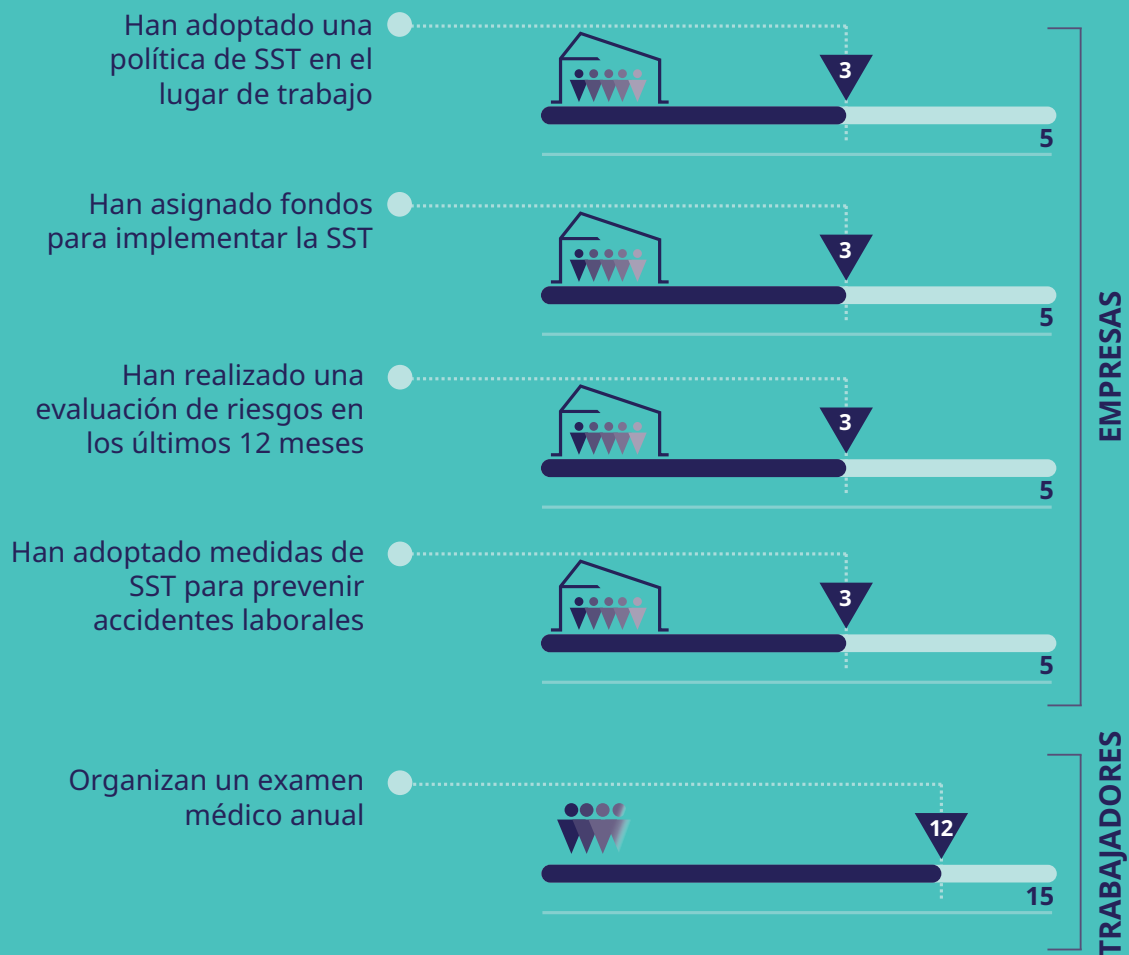
ya han oído hablar de las leyes y normas nacionales en materia de SST



consideran importantes las leyes y normas nacionales en materia de SST



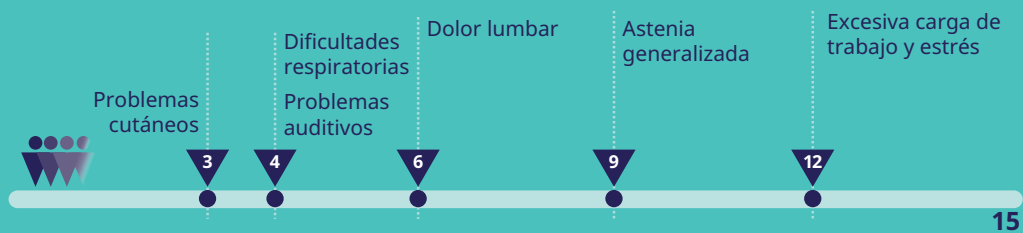
Prácticas en el lugar de trabajo



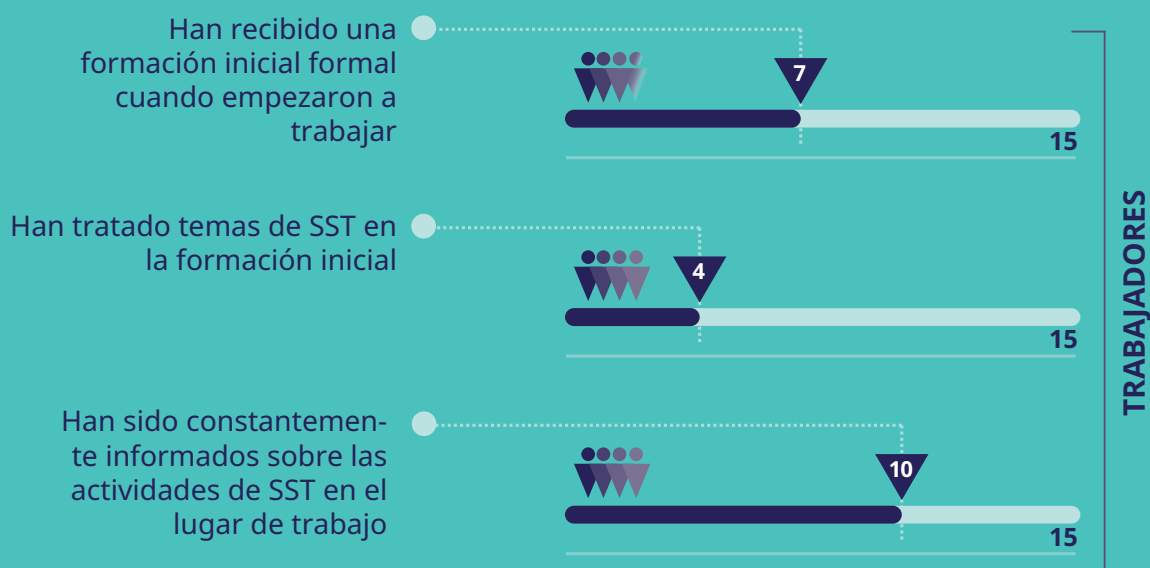
Percepción de los TRABAJADORES sobre las condiciones de SST en el lugar de trabajo



Todos los TRABAJADORES creen que el trabajo afecta su salud



Formación e información sobre la SST



Los trabajadores informaron que el tipo de asesoramiento brindado durante esta formación estuvo relacionado con el uso seguro de los equipos de protección individual, las políticas y normas en materia de SST, la prevención de riesgos laborales y los procedimientos para reportar accidentes de trabajo.

Los trabajadores que participaron en esta formación notaron algunos beneficios, como una mejor comprensión de las normas en materia de SST, mejor comprensión de las prácticas para la prevención de accidentes laborales, menos accidentes registrados y una mejor comunicación en el lugar de trabajo.





3. Marco nacional de seguridad y salud en el trabajo para las pymes

Descripción del marco jurídico que regula la seguridad y salud en el trabajo en las pymes

La nueva Constitución, aprobada el 14 de enero de 2014, consolidó el derecho a la salud de todos los seres humanos (artículo 38) y el derecho de todos los ciudadanos, hombres y mujeres, a unas condiciones de trabajo decente y a un salario justo (artículo 40).

La legislación y los reglamentos relativos a la SST en las pymes comprenden principalmente el Código del Trabajo y sus textos de aplicación, así como los regímenes de indemnización por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, que incluyen una sección sobre la prevención de riesgos profesionales.

El **Código de Trabajo** fue revisado en 1994 y 1996, principalmente en relación con:

- El artículo 152-2 sobre los deberes de los empleadores en materia de SST, a saber, proteger la salud de los trabajadores; garantizar unas condiciones de trabajo adecuadas; informar a los trabajadores sobre los riesgos profesionales a los que están expuestos, y sensibilizar sobre los equipos y métodos de prevención;
- El artículo 152-3, que especifica las obligaciones de los trabajadores, a saber, seguir las instrucciones para proteger su propia salud y la de los demás; utilizar los equipos de prevención previstos; someterse a exámenes de salud en el trabajo; participar en actividades de formación, y denunciar cualquier infracción;
- El artículo 153, que contiene disposiciones relativas a los servicios de salud en el trabajo que pretenden extender estos servicios a los trabajadores de todos los sectores económicos (incluida la agricultura); ampliar la cobertura médica a todas las empresas, independientemente de su tamaño, e introducir la función de responsable de seguridad en el trabajo en todas las empresas clasificadas y en las obras de construcción (con más de 20 trabajadores);
- El artículo 157 (nuevo), que establece que todas las empresas que empleen a 40 trabajadores fijos o más deben contar con un comité consultivo de empresa;
- El artículo 161 (nuevo), que determina el alcance, las funciones y la composición del comité consultivo de empresa.

La **Ley 2011-4, de 3 de febrero de 2011**, complementa el Código del Trabajo introduciendo la posibilidad de sancionar a los empleadores (independientemente del tamaño de la empresa) que no cumplan con sus obligaciones en materia de SST. Sin embargo, la cuantía de las multas propuestas no se corresponde con la gravedad de las infracciones registradas.

El **Decreto 2000/1985, de 12 de septiembre 2000**, sobre la organización y el funcionamiento de los servicios de salud en el trabajo, establece que las empresas con más de 500 trabajadores deben crear su propio servicio de SST. Las pymes (que tienen menos trabajadores) pueden elegir entre unirse al GMT correspondiente a su región o crear su propio servicio independiente. Ante la carga financiera y los requisitos reglamentarios que supone la creación de servicios independientes, la mayoría de las pymes de Túnez optan por los GMT, que funcionan sin ánimo de lucro y ofrecen servicios a un costo menor.



Marcel Crozet - OIT ©

La **Ley 95-56** establece el principio general de que los empleadores son responsables «de adoptar todas las medidas preventivas adecuadas que se requieran según la naturaleza de su actividad» (artículo 50).

La **Ley 94-28** obliga a recopilar y analizar estadísticas sobre los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, y a introducir mecanismos que vinculen las medidas preventivas y la compensación de daños mediante un sistema de «bonificación/penalización». También prevé la concesión de préstamos y subvenciones para mejorar las condiciones de trabajo, así como la mejora de los servicios de indemnización por daños derivados de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Esta revisión de los regímenes de indemnización de los daños causados por los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales se ha traducido, en particular, en 1) el refuerzo de las medidas de prevención, sobre todo mediante la participación de la CNAM en la aplicación y la financiación de las medidas de prevención; 2) la puesta en marcha de un sistema nacional centralizado de recogida de estadísticas sobre los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, y 3) la introducción de un sistema de subvenciones a la inversión y de préstamos en condiciones muy favorables para financiar los proyectos de prevención de los riesgos profesionales y la mejora de las condiciones de trabajo, así como la introducción de un sistema de bonificación/penalización por el que las contribuciones se ajustan en función de las medidas de prevención adoptadas por la empresa. Estas medidas han contribuido en gran medida a alentar a las pymes a aplicar los requisitos reglamentarios relativos a la SST en Túnez, y se analizarán en las siguientes secciones.



Estructura nacional de seguridad y salud en el trabajo para las pymes

El sistema de prevención de riesgos profesionales en Túnez lo aplica principalmente el **Ministerio de Asuntos Sociales**, en particular a través de los siguientes organismos:

- ▶ El **Consejo Nacional de Prevención de Riesgos Profesionales**. Se trata de un consejo consultivo compuesto por representantes de los departamentos gubernamentales, las organizaciones de trabajadores y de empleadores y diversas organizaciones no gubernamentales relacionadas con la prevención de riesgos profesionales. Sus objetivos son 1) coordinar las medidas de las distintas partes; 2) proponer medidas de apoyo a la política nacional de prevención de riesgos profesionales, y 3) emitir dictámenes sobre los proyectos de textos normativos.
- ▶ La **Dirección de Inspección Médica y de Seguridad en el Trabajo (DIMST)**, cuyas principales responsabilidades son 1) contribuir al desarrollo de la legislación y la normativa en el ámbito de la SST; 2) inspeccionar las condiciones de SST; 3) supervisar los servicios y los GMT, y 4) realizar exámenes médicos para evaluar la aptitud para el trabajo, y a las víctimas de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Este departamento está representado en todo el país por las Divisiones de Inspección de Seguridad y Salud en el Trabajo de las Direcciones Regionales de Asuntos Sociales.
- ▶ El **Instituto de Salud y Seguridad en el Trabajo de Túnez (ISST)**. Se trata de una organización sin ánimo de lucro encargada de 1) prestar asistencia técnica a las empresas en el ámbito de la prevención de riesgos profesionales y la mejora de la SST; 2) realizar estudios e investigaciones en materia de SST, y 3) sensibilizar a los operadores de la prevención de riesgos profesionales y proporcionarles información y formación.
- ▶ La **Caja Nacional de Seguro de Enfermedad (CNAM)**, que se encarga de 1) indemnizar los daños causados por los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales; 2) contribuir a la financiación de proyectos de mejora de las condiciones de SST, facilitando a las empresas préstamos y subvenciones, y 3) ayudar a los GMT a mejorar sus servicios mediante contratos de programa.
- ▶ La **Oficina de seguimiento y coordinación de los programas de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales**, que se encarga de 1) supervisar el estudio y el diagnóstico de las causas y las consecuencias de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, en coordinación con los distintos organismos y empresas afectados, así como de 2) proponer planes, programas y procedimientos en este ámbito.
- ▶ La **Dirección General de Inspección del Trabajo y Conciliación**, que tiene el cometido de velar por la aplicación de los textos legislativos y reglamentarios y de los convenios relativos a las relaciones laborales, y contribuye a la promoción del diálogo social en las empresas.
- ▶ La **Dirección General de Trabajo**, que elabora textos legislativos y reglamentarios de acuerdo con las disposiciones del Código del Trabajo y aborda las cuestiones relativas a las normas del trabajo.

Además de estos organismos pertenecientes al Ministerio de Asuntos Sociales, existen otras estructuras gubernamentales que contribuyen a la prevención de los riesgos profesionales (dentro de las competencias del Ministerio de Salud Pública, el Ministerio de Industria, el Ministerio de Agricultura y Medio Ambiente y el Ministerio de Equipamiento y Transporte, entre otros), así como otros organismos públicos y privados.

El **Instituto Nacional de Normalización y Propiedad Intelectual (INNORPI)** es una oficina pública no administrativa que depende del Ministerio de Industria, Energía y Pequeñas y Medianas Empresas. Se encarga de la normalización, la certificación de productos y sistemas de calidad, la promoción de la calidad y la protección de la propiedad intelectual. Numerosas empresas tunecinas, sobre todo pymes, han recibido el apoyo del INNORPI en los últimos años y han participado en la iniciativa de



creación de sistemas de gestión de la SST certificables (certificación OHSAS 18001). La mayoría de estas empresas han conseguido establecer un sistema de gestión integrado (QSE).

Los servicios de salud del trabajo pueden ser específicos de una empresa (servicio independiente) o compartidos por varias empresas (GMT). Su función es realizar un seguimiento médico de la salud de los trabajadores y protegerlos contra los riesgos profesionales a los que están expuestos, mejorando las condiciones de SST.

Entre los **interlocutores sociales**, la Unión Tunecina de la Industria, el Comercio y la Artesanía (UTICA) apoya a sus miembros en la organización de varias actividades en el ámbito de la SST, como jornadas de información y sensibilización y cursos de formación en SST. Lamentablemente, la tasa de participación de las pymes sigue siendo baja.

La Unión General Tunecina del Trabajo (UGTT) presta varios servicios de SST a las empresas afiliadas, como la formación de los delegados sindicales en materia de derechos laborales y SST, y el apoyo a los trabajadores que presentan reclamaciones relacionadas con la SST contra las empresas. Otros sindicatos son la Unión de Trabajadores Tunecinos (UTT) y la Federación General del Trabajo de Túnez (CGTT).

La Unión Tunecina de la Agricultura y la Pesca (UTAP) es una organización profesional y de desarrollo no gubernamental que agrupa a más de 200 federaciones sectoriales regionales y 24 federaciones sectoriales y especializadas nacionales.

Además, Túnez cuenta con empresas y oficinas técnicas especializadas en SST, así como con asociaciones especializadas (como la Sociedad Tunecina de Medicina del Trabajo, la Asociación Tunecina de Ingenieros y Técnicos de Seguridad, la Sociedad Tunecina de Ergonomía y la Asociación Tunecina de Seguridad y Salud en el Trabajo) que contribuyen a promover la SST proporcionando a las empresas (especialmente a las pymes) asistencia y conocimientos técnicos para ayudarles a mejorar sus condiciones de trabajo y proteger su capital humano, garantía de su sostenibilidad.

Estrategias nacionales existentes de promoción de la seguridad y salud en el trabajo en las pymes

El plan nacional de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales para 2010-2014 pretendía apoyar los objetivos nacionales en materia de SST, especialmente la introducción de un marco legal actualizado en el ámbito de la SST (teniendo en cuenta la evolución de la industria tunecina y la aparición de nuevas tecnologías), con el fin de proporcionar una protección más eficaz contra los riesgos profesionales y aumentar la cobertura de los servicios de salud en el trabajo.⁶³ El plan tenía tres pilares principales: 1) la promoción de la salud en el trabajo; 2) la promoción de la seguridad en el trabajo, y 3) la reducción de los accidentes del trabajo en las pymes.

Durante este periodo, concretamente el 14 de enero de 2013, se firmó un contrato social entre el Gobierno y los interlocutores sociales (UGTT y UTICA). La incorporación del desarrollo social a las iniciativas de desarrollo económico ha sido una piedra angular de la política nacional de desarrollo en Túnez, siendo la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores un elemento clave.

Como se ha mencionado anteriormente, la nueva Constitución, aprobada en 2014, hace hincapié en el derecho a la salud y a unas condiciones de trabajo decente y un salario justo para todos. Estas disposiciones se transcribieron en el documento de orientación del plan quinquenal de desarrollo para 2016-2020 a través de una estrategia nacional de prevención de riesgos profesionales, que se puso en marcha en colaboración con las principales organizaciones sindicales de trabajadores y empleadores.

⁶³ El objetivo era aumentar la cobertura de los servicios de salud del trabajo del 43 por ciento (a finales de 2008) al 70 por ciento en 2014.



Marcel Crozet - OIT ©

Con miras a apoyar el plan nacional y mejorar la SST en el país, se crearon proyectos de hermanamiento entre la Unión Europea y Túnez. El objetivo de estos proyectos era mejorar las prácticas, formar a los representantes de los ministerios y armonizar las políticas de SST de ambas partes. Los proyectos fueron financiados por la Comisión Europea, y el Gobierno tunecino aportó recursos humanos y logísticos.

Se crearon los siguientes proyectos de hermanamiento:

- ▶ Proyecto de hermanamiento del Instituto Tunecino de Seguridad y Salud en el Trabajo (ISST) y EUROGIP ⁶⁴ (2007). Este proyecto de hermanamiento tenía como objetivo reforzar las capacidades institucionales del ISST en relación con la promoción de la prevención de riesgos profesionales en las empresas. Gracias a este proyecto, el ISST pudo elaborar normas y líneas de base al tiempo que desarrollaba una base de datos. También adquirió la capacidad de gestionar normas técnicas y protocolos de vigilancia, y puso en marcha una estrategia de difusión de la cultura de prevención de riesgos profesionales.
- ▶ Proyecto de hermanamiento del Ministerio de Asuntos Sociales y GIP International ⁶⁵ (2009-2011). De especial relevancia para las pymes, un área de este proyecto se centró en el apoyo a la mejora de la SST entre los trabajadores agrícolas, con vistas a poner en marcha una iniciativa global de SST para estos trabajadores. De este modo, llegó a muchas pequeñas empresas del sector. El proyecto adoptó tanto un enfoque médico (cobertura de la salud en el trabajo) como una visión más amplia respecto a la prevención de riesgos profesionales. El proyecto permitió obtener resultados tanto sobre el terreno como en términos institucionales, y produjo un excelente análisis de la salud en el trabajo en la agricultura.
- ▶ Proyectos de hermanamiento tunecino-europeo (2012-2014 y 2014-2016). Estos proyectos, que proporcionaron apoyo al plan nacional de prevención de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, tenían como objetivo relanzar el programa nacional de prevención

⁶⁴ EUROGIP es una organización francesa creada para investigar cuestiones relacionadas con la prevención de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales a nivel europeo.

⁶⁵ Desde 1992, el grupo de interés público GIP International participa en la preparación y ejecución de programas de cooperación y peritaje franceses en los ámbitos del trabajo, el empleo y la formación profesional.



de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. Se basaron en cuatro áreas: i) reducir los accidentes del trabajo mediante la mejora de los servicios de inspección y asistencia; ii) mejorar la prestación de servicios (aumentar la cobertura de los servicios de salud en el trabajo en las pymes, modernizar estos servicios, mejorar la supervisión médica, etc.); iii) comunicar y concienciar sobre la SST, y iv) alinear el marco legislativo y reglamentario de la SST con el vigente en la Unión Europea. Ello permitió ajustar mejor el sistema tunecino de SST a las normas internacionales y europeas, y mejorar las capacidades de la Dirección de Inspección Médica y de Seguridad en el Trabajo. Sin embargo, no fue posible lograr un aumento significativo de la cobertura de los servicios de salud en el trabajo en las pymes ni modernizar el funcionamiento de estos servicios como se había previsto inicialmente.

- Proyecto de hermanamiento entre Túnez y Europa (2016-2018). Este proyecto abarcó el apoyo al desarrollo del trabajo decente y el fortalecimiento de las capacidades de inspección de la SST. Su objetivo era apoyar a las autoridades tunecinas en la elaboración y aplicación de una política nacional de prevención de riesgos profesionales y su resultado más destacado fue la realización del mapa nacional de riesgos profesionales (CARIPT). Se trata de una herramienta de predicción de la siniestralidad y la morbilidad en relación con las condiciones de trabajo y la exposición profesional. Funciona determinando la exposición profesional de los trabajadores tunecinos, lo que permite identificar a las poblaciones vulnerables (según la edad, el sexo, el sector de actividad o el tipo de contrato, entre otros criterios) para optimizar las medidas preventivas y el seguimiento médico de los trabajadores.

Además, en julio de 2017 se lanzó el Programa de Trabajo Decente por País (PTDP) para 2017-2022, en el marco de la cooperación entre el Ministerio de Asuntos Sociales, la UTICA y la UGTT, por un lado, y la Oficina Internacional del Trabajo, por otro. Entre las medidas de SST previstas en el programa, las siguientes son especialmente relevantes para las pymes: 1) la formación del personal de SST en técnicas de prevención e inspección en industrias manufactureras, industrias químicas y microempresas; 2) la introducción de un programa específico para reducir los accidentes del trabajo en las pymes, y 3) la mejora de la gestión administrativa y financiera de los GMT, y el apoyo a UTICA para la creación de un foro de GMT.



4. Iniciativas para mejorar los entornos de trabajo seguros y saludables en las pymes

Los grupos de medicina del trabajo y la promoción de la seguridad y salud en el trabajo en las pymes

Los grupos de salud en el trabajo (GMT) son organismos interempresariales que prestan servicios de salud en el trabajo a las empresas afiliadas. Hay 23 GMT, cada uno de los cuales atiende una zona concreta, con un total de 145 médicos del trabajo a tiempo completo y 24 a tiempo parcial. Cubren un total de 552 300 trabajadores, de los cuales más del 60 por ciento (336 894) trabaja en pymes.⁶⁶

Los GMT desempeñan un papel preventivo esencial en el ámbito de la SST y son los principales responsables de realizar los reconocimientos médicos y de vigilar la salud de los trabajadores, así como de protegerlos contra los riesgos profesionales. También llevan a cabo actividades de información, sensibilización y educación sanitaria.

Se financian principalmente a través de las contribuciones de las empresas afiliadas y de las subvenciones gubernamentales concedidas en el marco de los contratos de programa entre el Ministerio de Asuntos Sociales y los GMT.

Desde 1996 se han firmado siete contratos de programa que han facilitado la compra de equipos médicos y técnicos, así como el establecimiento de 24 clínicas móviles para permitir una mejor cobertura de los trabajadores de las pequeñas empresas y de las empresas remotas.

► Recuadro 5. Clínicas móviles

Las clínicas móviles forman parte de una estrategia de prestación de servicios ambulatorios de salud en el trabajo. Esta estrategia se ha aplicado a menudo para llegar a poblaciones remotas o a poblaciones que trabajan en microempresas sin locales físicos o que no pueden enviar a sus trabajadores a las instalaciones permanentes del GMT.

Integradas en un vehículo utilitario ligero, estas clínicas pueden desplazarse fácilmente por los barrios urbanos, los centros de las ciudades y las zonas rurales. Están equipadas para ofrecer el mismo nivel de comodidad y ergonomía que una consulta médica.

Esta furgoneta que presta servicios médicos y sociales es un verdadero consultorio móvil que puede utilizarse para impartir sesiones de información y realizar diversos exámenes de salud (pruebas de audición, espirometría, electrocardiogramas, pruebas oculares y radiografías estándar).

Lamentablemente, en muchos casos los GMT se enfrentan a varios retos. Como los miembros de los consejos de administración de los GMT son nombrados por el gobernador local entre los representantes de las empresas afiliadas, a veces carecen de conocimientos sobre las actividades de salud en el trabajo y en ocasiones defienden los intereses de sus empresas en detrimento de los del GMT.

66 Datos proporcionados durante la entrevista con el Dr. Mahjoub, Director General de la DIMST.



Tanto los recursos humanos como los financieros son limitados, y en la mayoría de los casos son insuficientes para cubrir el costo de los servicios prestados por los GMT. Esta situación dificulta la presupuestación y la planificación de las actividades de los GMT, frenando su desarrollo y mejora.

Sin embargo, hay GMT que han sido capaces de organizar eficazmente los recursos humanos y financieros disponibles y de emprender acciones efectivas para mejorar la salud en el trabajo, especialmente en las pymes, como los GMT de Nabeul, Sousse y Sfax.

► Recuadro 6. Grupo de salud en el trabajo de Sfax (GMT)

En 1959 se creó una asociación de salud en el trabajo para los trabajadores de la industria pesquera, y en 1966 se fundó una segunda asociación tras la creación del polo industrial del norte de Sfax. En 1977 estas dos asociaciones se fusionaron bajo el nombre de AGEMETS, que pasó a llamarse ASSETS en 1993. En el año 2000, en virtud del Decreto 2000/1985, de 12 de septiembre, se fundó el GMT de Sfax por decisión del gobernador regional. En la actualidad, el GMT cubre a 67 000 empleados en 2 622 empresas. Emplea a 27 médicos del trabajo, que cuentan con el apoyo de un equipo multidisciplinar de personal de enfermería, personal técnico, ingenieros y ejecutivos administrativos, entre otros. También colabora estrechamente con los responsables del Servicio de Inspección de la Salud en el Trabajo y el ISST. El GMT de Sfax cuenta con dos clínicas móviles, lo que le permite alcanzar una tasa de cobertura de entre el 80 por ciento y el 90 por ciento de las empresas.

El GMT de Sfax ofrece una serie de servicios a sus miembros, especialmente:

- un servicio médico que realiza reconocimientos médicos e investigaciones paraclínicas, que comprende varias unidades, como el departamento que ofrece consultas especializadas en patología del trabajo y aptitud para el trabajo, el departamento de tecnología de la información para la digitalización de las historias clínicas, el laboratorio de bioquímica, el laboratorio de parasitología y la unidad de exámenes adicionales;
- servicios administrativos, como el registro de nuevos miembros, la facturación y el cobro;
- consultas de patología del trabajo por especialistas para facilitar el acceso de los afiliados a los médicos especialistas. Desde enero de 2008, el GMT de Sfax tiene contratos con médicos especialistas de hospitales universitarios (en otorrinolaringología, dermatología, neumología, ortopedia, cardiología y medicina física). Los trabajadores son remitidos por el médico del trabajo para que puedan obtener un diagnóstico sobre su aptitud para el trabajo, confirmar un diagnóstico de enfermedad profesional o rellenar los formularios de declaración de enfermedad profesional.

Para promover la salud de los trabajadores y prevenir la aparición de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, el GMT de Sfax:

- proporciona vigilancia y supervisión de la salud de los trabajadores;
- realiza campañas de vacunación;
- organiza actividades de formación y sensibilización, jornadas de empresa y seminarios científicos;
- ofrece asesoramiento y asistencia sobre las disposiciones y medidas necesarias para eliminar o reducir los riesgos profesionales y mejorar las condiciones de trabajo;
- elabora carteles y folletos para la promoción de la SST;
- contribuye a la vigilancia y al registro de la exposición profesional, así como a la vigilancia de la salud.

El GMT ha organizado varias jornadas de información y sensibilización en materia de SST sobre el modo en que la medicina del trabajo contribuye a prevenir los riesgos profesionales y a proteger el capital humano. Éstas suelen estar dirigidas a las microempresas y a las pequeñas empresas. Por ejemplo, una actividad de sensibilización de puerta a puerta, que se llevó a cabo en colaboración con el Servicio Regional de Inspección de la Salud en el Trabajo (IMRT) y las autoridades municipales, se dirigió a restaurantes, panaderías y pastelerías con el fin de mejorar la cobertura médica entre estas pequeñas empresas y aumentar el número de miembros del GMT. En 2016 se celebró una jornada de sensibilización en colaboración con el Servicio de Inspección de la Salud en el Trabajo de Sfax y la Asociación de Farmacéuticos de Sfax, a raíz de la cual más del 50 por ciento de las farmacias de Sfax con entre dos y diez trabajadores se adhirieron al GMT, lo que les permitió beneficiarse de los servicios médicos prestados por la clínica móvil.



Marcel Crozet - OIT ©

También se han organizado jornadas sectoriales en colaboración con las cámaras sectoriales de UTICA para panaderos, carniceros, peluqueros y taxistas, la última en marzo de 2019.

Para optimizar y agilizar el acceso a los servicios de salud en el trabajo y romper las barreras del sistema, el GMT de Sfax ha colaborado con varias asociaciones para ofrecer asistencia médica preventiva en determinadas categorías de microempresas, entre ellas las recolectoras de almejas. Por ello, en 2017-2018—en colaboración con la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO)—el GMT de Sfax firmó un acuerdo para la prestación de determinados servicios en el marco de un proyecto para que las mujeres recolectoras de almejas se beneficiasen de forma más equitativa de las cadenas agroalimentarias.

Se organizaron varias actividades, en particular:

- ▶ Doce sesiones de sensibilización sobre los derechos en materia de SST: 146 mujeres de las zonas de Gabés y Zabuoussa recibieron formación en materia de SST, incluida la relativa a los riesgos profesionales y los accidentes del trabajo. Entre los temas que se debatieron figuran la introducción de medidas adecuadas para mejorar la seguridad en el trabajo de las mujeres, la promoción de la cobertura social/médica de las mujeres y la importancia de respetar las normas de seguridad en el trabajo.
- ▶ Pruebas médicas: 200 mujeres recolectoras de almejas de Sfax y Gabes se beneficiaron de un reconocimiento médico general, un análisis de sangre y un análisis de orina. Con el apoyo de los médicos especialistas contratados por el GMT, se detectaron varios casos de enfermedad, tras lo cual las mujeres afectadas fueron remitidas al hospital regional para su tratamiento.
- ▶ Se organizaron doce sesiones de apoyo a la protección social con el representante local de la CNSS para informar a las recolectoras de almejas de Gabés y Zabuoussa de las ventajas de la afiliación a la CNSS.

Este enfoque multidisciplinar, combinado con todas estas iniciativas y servicios del GMT, ha alentado a los responsables de las pymes a afiliarse y ha supuesto una oportunidad para que el GMT mejore la tasa de cobertura médica, aumentando así sus recursos humanos, materiales y financieros.



Financiación de la CNAM para la prevención

Los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales representan una parte sustancial del programa de la CNAM. Esto se demuestra en tres ámbitos de actuación: 1) la cobertura asistencial; 2) la elaboración de una base de datos sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales desglosada por causas y circunstancias, y 3) la prevención.

La prevención de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales se basa en la prestación de asistencia técnica a las empresas, lo que alienta a los empleadores a respetar las normas de seguridad. La CNAM también puede financiar programas de prevención, sobre todo mediante subvenciones y préstamos, con el fin de sentar las bases de una seguridad óptima en el lugar de trabajo, promover los servicios de salud en el trabajo y mejorar la tasa de cobertura entre los trabajadores.

La CNAM ha introducido varios programas para incentivar la promoción de la SST:

- ▶ **Créditos de inversión en SST.** La CNAM concede a las empresas créditos de hasta 300 000 dinares tunecinos (aproximadamente 105 800 dólares de los Estados Unidos), con una asignación para la inversión en medidas de SST del 25 por ciento del costo del proyecto. Se pueden conceder préstamos de 5 000 dinares tunecinos (aproximadamente 1 750 dólares de los Estados Unidos) a las pequeñas empresas con una subvención del 50 por ciento del valor del préstamo. La normativa relativa a las indemnizaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en el sector privado también prevé la concesión de «primas» a las empresas que hayan «realizado esfuerzos sostenidos» para mejorar las condiciones de SST.
- ▶ **Financiación de los programas de prevención.** Para incentivar a los empleadores a adoptar medidas de prevención de riesgos profesionales, la CNAM también financia programas de prevención mediante préstamos y ayudas a la inversión⁶⁷.
- ▶ **Subvenciones para los proveedores de servicios de SST.** La CNAM ha concedido a los GMT subvenciones para medidas como la compra de equipos médicos, equipos informáticos y clínicas móviles, y la organización de jornadas de sensibilización⁶⁸. Cada año, proporciona también subvenciones al ISST y a la Oficina Nacional de Protección Civil (ONPC)⁶⁹.
- ▶ **Línea de microcréditos.** La CNAM ha habilitado una línea de microcréditos para la promoción de la SST en las pymes. Se trata de conceder a las microempresas con menos de diez trabajadores préstamos para promover la seguridad en el trabajo, hasta un límite de 5 000 dinares tunecinos (aproximadamente 1 750 dólares de los Estados Unidos), sobre la base de una solicitud presentada. Los intereses se añaden a los préstamos a un tipo del 5 por ciento. Lamentablemente, la lentitud de los trámites administrativos suele disuadir a los propietarios de microempresas y pequeñas empresas de solicitar esta línea de crédito como forma de financiación de pequeños proyectos.

⁶⁷ Los préstamos emitidos entre 1996 y 2015 ascendieron a un total de 7 220 000 dinares tunecinos (aproximadamente 2 532 000 dólares de los Estados Unidos), mientras que las subvenciones a la inversión ascendieron a 2 099 000 dinares tunecinos (aproximadamente 736 100 dólares de los Estados Unidos).

⁶⁸ La CNAM concedió a los GMT 1 953 000 dinares tunecinos (aproximadamente 684 900 dólares de los Estados Unidos) en el marco del contrato programa para 2010-2011. También aportó 560 000 dinares tunecinos (aproximadamente 196 400 dólares de los Estados Unidos) en 2015, 700 000 dinares tunecinos (aproximadamente 245 500 dólares de los Estados Unidos) en 2016 y 560 000 dinares tunecinos (aproximadamente 196 400 dólares de los Estados Unidos) en 2017 para la compra de 13 clínicas móviles para los GMT que aún no estaban equipados con ellas.

⁶⁹ En 2016, la CNAM concedió 1 845 000 dinares tunecinos (aproximadamente 647 000 dólares de los Estados Unidos) al ISST y 190 000 dinares tunecinos (aproximadamente 66 600 dólares de los Estados Unidos) a la ONPC.



Cabe señalar que la introducción de mecanismos para fomentar la inversión en SST no ha supuesto un aumento notable del nivel de prevención de riesgos en las pymes. El número de solicitudes de préstamo sigue siendo limitado: Desde 1996 se han aprobado 114 proyectos, y sólo 50 de esas empresas han completado su proyecto. La bonificación (reducción de hasta el 25 por ciento de las contribuciones de las empresas por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales) sólo ha sido solicitada por 47 empresas, mientras que la penalización (aumento de hasta el 100 por cien de las contribuciones de las empresas por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales) sólo se ha aplicado en contadas ocasiones desde 1995, aunque esta medida ha dado resultados satisfactorios en cuanto a la reducción del número y la gravedad de los accidentes del trabajo en estas empresas.⁷⁰

Premio del Día del Trabajo

El premio nacional de SST lo concede el Ministerio de Asuntos Sociales. A través de este premio, los socios nacionales reconocen medidas o productos especialmente innovadores en el ámbito de la mejora de la SST y el bienestar en el trabajo.

Desde 2010, cada año, en el Día del Trabajo, el Gobierno organiza una prestigiosa ceremonia a la que asisten representantes de numerosas empresas. Entre los premios otorgados durante el evento se encuentran el premio al trabajador ejemplar, el premio al progreso social, el premio del comité consultivo mixto de empresas y el premio nacional de SST.

El número de solicitudes para estos premios aumenta cada año. Sin embargo, a pesar de que sus médicos del trabajo los animan a presentar una candidatura, las pequeñas empresas que participan son escasas. Por lo general, son las empresas medianas y las empresas grandes bien estructuradas las que muestran más interés.

El proyecto de gobernanza para apoyar la inspección del trabajo

En 2016 se puso en marcha un proyecto llamado «Reforzar la gobernanza del trabajo en las pymes y apoyar la transición de la economía informal a la economía formal», financiado por el Gobierno francés y ejecutado por la Oficina Internacional del Trabajo. Su objetivo es apoyar a las pymes, incluidas las de la economía informal, para prevenir los riesgos profesionales, mejorar las condiciones de trabajo y promover el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

El proyecto tiene una doble estrategia para alcanzar sus objetivos: apoyar a los servicios de inspección del trabajo, a las autoridades del trabajo, así como a otras instituciones públicas nacionales para garantizar un mejor respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la SST, e informar y movilizar a los mandantes tripartitos (Gobiernos, representantes de los empleadores y representantes de los trabajadores) sobre cuestiones relacionadas con esos principios y derechos y la SST para que puedan identificar y prevenir mejor los riesgos profesionales y facilitar su aplicación efectiva en las pymes, inclusive en la economía informal.

Este proyecto ha centrado sus actividades en los sectores de la construcción, el comercio y la artesanía, que fueron seleccionados a partir de una evaluación preliminar y de consultas con los mandantes tripartitos nacionales.

Se llevó a cabo un análisis en profundidad de todos los sectores para identificar los problemas y los retos a los que se enfrenta la aplicación de las normas relativas a los principios y derechos fundamentales y la SST, con el fin de establecer una estrategia de intervención nacional adecuada.

⁷⁰ Datos facilitados durante la entrevista con el Sr. Zouari, ingeniero jefe de la rama de prevención sur de la CNAM.



Se organizaron talleres para establecer un plan de acción estratégico. Estos eventos también brindaron la oportunidad de presentar la metodología de la formación participativa orientada a la acción para aplicar programas de prevención en las pymes.

Los resultados obtenidos hasta la fecha incluyen formación para el Servicio de Inspección de Trabajo y el ISST sobre la adopción de un enfoque participativo adecuado para apoyar a las microempresas y las pequeñas empresas en la aplicación de las normas de SST.

Programa de Apoyo al Desarrollo de Zonas Desfavorecidas (programa AZD)

Este programa fue financiado por la Unión Europea y ejecutado por la Oficina Internacional del Trabajo entre 2012 y 2017. Su objetivo es apoyar la recuperación económica y la integración de los jóvenes desempleados—especialmente los poco calificados—en el mercado de trabajo mediante la creación y consolidación de trabajo decente.

La intervención de la Oficina se centró en el apoyo institucional para fortalecer las capacidades de sus socios, y en la promoción del trabajo intensivo en empleo, reforzado por dos elementos adicionales: la integración económica de los jóvenes desempleados, especialmente los que carecen de calificaciones, y el desarrollo económico local.⁷¹

Los tres ámbitos de intervención fueron i) las infraestructuras intensivas en empleo (con emplazamientos piloto, la promoción de materiales locales, la implicación de los socios locales y la sociedad civil, la formación de las pymes del sector de la construcción y la formación de los jóvenes sin calificaciones); ii) el desarrollo económico local (con la creación de un foro de diálogo público-privado, la organización de los agentes económicos locales y la creación de valor añadido a través de la transformación de la producción local), y iii) la integración profesional (con programas de aprendizaje en centros de aprendizaje intensivo en empleo, el apoyo a la creación de pymes y el aumento del acceso a los servicios de apoyo a la integración profesional).

Los resultados prácticos fueron, entre otros, la apertura de Ousseltia (Kef); el apoyo a los productores de plantas aromáticas y medicinales y de miel en Ain Boussadia (Siliana); el estudio de los puntos críticos de la ruta 719 (Siliana); la construcción de un mercado en el barrio de Zouhour con un enfoque comunitario (Kasserine); el refuerzo de las capacidades de los artesanos de la madera de olivo (Sidi Bouzid); la remodelación del zoco semanal de Sidi Bouzid; el apoyo al desarrollo de la industria láctea en Sidi Aich (Gafsa), y la construcción de un mercado de barrio en Essourour (Gafsa).

⁷¹ La Oficina contribuyó a la aplicación del primer componente del programa AZD mediante un proyecto de apoyo a la creación de empleo y a la reinserción, complementando la oferta estatal.



Iniciativa piloto para un desarrollo local integrado

La iniciativa piloto de desarrollo local integrado se inscribe en el marco del apoyo de los socios internacionales al proceso de descentralización iniciado por las autoridades tunecinas, cuyos principios se recogen en la nueva Constitución, aprobada en enero de 2014.

Su duración es del 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2021 y está financiada por la Unión Europea. En términos generales, el proyecto pretende mejorar las condiciones de vida de las poblaciones a través de acciones concretas que tengan un impacto directo en las comunidades beneficiarias. Esta acción se lleva a cabo mediante la creación de capacidades entre los actores locales, el apoyo específico a las actividades generadoras de empleo y la asimilación de los principios de la reforma—incluido el proceso de toma de decisiones ascendente—por parte de todos los socios. La iniciativa se desarrolla en cuatro gobernaciones de las regiones fronterizas (Jendouba, Kasserine, Gafsa y Tataouine) que se encuentran entre las más desfavorecidas del país.

Reconociendo la importancia de las medidas emprendidas en el marco del programa AZD, la Unión Europea pidió a la Oficina Internacional del Trabajo que prestara asistencia técnica para la ejecución de este proyecto.

El objetivo principal es apoyar la creación de puestos de trabajo decente y aumentar los ingresos mediante la construcción de infraestructuras, la creación de valor añadido local para las sustancias y activos útiles que se encuentran en la localidad, y el apoyo a la contratación en nuevos municipios. La formación práctica también ha desempeñado un papel importante en las actividades a todos los niveles: dentro de la comunidad, especialmente entre los jóvenes y las mujeres; los equipos municipales; el sector privado (pymes); los socios regionales, y otros programas.

En el marco de la iniciativa, en diciembre de 2018 se celebró un taller participativo de formación de formadores para trabajar en la mejora de las condiciones de trabajo en las pymes del sector agrícola de la región de Tataouine, con la participación de varias instituciones. Para el taller se recurrió a la metodología Mejoras laborales en el desarrollo de los barrios (WIND).

Se organizó una visita en el terreno para identificar las prácticas positivas y negativas entre los trabajadores del sector agrícola, al tiempo que se intercambiaron las mejores prácticas de prevención, con la puesta en común de métodos que combinan la SST, la mejora de las condiciones de trabajo y el aumento de la productividad.



Otras iniciativas de formación y educación

Utilización de la metodología Other-WISE

La Oficina Internacional del Trabajo ha aplicado los módulos de acción de Other-WISE en Túnez, traduciéndolos al árabe y adaptando el formato de los módulos a los diferentes grupos destinatarios. Seguidamente se ha elaborado la guía «Chater y Chatra», dirigida a los trabajadores jóvenes de las microempresas, que presenta los módulos de forma fácil y desenfadada.

Formación continua

No es posible hablar de apoyo sin abordar la formación continua de los trabajadores en materia de SST. En efecto, el Código del Trabajo tunecino (artículos 364 y 365) obliga a todas las empresas a pagar un impuesto de formación profesional sobre la masa salarial (a un tipo del 1 por ciento para las empresas manufactureras y del 2 por ciento para las de otros sectores económicos). Este impuesto se destina a la formación continua y avanzada de los trabajadores de la empresa en diversas áreas, incluida la de SST. La bonificación del impuesto de formación profesional constituye el instrumento más antiguo e importante en favor de la formación continua y representa un medio de incentivar la formación en materia de SST en las pymes.





5. Conclusión

En Túnez, las pymes viven actualmente un periodo de grandes cambios económicos, tecnológicos y sociales. La noción de calidad se ha convertido en una prioridad absoluta frente a la competencia industrial internacional. Estos cambios no dejan de afectar a las condiciones de trabajo y al bienestar físico y mental de los trabajadores. Muchas pymes se enfrentan a importantes problemas, como las dificultades para acceder a las fuentes de financiación. Esto dificulta el cumplimiento de determinados requisitos normativos, en particular la introducción de políticas de prevención dirigidas a obtener las herramientas y prácticas necesarias para un mejor control de los riesgos profesionales.

La mayoría de los puestos de trabajo en Túnez se encuentran en las pymes, pero su historial en materia de SST es pobre en comparación con el de las grandes empresas.

El contexto socioeconómico y la estructura industrial de Túnez han conferido ciertas características a las relaciones entre los distintos agentes implicados en la SST:

- La mayoría de los empleadores, que buscan beneficios materiales y éxito a largo plazo para sus empresas, no discuten la importancia de la SST. Sin embargo, no es una prioridad para determinadas empresas, especialmente las que tienen dificultades financieras.
- La cultura de los trabajadores tunecinos ha progresado mucho en los últimos años. Puede observarse que cada vez más trabajadores exigen a sus empleadores medidas de seguridad y prevención. Sin embargo, a pesar de que el derecho a la SST se ha convertido en una reivindicación sindical, existe un menor grado de concienciación entre los trabajadores de determinados sectores, en particular la construcción, la agricultura y la pesca, y en las microempresas industriales. Aunque esto puede explicarse en cierta medida por el entorno de trabajo y el papel del director, está surgiendo un modelo de SST basado en la aceptación del riesgo.
- El papel del Estado sigue estando limitado por el contexto económico nacional e internacional. La legislación tunecina en materia de SST es flexible en comparación con la de los países europeos, pero no ha evolucionado significativamente en los últimos años.

Este estudio indica que las pymes tunecinas siguen teniendo una percepción limitada de los riesgos en materia de SST debido a las relaciones de trabajo basadas en la proximidad y al papel dominante que desempeñan los directivos con escasa conciencia de las cuestiones de SST. Además, el papel de contratista que desempeñan las pymes las expone a riesgos de accidente adicionales, careciendo de los recursos necesarios para minimizarlos o prevenirlos. Al mismo tiempo, hay signos de esperanza para la SST en Túnez, ya que muchas pymes tunecinas han optado por establecer sistemas de gestión de la SST o sistemas de gestión integrados que favorecen la creación de un entorno de trabajo más seguro, reduciendo así los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales y los costos asociados, y mejorando la imagen de marca de estas empresas a nivel internacional. Esta labor ha incluido actividades sobre el terreno para recoger las opiniones y experiencias de las empresas que han emprendido actividades de gestión de la SST o que han introducido una política de SST orientada a la certificación de esta.

Por lo tanto, no es posible transferir sin más los métodos y herramientas diseñados para las grandes empresas a las pymes.

El fomento de los sistemas de SST en las pymes requiere la creación y aplicación de una estrategia nacional de prevención de riesgos profesionales participativa y basada en la colaboración, que permita a todos los agentes trabajar juntos para establecer objetivos y medidas realistas que respondan a las necesidades sobre el terreno.

El proceso de reflexión iniciado sobre las medidas necesarias en las pymes ha dado lugar a un cierto número de medidas preventivas, que pueden clasificarse a grandes rasgos en dos grupos principales:



- El primer conjunto de medidas se dirige a los responsables de las empresas para mejorar su concienciación. Aunque se considera que estos directivos son actores clave en la prevención de riesgos, carecen de información y medios, por lo que cualquier medida que se introduzca debe captar su interés aprovechando el entorno de la empresa. Un entorno normativo, independientemente de su capacidad coercitiva, es una condición necesaria pero insuficiente para mejorar el nivel de prevención.
- El segundo conjunto de medidas se refiere a los trabajadores. De hecho, aunque el grado de prevención de riesgos está estrechamente relacionado con el nivel de colaboración entre directivos y trabajadores en lo que respecta a los riesgos y su prevención, las características distintivas de las relaciones sociales en las pequeñas empresas constituyen un obstáculo para la información.

Los SG-SST para las pequeñas empresas son también un elemento clave en materia de SST, por lo que se ha introducido una estrategia nacional en este ámbito, además de varios proyectos de hermanamiento entre Túnez y la Unión Europea, una serie de incentivos económicos y financieros, y numerosas iniciativas de la Oficina Internacional del Trabajo en apoyo de las pymes tunecinas.

A pesar de este abanico de iniciativas, las pymes tunecinas siguen enfrentándose a grandes retos. El primero de ellos, pero no por ello menos importante, es identificar las necesidades de las pymes y los problemas reales a los que se enfrentan a la hora de aplicar las normas de SST, dadas las presiones financieras, políticas y normativas existentes.

También es importante detenerse a examinar las instituciones que velan por la aplicación de la normativa en materia de SST, especialmente el CNAM, la DIMST y los Servicios de Inspección de la Salud en el Trabajo, que necesitan el apoyo adecuado para desempeñar su función de inspección y control con la mayor eficacia posible. También hay que apoyar a los organismos de asistencia, asesoramiento y supervisión (en particular el ISST) para que puedan desempeñar su función de formación, tanto en relación con el ámbito médico y técnico de la SST, como para los trabajadores y empleadores de las pymes. También es vital recordar la especial atención que requieren los GMT, que son los principales impulsores de la prestación de salud en el trabajo en Túnez, ya que son los proveedores fundamentales de servicios de SST a las pymes. Aunque algunas de ellas han realizado importantes avances en materia de prevención de riesgos profesionales, otras siguen enfrentándose a obstáculos e impedimentos; se necesitan soluciones e iniciativas de apoyo para optimizar su papel en la promoción de la SST en las pymes.





Bibliografía

- Agence de promotion de l'industrie et de l'innovation (API). 2019. Bulletin de conjoncture de l'Agence de promotion de l'industrie et de l'innovation tunisienne d'avril 2019.
- Aroun, Kamel ; Bouzid, Sofiane. s.f. La mise en place d'un système de management intégré (Qualité-Sécurité-Environnement). Cas de l'entreprise portuaire de Bejaia (EPB). Mémoire de fin de cycle Pour l'obtention du diplôme de master en Science de Gestion.
- Baccouche, Ben Mansour. 2017. Tunisie : Réalité de l'industrie tunisienne.
- Baril-Gingras, G ; Bellemare, M ; Brun, JP. 2006. « Interventions externes en santé et en sécurité du travail. Influence du contexte de l'établissement sur l'implantation de mesures préventives. » Relations Industrielles. 61 (1) : 9-43.
- Baril, G ; Bellemare, M ; Brun, JP. 2007. « Conditions et processus menant à des changements à la suite d'interventions en santé et en sécurité du travail: l'exemple d'activités de formation ». Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé. 9-1 | 2007
- Ben Laiba, Mohamed. 2007. Profil national de la santé et de la sécurité au travail en Tunisie. ISST. Novembre de 2007
- Bessalah, K. 2008. « Analyses statistiques et recommandations pour la prévention des risques professionnels dans le secteur agriculture et pêche ». Revue ISST N°46. Julio de 2008.
- Caisse Nationale d'Assurance Maladie (CNAM). 2017. Rapport statistique général des Accidents de Travail et des maladies professionnelles. Direction centrale de la gestion des risques professionnels caisse nationale d'assurance maladies.
- Champoux, D ; Brun, JP. 2000. « Prise en charge de la sécurité dans les petites entreprises manufacturières : état de la situation et pistes pour l'intervention et la recherche ». Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé. 2-2 | 2000
- Dahmeni, Frida. 2018. « Économie informelle en Tunisie : la république de la débrouille ». Jeune Afrique Économie et Finances. Marzo de 2018.
- Direction de l'inspection médicale de travail (DIMST), Institut de Santé et de Sécurité au Travail (ISST), Caisse Nationale d'Assurance Maladie (CNAM), Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS), Direction générale de l'inspection du travail et de la conciliation (DGITC), Direction générale du travail (DGT). 2016. État des lieux partagés de la santé et de la sécurité au travail en Tunisie. Septembre de 2016.
- Dridi Samir. 2019. « La CNAM entre dettes et devoirs à l'égard de l'assuré social. Entretien avec Salah Hmidet, Porte-parole de la CNAM ». La Presse de Tunisie. 3 de abril de 2018.
- El ELJ, Moez ; Ben Braham, Mehdi. 2018. Mise en œuvre d'un diagnostic approfondi sur l'application des principes et droits fondamentaux au travail et de la santé et sécurité au travail dans des secteurs d'activités économiques de la Tunisie ; cas des secteurs du BTP – Artisanat -Commerce. Rapport final. Julio de 2018.
- Hamzaoui, H ; Rammeh, H. 2008. « La réglementation relative à la santé et la sécurité au travail dans le secteur agriculture et pêche. » Revue ISST N°46. Julio de 2008.
- Hasle, P; Limborg, HJ. 2006. « A review of the literature on preventative occupational health and safety activities in small enterprises ». Industrial Health. 44 (1) : 6-12.
- Institut national de Statistiques (INS). Statistiques Tunisie. Banque de données nationales. Disponible en: <http://www.ins.nat.tn>.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2013. Tunisia. Global Database on Occupational Safety and Health Legislation. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/legosh/en/f?p=14100:1100:0::NO::P1100_ISO_CODE3,P1100_YEAR:TUN,2013
- . 2015. La jeunesse tunisienne et l'économie informelle. Ginebra: OIT.
- Mabrouk, Khaoula Haj. 2014. Étude des conditions de travail et gestion du risque professionnel: Expérience pratique du GMT SOUSSE. 1ère rencontre des pratiques en SST. Enero de 2014.
- Mili, Habib. 2014. Gestion des Groupement de Médecine du travail : démarche qualité, un outil incontournable à GMT Monastir. 1ère rencontre des pratiques en SST. Enero de 2014.
- Moule C. 1998. « Regulation of Work in Small Firms: A View from the Inside ». Work, Employment and Society. 12 (4) : 635-654.
- Mounira, BouAli. 2012. Caractéristiques du tissu Industriel tunisien en 2011 : Cadre institutionnel et



Financement des PME. Ministère de la planification et du Développement Régional, Institut Tunisien de la Compétitivité et des Études Quantitatives. ITCEQ/ N°22/2012.

Mrizek, Néjib. 2001. La médecine du Travail en Tunisie et le défi du 21ème siècle. Les perspectives d'avenir. SST N° 19. Octobre de 2001 : 21-25.

Nouaigui, H ; Gharbi, M. 2008. « La santé et la sécurité au travail dans le secteur agricole et de la pêche en Tunisie , état des lieux et recommandations ». Revue ISST núm. 46. Julio de 2008.

Safa Ismail. 2019. Évaluation économique de la réforme de l'assurance maladie en Tunisie. Thèse pour l'obtention du grade de Docteur en Sciences Économiques Présentée et soutenue publiquement.

Tait, R; Walker, D. 1998. «Risk assessment in small enterprises. A study of attitudes and resource implications». Journal of the Institution of Occupational Safety and Health, 2(1): 37-44.

Thabeut, Sahbi. 2014. La gestion administrative et financière ai sein du GMT NABEUL. 1ère rencontre des pratiques en SST. Enero de 2014.

Walters D. D. 2005. «The challenge of change for strategies on health and safety at work in the 21st century». Policy and Practice in Health and Safety. 3 (2): 3-20.

Grupo Banco Mundial. 2018. Doing Business Economy Profile 2017: Tunisia. © Banco Mundial. Washington, DC. Disponible en: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/25654>

Zghidi, Adnene. 2016. «La PME Tunisienne au rythme de la révolution du Jasmin». Leaders, 27 de abril de 2016. Disponible en: <https://www.leaders.com.tn/article/19650-la-pme-tunisienne-au-rythme-de-la-revolution-du-jasmin>



Anexo 1. Lista de los informantes clave

Nombre	Institución	Cargo	Ciudad
Dr. Lotfi Mahjoub	Ministerio de Asuntos Sociales	Director General de la Inspección Médica del Trabajo del Ministerio de Asuntos Sociales	Túnez
Dr. Habib Nouaigui	Ministerio de Asuntos Sociales	Director General del Instituto de Salud y Seguridad en el Trabajo	Túnez
Sr. Chiheb Zouari	CNAM	Ingeniero responsable de la antena de prevención Sur	Sfax
Sr. Mohamed Anouar Laadhar	Asamblea de Representantes del Pueblo	Diputado (desde 2014)	Túnez
Señor Abdelkarim Jrad	UGTT	Secretario General Adjunto, Responsable de la Protección Social de la UGTT	Túnez
Señor Anouar Triki	UTICA	Presidente de la Unión Tunecina de la Industria, el Comercio y la Artesanía	Sfax
Monsieur Abderrazek 45Krichen	UTAP	Presidente de la Unión Tunecina de la Agricultura, el Comercio y la Artesanía	Sfax



► Anexo 2. Lista de entrevistas realizadas en el marco de la encuesta

Encuestados	Cargo	Empresa / Sector	Tamaño Núm. trabajadores	Ciudad
Sr. Ahmed Masmoudi	Directivo Ejecutivo	«Patisserie Masmoudi» Producción de alimentos	450	Sfax
Sr. Maher Bougacha	Directivo Ejecutivo	«Sifcol» Productos químicos	50	Sfax
Sr. Adnene Ellouze	Directivo Ejecutivo	«HenkelAlki - Túnez» Cosméticos y detergentes	134	Sfax
Sr. Mohamed Ali Ben Ayed	Empresario	«Chalutier» Pesca	28	Sfax
Núm. 3	Trabajadores asalariados	Carpintería	4	Sfax
Núm. 3	Trabajadores asalariados	Construcción	20	Sfax
Núm. 3	Trabajadores asalariados	Productos químicos	60	Sfax
Núm. 3	Trabajadores asalariados	Cosméticos	140	Sfax
Núm. 3	Trabajadores asalariados	Producción de alimentos	450	Sfax



Anexos

► Anexo 1. Entrevista a informantes clave

IDatos personales del informante

Nombre:

Cargo/institución:

I. Presencia de estrategias nacionales de SST/actores principales

1. ¿Cuál es el papel de su institución en el apoyo a las microempresas y las pequeñas y medianas empresas (mipymes)?
Describa las actividades que se han llevado a cabo en relación con el desarrollo de las mipymes.
2. ¿Han oído hablar alguna vez de la SST? ¿Qué opina de la SST en las mipymes? En su opinión, ¿es importante facilitar la aplicación de la SST en las mipymes?
3. ¿Tiene su institución algún papel en la mejora de la SST en las mipymes?
En caso afirmativo, sírvase describirlo
En caso negativo, ¿puede su institución participar en la mejora de la aplicación de la SST en las mipymes?
4. ¿Existe en su institución una estrategia nacional o programas destinados a mejorar la SST de las mipymes?
En caso afirmativo, sírvase describirlo o remitirnos a la fuente.
5. ¿Se dirige la estrategia o el programa nacional a algún sector industrial en particular? En caso afirmativo, ¿a cuál o cuáles?
6. ¿Existe algún presupuesto especial asignado por su institución para promover la aplicación de la SST en las mipymes? En caso afirmativo, ¿a cuánto asciende? (para ayudar a cuantificarlo, utilice porcentajes/términos de comparación).
7. En concreto, para las oficinas de distrito y los centros de atención salud comunitarios: ¿ha recibido su institución alguna vez fondos de responsabilidad social de industrias u otras organizaciones? En caso afirmativo, ¿ha asignado fondos de ese tipo para promover la aplicación de la SST por parte de las mipymes?

II. Descripción de las iniciativas de apoyo actualmente en marcha o puestas en marcha en los últimos años

8. ¿Qué tipo de iniciativas/herramientas se han formulado/adaptado/ impartido/ difundido?
Sírvase incluir actividades como campañas realizadas por los Gobiernos y los interlocutores sociales, materiales de sensibilización, traducción a las lenguas pertinentes, difusión, entre otras. Haga referencia también los sitios web, cuando proceda, y las formas de acceder a las copias impresas.
1. Herramientas de formación
 2. Suministro de herramientas de información, como hojas informativas, folletos, materiales visuales, campañas en los medios de comunicación, publicaciones, etc.
 3. Incentivos económicos (por ejemplo, descuentos para la actualización tecnológica, incentivos para la compra de EPP, seguros...)
 4. Campañas de sensibilización

5. Recurso a intermediarios (por ejemplo, inspectores del trabajo o profesionales de la seguridad para asesorar en el lugar de trabajo)
 6. Premios, concursos, certificados (mecanismos de recompensa)
 7. Otros
9. Sírvase describir cada una de las iniciativas mencionadas en la pregunta núm. 8:
-
- ¿A qué sector económico y/o beneficiarios se dirige?
 - ¿Quiénes son los principales ejecutores?
 - ¿A qué intermediarios han recurrido (por ejemplo, inspectores del trabajo, formadores profesionales, proveedores de servicios privados...)?
 - ¿Han aplicado una estrategia de difusión adecuada? ¿Cuál ha sido el medio utilizado? Por ejemplo, en línea, folletos, información dada a los foros y similares, de boca a oreja.
 - ¿Han incluido la intervención una actividad de seguimiento como cuestionarios para las empresas participantes, visitas de seguimiento por parte de los servicios de asesoramiento...)?
10. ¿Cuándo comenzó y terminó esta participación o sigue en curso?
-
11. ¿Ha habido algún apoyo de la OIT a través de proyectos de cooperación al desarrollo?
-
- En caso afirmativo, ¿ha incluido el uso de SCORE o de cualquier otro paquete de formación WISE, WIND, etc.?
 - En caso afirmativo, ¿ha hecho el Ministerio/Oficina Regional un seguimiento de alguna de estas actividades, por ejemplo, incluyendo las metodologías de formación en sus programas de formación de representantes nacionales/inspectores del trabajo/otros profesionales como formadores?
- Especifique si se trata de iniciativas completamente independientes del apoyo de la OIT.

III. Resultados/impacto de las iniciativas y cómo se miden

12. ¿Se ha podido establecer algún resultado de la aplicación de estas iniciativas?
-
- ¿Qué resultados a corto plazo se han conseguido con la aplicación de estas iniciativas?
 - ¿Cuáles son los beneficios a largo plazo que reciben las mipymes gracias a la aplicación de estas iniciativas?
13. ¿Cuáles son los esfuerzos de supervisión o inspección desplegados por su institución en las mipymes? Sírvase detallar lo siguiente:
-
- ¿Cuáles son los obstáculos para realizar el seguimiento de las mipymes?
 - ¿Cuáles son los beneficios que reciben las mipymes gracias a los sistemas de supervisión que se han introducido?
14. ¿Es sostenible la ayuda? Describa la sostenibilidad en el tiempo en términos de:
-
- apoyo institucional continuado
 - disponibilidad de presupuesto, apoyo financiero, rentabilidad
 - capacidad técnica desarrollada para continuar el programa

IV. Desafíos y oportunidades en la prestación de apoyo en materia de SST a las mipymes

15. ¿Cuáles son los principales retos a la hora de prestar su apoyo a las mipymes (por ejemplo, falta de fondos, falta de inspectores, dificultad para llegar a las pymes, desconfianza de las mipymes en la fuente/miedo a la inspección, demasiado papeleo, procedimientos que disuaden a las mipymes de presentar solicitudes)?

- ¿Cómo ha intentado usted/su organización/ministerio superarlos?

- En los casos de éxito parcial o nulo, ¿qué medidas alternativas podrían haber funcionado?

16. ¿Qué ha caracterizado a los mecanismos de ejecución de estas herramientas/iniciativas y cómo han sido específicamente eficaces para las pymes (por ejemplo, el contenido, el diseño, la estrategia de difusión, el hecho de abordar sectores relevantes, su seguimiento)?

17. ¿Cuál es, en su opinión o en la de su organización, el medio más eficaz para lograr el cambio en materia de SST en las pymes?

18. ¿Existen recomendaciones para mejorar la aplicación de la SST en las mipymes?

► **Anexo 2. Cuestionario para los empleadores**

I. Datos generales de la empresa

Nombre de la empresa:

Nombre del propietario:

Producto:

Número de registro:

Dirección:

Número de teléfono:

Propiedad: 1. Privada 2. Compartida 3. Alquiler

Activos en rupias indonesias:

Capacidad de producción diaria:

Número medio de trabajadores implicados:

Grupo de edad de los trabajadores:

Afiliación asociación:

Materias primas utilizadas:

Maquinaria utilizada:

¿Se realiza un mantenimiento periódico de las máquinas? Sí No

	Sí	No
¿Existen seguros de salud para los trabajadores?		

¿Se realiza una vigilancia médica de los trabajadores?	Sí	No

Distancia de los servicios de atención de salud:

¿Es la carretera accesible para que la utilicen los camiones de bomberos? Sí No

II. Datos sobre los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales

1. ¿Cuántos accidentes del trabajo ha habido en la fábrica en los últimos 12 meses?

1. Incendios

2. Riesgo de resbalones, tropiezos y caídas

3. Cortes en los dedos

4. Brotes

5. Descargas eléctricas.

6. Otros accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

2. ¿Qué medidas adoptan desde entonces para prevenir los accidentes del trabajo?

.....

.....

3. ¿Registran los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales?	Sí	No
4. Los trabajadores están libres de:		
1. Tuberculosis	Sí	No
2. Enfermedades de la piel	Sí	No
3. Hepatitis	Sí	No
4. Diarreas	Sí	No
5. Tifoidea	Sí	No
6. Dolores de cabeza	Sí	No
7. trastornos neurológicos	Sí	No
8. Trastornos musculoesqueléticos	Sí	No
9. Enfermedades oculares y anexos oculares	Sí	No
10. Adormecimiento de los dedos	Sí	No
11. Pérdidas de audición	Sí	No

III. Peligros de SST

5. ¿Existen peligros en el lugar de trabajo?		
1. Ruido	Sí	No
2. Altas temperaturas	Sí	No
3. Vibraciones	Sí	No
4. Humos	Sí	No
5. Productos químicos	Sí	No
6. Humos de soldadura	Sí	No
7. Animales	Sí	No
8. Microorganismos	Sí	No
9. Posturas incómodas	Sí	No
10. Riesgos psicosociales	Sí	No
11. Riesgo de resbalones, tropiezos, caídas	Sí	No
12. Fuego	Sí	No
13. Otros:		
6. ¿Han realizado una evaluación de los problemas generales de seguridad y salud en el trabajo en la fábrica?	Sí	No
7. ¿Adoptan alguna medida preventiva para evitar los accidentes del trabajo?	Sí	No

IV. Conocimientos sobre SST y legislación en materia de SST

¿Ha oído hablar alguna vez de la SST?	Sí	No
8. ¿Qué opina acerca de la SST?		
1. Es poco importante		

2. Es importante
3. Es prioritaria.
9. ¿Conoce la legislación nacional en materia de SST? Sí No

V. Actitud hacia la SST

10. Si su empresa proporciona SST en el lugar de trabajo, ¿qué les ha motivado a hacerlo? (Elija una o más opciones)
1. La seguridad de los trabajadores se traduce en una mayor productividad
2. La seguridad y la salud son una prioridad en la agenda de la empresa
3. La mejora de la imagen de la empresa
4. La reducción de los costos de indemnización de los trabajadores
5. Proporcionar SST no cuesta mucho
6. Los trabajadores que la empresa se implicaran en la SST
7. Para complacer a los trabajadores
8. Para cumplir la normativa nacional en materia de SST
9. Para respetar las normas internacionales de seguridad
10. Otros:
11. No es aplicable
11. Si su empresa no ofrece ningún tipo de SST, ¿cuáles son los factores que les impiden hacerlo? (Elija una o más opciones)
1. Falta de presupuesto
2. Falta de información sobre cómo aplicar la legislación
3. Miedo a cambiar los condiciones de trabajo tradicionales
4. Miedo a gastar tiempo y dinero inútilmente
5. Miedo a que la productividad disminuya
6. Están sobrecargados de trabajo y no pueden centrarse en la mejora de las condiciones de trabajo
7. La tarea de mejorar las condiciones de trabajo es demasiado ingente para llevarla a cabo
8. Otros:
9. No es aplicable

VI. Conocimiento de las iniciativas de SST

12. ¿Conoce alguna actividad en materia de SST que organice el Ministerio, alguna ONG o el Foro para las pequeñas empresas? Sí No
13. En caso afirmativo, ¿cómo se ha enterado de estas iniciativas? (campañas, boca oreja, etc.)

.....

.....

14. Qué tipo de iniciativas conoce (formación, incentivos económicos, premios, campañas, certificados, servicios de asesoramiento...)

.....

.....

15. ¿Conoce alguna actividad en materia de SST que organice el Ministerio, alguna ONG o el Foro para las pequeñas empresas?

Sí No

16. En caso afirmativo, ¿cómo se ha enterado de estas iniciativas? (campañas, boca oreja, etc.)

.....

.....

17. Did you notice any benefits from participating in the activity?

Sí No

1. Mejor conocimiento de la normativa sobre SST

Sí No

2. Mejor práctica sobre cómo prevenir accidentes del trabajo

Sí No

3. Menos accidentes del trabajo registrados

Sí No

4. Mejora de la comunicación en el entorno de trabajo

Sí No

5. Establecimiento de una comisión sobre SST

Sí No

6. Mejoras sencillas que marcan la diferencia

Sí No

(e.g. displaying signs, clearing the way etc.)

18. Si no han observado beneficios, ¿sírvase explicar por qué?

1. Demasiado costoso

Sí No

2. No hay tiempo suficiente

Sí No

3. Procedimientos demasiado difíciles/no adaptados al sector

Sí No

4. Falta de colaboración en el trabajo para la introducción de mejoras

Sí No

19. Si no ha habido participación, ¿cuáles han sido los obstáculos que la han impedido?

1. No tiene conocimiento de ninguno/no se ha comunicado

Sí No

2. Dificultad para participar debido a los trámites/burocracia

Sí No

3. No ofrece beneficios reales

Sí No

4. No tengo tiempo

Sí No

5. No se dirigen a las mipymes

Sí No

6. No hay razones particulares/no están motivados para participar

Sí No

7. Otros:

► Anexo 3. Cuestionario para los trabajadores

I. Preguntas generales

Tipos de trabajador:

- a. Producción
- b. No producción (trabajo de oficina)

¿Cómo describiría su disposición laboral en su trabajo principal?

- 1. Trabajo como contratista independiente, consultor independiente, y trabajador por cuenta propia
- 2. Estoy de guardia, y trabajo sólo cuando me llaman para trabajar
- 3. Trabajo para un contratista que proporciona trabajadores y servicios a otros bajo contrato
- 4. Soy un trabajador regular y permanente (modalidad de trabajo estándar)

¿Cuánto tiempo lleva trabajando en su actual empleo para su actual empleador?

- 1. Menos de 6 meses
- 2. 6-12 meses
- 3. Más de un año
- 4. Otros (sírvase especificar)

II. Conocimiento de la normativa sobre SST

- | | | |
|---|----|----|
| 1. ¿Ha oído hablar alguna vez de la SST? | Sí | No |
| 2. ¿Cómo la percibe? | | |
| <ul style="list-style-type: none"> 1. No es importante 2. Es importante 3. Es prioritaria. | | |
| 3. ¿Tiene su establecimiento/lugar de trabajo una política de SST por escrito? | | |
| Sí | | |
| No → pasar a la pregunta núm.5 | | |
| No lo sé | | |
| 4. ¿Tiene acceso a esta política? | Sí | No |

III. Conocimiento de la SST

- | | | |
|---|-----------------------------------|-------------|
| 5. En cuanto a los riesgos para la salud y la seguridad relacionados con el desempeño de su trabajo, ¿qué grado de información diría que tiene? | | |
| 1. Estoy muy bien informado | 2. Estoy bien informado | |
| 3. No estoy muy bien informado | 4. No estoy nada bien informado | 5. No lo sé |
| 6. ¿Piensa que su trabajo afecta a tu salud? | | |
| 1. Sí | 2. No → pasar a la pregunta núm.8 | 3. No lo sé |

7. ¿Cómo afecta su trabajo a su salud? (Por favor, marque una o más opciones con un círculo, si procede).

1. Problemas de audición 2. Problemas de visión 3. Problemas dermatológicos 4. Dolores de espalda
5. Dolores de cabeza 6. Dolores de estómago 7. Dolores musculares en los hombros, el cuello, los miembros superiores e inferiores 8. Dificultades respiratorias 9. Patología cardíaca 10. Lesiones 11. Estrés
12. Fatiga general 13. Problemas de insomnio 14. Alergias 15. Ansiedad 16. Irritabilidad
17. Otros:

8. ¿Informa de cualquier accidente o lesión para la salud que se produce durante el trabajo o en relación con éste?

1. Siempre 2. A veces 3. Raramente 4. Nunca

IV. Percepción del estado de salud física del trabajador en el trabajo

9. ¿Diría que en general su salud es?

1. Muy buenas 2. Buenas 3. Bastante buenas 4. Malas

10. ¿Qué le gustaría cambiar en sus condiciones de trabajo para mejorar o mantener su salud?

.
.

11. ¿Qué le impide, si es que hay algo, hacer este cambio? (Por favor, marque uno o más con un círculo, si procede).

1. El problema no es grave, no hay prisa
2. No tengo tiempo
3. No tengo energía suficiente
4. No tengo dinero suficiente
5. No sé por dónde empezar
6. No estoy seguro de ser capaz de hacerlo
7. Ningún estímulo por parte de mis colegas, familia o amigos
8. Ningún estímulo o ayuda por parte del empleador
9. No quiero cambiar mis costumbres
10. No estoy seguro de que pueda realmente marcar la diferencia
11. Supone demasiado estrés en este momento
12. No sé qué me lo impide
13. Otros

12. ¿Cómo evalúa las condiciones de SST?

1. Muy buenas 2. Buenas 3. Bastante buenas 4. Malas

V. Percepción del trabajador de la actitud de la dirección en materia de SST

13. En general, ¿cómo describiría las relaciones en su lugar de trabajo entre la dirección y los trabajadores?

1. Muy buenas 2. Buenas 3. Neutras 4. Malas 5. Muy malas

14. ¿Considera que los trabajadores y la dirección colaboran para garantizar unas condiciones de trabajo lo más seguras posible

1. Estoy totalmente de acuerdo 2. Estoy de acuerdo 3. No estoy de acuerdo 4. No estoy en absoluto de acuerdo

15. ¿Considera que puede confiar en los sindicatos/otras formas de asociación de trabajadores (por ejemplo, grupos informales, grupos en las redes sociales) para proteger su derecho a un lugar de trabajo seguro y saludable?

1. Estoy totalmente de acuerdo 2. Estoy de acuerdo 3. No estoy de acuerdo 4. No estoy en absoluto de acuerdo No lo sé

VI. Actividades de SST

16. ¿Sabe de alguna iniciativa en materia de SST puesta en marcha por el Ministerio, alguna ONG o la organización de trabajadores para las pequeñas empresas?

.....
.....

17. En caso afirmativo, ¿cómo se ha enterado de la existencia de esa/s iniciativa/s? (campañas, boca oreja, etc.)

.....
.....

18. ¿Qué tipo de iniciativas conoce (formación, premios, campañas, certificados, servicios de asesoramiento...)?

.....
.....

19. ¿Ha participado alguien de la empresa en la iniciativa? En caso afirmativo, ¿quiénes (propietarios, directivos, representante de seguridad si lo hay, todos los trabajadores...)?

.....
.....

20. ¿Cómo se ha organizado? (en el lugar de trabajo, en el sindicato/centro de formación/en línea...)

.....
.....

21. ¿Qué tipo de consejos dieron los organizadores?

1. Información sobre políticas y normativas de SST
2. Consejos prácticos para mejorar la SST en el lugar de trabajo
3. Uso seguro de la maquinaria/productos químicos/EPP
4. Consumo de alcohol o sustancias en el trabajo
5. Notificación de accidentes y comunicación en el trabajo
6. Otros:

22. ¿Notó algún beneficio al participar en la actividad?

1. Mejor conocimiento de la normativa sobre SST
2. Mejor práctica sobre cómo prevenir accidentes del trabajo
3. Se registran menos accidentes del trabajo
4. Mejora de la comunicación en el entorno de trabajo
5. Establecimiento de un comité de SST
6. Mejoras sencillas que marcan la diferencia (por ejemplo, señalización, vías despejadas, etc.)

23. Si no han observado beneficios, ¿sírvase explicar por qué?

1. Demasiado costoso
2. No hay tiempo
3. Procedimientos demasiado difíciles/no adaptados al sector
4. Falta de colaboración en el trabajo para la introducción de mejoras

24. Si no ha habido participación, ¿cuáles han sido los obstáculos que la han impedido?

1. No tiene conocimiento de ninguno/no se han comunicado
2. Dificultad para participar debido a los trámites/burocracia
3. No ofrece beneficios reales
4. No tengo tiempo
5. No se dirigen a las mipymes
6. No hay razones particulares/no está motivado para participar
7. Otros:

25. ¿Qué sugeriría para facilitar la participación?

1. Mejor comunicación sobre la iniciativa
2. Procedimientos de registro más informales/simplificados
3. Servicio de formación/asesoramiento en el lugar de trabajo
4. Más información práctica
5. Menos compromiso por parte de las mipymes
6. Otros:

VII. Prácticas de seguridad y salud del trabajador en el lugar de trabajo

26. ¿Recibió una formación oficial de introducción a la SST cuando empezó a trabajar en la empresa? Sí No

27. En caso afirmativo, ¿abordaba este programa de iniciación cuestiones de salud y seguridad? Sí No

28. ¿Se le permite realizar actividades de salud y seguridad en tiempo de trabajo (como formación, reuniones, etc.)? Sí No

29. ¿Qué haría si su supervisor le dijera que hiciera algo que cree que es peligroso para su salud y seguridad?

1. Lo haría de todos modos y no me quejaría a nadie con autoridad
2. Lo haría, pero después me quejaría a alguien con autoridad
3. No lo haría hasta estar seguro de que no hubiese peligro
4. No estoy seguro de lo que haría

30. ¿Cree que es prioritario adoptar medidas de seguridad y salud en el lugar de trabajo? Sí No

31. En caso de no ser así, ¿por qué?

32. En caso afirmativo, ¿por qué?

Oficina Internacional del Trabajo

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

Route des Morillons 4

1211 Ginebra 22

Suiza

T: +41 22 799 6715

E: labadmin-osh@ilo.org

www.ilo.org/labadmin-osh



9 789220 379134