

OIT – SST en la construcción

Un programa de formación de la OIT gratuito, exhaustivo, internacional y digital sobre seguridad y salud en el trabajo para la industria de la construcción

MÓDULO TEMÁTICO 4: PERSPECTIVAS DE LOS TRABAJADORES



(Foto: Fiona Murie, ICM)

Contenido

1. Prólogo
2. El enfoque de los sindicatos sobre la salud y la seguridad en el trabajo: “los trabajadores saben más”
3. La organización de un lugar de trabajo saludable y seguro
4. Lograr que la dirección realice mejoras

1 PRÓLOGO

Los programas de formación descritos en este conjunto de documentos titulados **SST en la construcción** han sido elaborados de manera conjunta por la OIT y la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM). Los autores principales fueron: el Catedrático Richard Neale, Profesor Emérito de Gestión de la Construcción, Universidad de Glamorgan, Gales, Reino Unido; y Fiona Murie, Directora de Seguridad y Salud en el Trabajo y Coordinadora de Construcción, ICM.

En los Módulos temáticos anteriores de **SST en la construcción** se describen las perspectivas internacionales, los requisitos de gestión, las prácticas y los procedimientos, y los aspectos técnicos de la SST en la industria de la construcción. El presente Módulo equilibra la totalidad del Programa al ofrecer un análisis desde la perspectiva de los trabajadores sobre la salud y la seguridad en el trabajo. Fiona Murie, en su afán de manifestar la misión y los aportes de la ICM para mejorar la SST en la construcción a nivel mundial, ha redactado en gran medida este módulo.

“Nuestra misión consiste en promocionar el desarrollo de los sindicatos en las industrias de la construcción y la madera en el mundo, promocionar y reforzar los derechos de los trabajadores en el contexto del desarrollo sostenible.”

(<http://www.bwint.org/default.asp?Issue=About&Language=ES>)

Este Módulo temático tiene como objetivo ofrecer formación flexible para los sindicatos y los trabajadores del sector de la construcción que deseen fortalecer sus actividades sobre la salud y la seguridad en el trabajo. El contenido está dirigido principalmente a los representantes sindicales de salud y seguridad y puede utilizarse en grupos de debate entre trabajadores y afiliados a los sindicatos.

Los objetivos principales son:

- identificar los problemas principales de salud y seguridad en el lugar de trabajo;
- elaborar un enfoque sobre la salud y la seguridad en el trabajo desde el punto de vista sindical;
- investigar los peligros en el trabajo;
- fomentar la participación, la sensibilización y el respaldo de los trabajadores en las cuestiones relativas a la salud y la seguridad en el trabajo;
- promover la organización de los sindicatos para que los empleadores logren eliminar o controlar los riesgos; y
- desarrollar la confianza, el conocimiento y las habilidades.

La formación sobre la salud y la seguridad en el trabajo en los sindicatos debería ser:

- estimulante;
- activa; y
- democrática.

Debería estar orientada a la acción, a fin de que:

- se tomen medidas prácticas en el lugar de trabajo; y
- se mejoren las condiciones de salud y seguridad para los trabajadores.

La experiencia nos ha demostrado que la educación sindical debería fundamentarse en los principios de cooperación e intercambio, que son los principios básicos de la democracia sindical.

Para estimular este proceso, cada uno de los temas incluidos en el presente Módulo temático tiene como objetivo respaldar las actividades de formación que:

- se diseñaron para trabajar en grupos pequeños de participantes;
- tienen como objetivo describir cuáles son los resultados esperados del trabajo;
- incluyen una tarea que indica qué debería hacer cada grupo; y
- permiten que los grupos presenten informes, comparen ideas y arriben a conclusiones.

Este Módulo temático consta de tres secciones principales:

- El enfoque de los sindicatos sobre la salud y la seguridad en el trabajo: “los trabajadores saben más”
- La organización de un lugar de trabajo saludable y seguro
- Lograr que la dirección realice mejoras

2 EL ENFOQUE DE LOS SINDICATOS SOBRE LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO: “LOS TRABAJADORES SABEN MÁS”

Cada año, alrededor de mil personas mueren mientras trabajan en obras de construcción, es decir, cada cinco minutos una persona muere a causa de condiciones de trabajo malas y, muy a menudo, ilegales. Esta terrible cifra de fallecimientos ya es alarmante, pero sólo representa la punta del iceberg. Un número mucho mayor de personas muere en el mundo a causa de enfermedades provocadas por las condiciones de trabajo en la construcción.

En este sector, la principal causa de accidentes mortales es la caída de altura y la segunda causa es el hundimiento de zanjas. También hay muchos riesgos para la salud, incluida la respiración de fibras venenosas de asbesto presentes en materiales cementosos y otras enfermedades respiratorias causadas por trabajar en áreas cubiertas de polvo. Los riesgos son bien conocidos así como las soluciones para evitarlas. Una abrumadora mayoría de los accidentes tienen lugar durante trabajos de rutina. Por ello son previsibles y completamente evitables. La Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM) alienta y capacita a los sindicalistas para representar los intereses de los trabajadores y trabajar con la dirección con el objetivo de evitar las enfermedades, las lesiones y los fallecimientos. Los empleadores responsables comprenden la importancia de gestionar la salud y la seguridad y la contribución fundamental que realizan los representantes de salud y seguridad de los trabajadores en la prevención de accidentes y enfermedades.

Sin embargo, no todos los empleadores están dispuestos a cooperar. Muchas veces, se considera que la gestión de la salud y la seguridad insume demasiado tiempo, dinero y plantea dificultades. Sin embargo, en la práctica, el mayor riesgo para nuestra salud y seguridad, es por lejos la negligencia de los empleadores que no cumplen con la legislación básica para proteger a las personas en su trabajo. Sencillamente, se priorizan las ganancias sobre las personas.

Sabemos que aunque existe una gran cantidad de leyes y lineamientos sobre la salud y la seguridad, los sindicatos desearían que existieran leyes todavía más firmes. El gran problema es que a menudo se ignoran las leyes que ya poseemos. La desregulación, las cadenas de subcontratistas, el empleo independiente (especialmente, el falso empleo por cuenta propia) y las condiciones contractuales informales hacen que esta situación sea cada vez peor. Frecuentemente, los trabajadores no tienen opción: o aceptan un trabajo sucio y peligroso, o se quedan sin trabajo.

Los sindicatos necesitan organizarse para mejorar las condiciones laborales. Es fundamental que existan representantes en los lugares de trabajo que puedan identificar los riesgos para la salud y la seguridad, que puedan contar con el respaldo de los trabajadores y presentar propuestas a la dirección. La ICM cuenta con un Programa global de salud y seguridad en el trabajo que tiene como objetivo ayudar a los sindicatos afiliados a crear y fortalecer su estructura, sus políticas y sus estrategias sobre la salud y la seguridad en el trabajo.

Las principales líneas de acción incluyen:

- la participación institucional – incrementar la contribución de los sindicatos en las estructuras tripartitas y bipartitas sobre la salud y la seguridad a nivel local, nacional e internacional.
- la participación en el lugar de trabajo y la negociación colectiva – designar los representantes sindicales de salud y seguridad de los sindicatos y los comités de salud y seguridad y negociar las políticas de salud y seguridad.
- campañas globales sobre salud y seguridad – que incluyan una prohibición mundial de todos los nuevos usos de asbesto y mejores controles sobre el trabajo que se realiza con asbesto ya existente.
- la educación y la formación de representantes sindicales para ayudarlos a organizar la salud y la seguridad de manera eficiente.

Para más información y recursos, visite el sitio: www.bwint.org

¿Cuáles son las causas de las lesiones y las enfermedades?

Algunos riesgos son bien conocidos; por ejemplo, el uso de maquinaria sin vigilancia o las caídas de altura. Sin embargo, otros riesgos no son tan obvios pero pueden provocar daños a largo plazo para la salud, como por ejemplo el polvo, los productos químicos y los ruidos.

Los sindicatos creen que la causa de las lesiones y las enfermedades es que los empleadores no proporcionan un ambiente de trabajo seguro y saludable. El empleador debería ofrecer:

- un ambiente de trabajo en el que puedan identificarse, eliminar o controlar adecuadamente los riesgos antes de que tenga lugar algún problema;
- sistemas de trabajo seguros;
- información completa para los trabajadores;
- buenos programas de formación sobre salud y seguridad; y

- oportunidades para los trabajadores, a través de los sindicatos, para negociar las cláusulas sobre la salud y la seguridad en los convenios colectivos y brindar participación activa en la salud y la seguridad en el trabajo.

Los sindicatos y la salud y la seguridad

La mejor manera de perfeccionar la calidad de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo es a través de la organización de sindicatos quienes pueden sensibilizar, presionar a los empleadores y realizar campañas para las negociaciones.

Existen leyes que estipulan qué deberían hacer los empleadores para evitar las lesiones y las enfermedades. Los inspectores de gobierno tienen la obligación de hacer cumplir las leyes. Sin embargo, no hay inspectores suficientes y tampoco tienen los recursos necesarios para supervisar cada lugar de trabajo de manera eficiente. Una mejor legislación, más inspectores y un cumplimiento más estricto representaría una mejora. No obstante, la organización sólida de los sindicatos todavía es fundamental para garantizar que los empleados eviten las lesiones, las enfermedades y las muertes. No importa cuán estricta sea la ley o cuántos inspectores estén disponibles, los trabajadores y los sindicatos tienen un interés en común: es nuestra vida, nuestros brazos o piernas y nuestra salud las que están en peligro.

La tarea de los sindicatos y sus afiliados en el lugar de trabajo es intentar garantizar que el empleador cumpla con sus responsabilidades. Más adelante se exponen algunas formas de alcanzar estos objetivos.

Lograr una fuerte afiliación sindical

La afiliación de los trabajadores al sindicato y la organización en torno a la salud y la seguridad puede ser de gran ayuda para crear un sindicato fuerte. Los trabajadores y los afiliados a los sindicatos se preocupan especialmente por su salud y la de sus compañeros trabajadores. Pero, muchas veces, la salud y a la seguridad no constituyen prioridades de las acciones sindicales. Muchos trabajadores aceptan riesgos y malas condiciones como parte del trabajo; algunas veces desconocen los riesgos ocultos; o temen perder su trabajo si se quejan.

Los trabajadores se enfrentan muchas veces a la disyuntiva entre un trabajo sucio o peligroso, y no tener ningún tipo de trabajo. Cuando una persona está en esa situación, a veces decide ignorar el peligro de padecer lesiones o daños a largo plazo en la salud. Negar la existencia de un riesgo puede dar la sensación de dominio de la situación, y esto permite que la persona no sienta o demuestre miedo. Por eso es que en ocasiones observamos esta “cultura macho” en las profesiones peligrosas.

Es necesario promover el interés de los trabajadores y los afiliados al sindicato cuando ya exista, y despertarlo en el caso de que no esté presente. Debemos convencer a los trabajadores de que si somos solidarios podemos mejorar las condiciones laborales.

Con miembros sindicales informados, interesados y comprometidos, el sindicato puede ser un vehículo efectivo para proteger la salud y la seguridad. Es fundamental que los trabajadores y los afiliados se comprometan desde el comienzo a identificar los riesgos en el trabajo y esto puede hacerse de diversas maneras: a través de encuestas y

conversaciones con los trabajadores y los afiliados, el registro de sus reclamos y la participación de los trabajadores en las inspecciones y el análisis de algunos de los riesgos ocultos para obtener sus puntos de vista.

La elección de representantes sindicales de salud y seguridad

Los representantes con formación pueden realizar un aporte tangible a la prevención de lesiones y enfermedades. Conocen los riesgos en los lugares de trabajo, y pueden trabajar en conjunto con los trabajadores para identificarlos; investigar reclamos, lesiones y enfermedades; inspeccionar los lugares de trabajo y tomar medidas para asegurarse de que los empleadores eliminen o controlen los riesgos.

La organización del trabajo

Muchos sindicatos aseguran que la salud y la seguridad son aspectos fundamentales de sus actividades y que forman parte de las actividades sindicales. Muchas de las cuestiones abordadas por los sindicatos repercuten en la salud y la seguridad, por ejemplo:

- la organización del trabajo;
- las disposiciones contractuales y las tarifas salariales;
- la productividad y la presión del tiempo; y
- los sistemas de turnos y las horas de trabajo

Todos estos temas tienen un impacto directo sobre la salud y la seguridad.

Por esta razón, los sindicatos afiliados a la ICM hoy en día incluyen aspectos de salud y seguridad en los acuerdos de negociación colectiva para debatir con los empleadores.

Muchos afiliados a la ICM participan activamente en el Programa global de salud y seguridad. Las actividades incluyen la implementación de comités sindicales de salud y seguridad en el trabajo; la formulación de políticas de salud y seguridad; la formación y el respaldo a representantes sindicales locales que se comprometan a mejorar las condiciones laborales para los trabajadores y los afiliados al sindicato.

Las actividades en este curso de formación le ayudarán a utilizar la salud y la seguridad como la mejor herramienta de organización en su lugar de trabajo.

Las responsabilidades de los empleadores

En primer lugar, es fundamental recordar que es responsabilidad del empleador que el lugar de trabajo sea saludable y seguro. En general, se suele culpar a los trabajadores cuando algo sale mal pero es el empleador quien tiene la responsabilidad legal y la facultad para tomar cualquier decisión. Dado que el empleador tiene el control, el sindicato debe insistir para que el empleador tenga un comportamiento responsable.

Otros elementos fundamentales del enfoque sindical sobre la salud y la seguridad son que:

Los empleadores deben:

- eliminar o reducir los peligros de los trabajadores, en lugar de esperar que los trabajadores se adapten a los riesgos que tienen a su alrededor;
- asegurar que se contemplan la salud y el bienestar, así como los riesgos más obvios de seguridad; y
- considerar el impacto ambiental de la actividad laboral así como los peligros generados en las comunidades locales.

Los sindicatos deben:

- dar participación, educar e informar a los trabajadores y a los afiliados con el objetivo de respaldar el impulso del sindicato relativo a las condiciones de trabajo saludables y seguras;
- trabajar como un organismo unido a todo nivel dentro del sindicato; la salud y la seguridad no son menos importantes que cualquier otro tema de interés para el sindicato; y
- presionar a los empleadores para que eliminen o controlen los riesgos. Es importante tener en cuenta que las normas jurídicas son útiles pero que no es posible confiar en ellas.

Los representantes sindicales de salud y seguridad en el lugar de trabajo

Los sindicatos brindan información, formación y respaldo a los representantes de salud y seguridad en el lugar de trabajo que a su vez promueven los derechos de los trabajadores, así como la prevención de accidentes laborales y enfermedades. El compromiso sindical se divide en dos grandes aspectos en materia de la seguridad y la salud en el trabajo que se ven reflejadas en el Convenio núm. 155 y la Recomendación núm. 164 de la OIT:

- En primer lugar, a nivel nacional, mediante la participación institucional tripartita y la participación en los organismos de la industria que elaboran políticas.
- En segundo lugar, la participación en el lugar de trabajo a través del sindicato, o los representantes de salud y seguridad de los trabajadores y la participación en los Comités conjuntos del sindicato y la dirección en materia de salud y seguridad en el lugar de trabajo.

Los requisitos de dicha participación se establecen en el Convenio núm. 155 y en la Recomendación núm. 164 de la OIT y en la mayoría de las jurisdicciones nacionales se encuentran disposiciones similares. Estos instrumentos de la OIT estipulan:

- la selección de representantes de salud y seguridad entre los empleados;
- la protección de los representantes contra la persecución o la discriminación;
- tiempo libre remunerado para que el representante pueda realizar sus funciones;
- tiempo libre remunerado para que el representante pueda recibir formación para cumplir con sus funciones;
- el derecho a recibir información adecuada por parte del empleador;
- el derecho a inspeccionar el lugar de trabajo;
- el derecho a investigar los reclamos de los trabajadores sobre cuestiones de salud y seguridad;

- el derecho a presentar observaciones al empleador sobre estas cuestiones y negociar mejoras;
- el derecho a ser consultado sobre las disposiciones de salud y seguridad;
- el derecho a ser consultado sobre el uso de asesores técnicos por parte del empleador y convocar a asesores técnicos;
- el derecho a acompañar a los inspectores de salud y seguridad cuando realizan la inspecciones en el lugar de trabajo y a plantearles reclamos cuando sea necesario; y
- la participación y representación equitativa en el Comité conjunto de salud y seguridad.

Es imposible ignorar el papel más general del trabajo organizado en cuanto a la representación de los intereses de los trabajadores sobre la salud y la seguridad. Por ejemplo, a nivel de las políticas nacionales, los esfuerzos por enmendar las cuestiones de salud y seguridad de los trabajadores mediante la acción colectiva constituyen un aspecto importante de los mecanismos institucionales de las relaciones laborales en las que se actúan intensamente los sindicatos de la mayoría de los países. Otro aspecto fundamental del compromiso de los sindicatos con la salud y la seguridad es representar los intereses de los trabajadores mediante negociaciones políticas con el propósito de perfeccionar las reglamentaciones sobre salud y seguridad y su cumplimiento, así como mejorar otras leyes relacionadas. La representación formal a través de organismos corporativistas para la consulta sobre la gestión de la salud y la seguridad es otra modalidad de representación de los intereses de los trabajadores aplicada por los sindicatos de muchos países.

Tanto los trabajadores fatigados por trabajar en exceso para garantizar un ingreso básico como aquellos que trabajan de manera temporal y cuentan con una formación insuficiente se enfrentan a los mayores riesgos de salud y seguridad. Estos riesgos se reducen mediante el papel que desempeñan los sindicatos en la mejora de las condiciones laborales y en la negociación de salarios más altos y jornadas de trabajo más cortas. Los sindicatos también mejoran la organización de la salud y la seguridad. Una encuesta reciente a más de 400 profesionales de la salud y la seguridad reveló que las negociaciones sindicales formales y el “activismo sindical” se consideran los dos factores más determinantes de un programa efectivo de salud y seguridad.

La organización del sindicato en el lugar de trabajo mejora el cumplimiento de las leyes y los reglamentos sobre SST y su puesta en práctica depende en gran medida de la presencia del sindicato en el lugar de trabajo. Entre los beneficios que se alcanzan habitualmente se encuentran: las políticas de salud y seguridad consignadas por escrito y su comunicación a los trabajadores; el suministro de información y formación mejorada sobre salud y seguridad; el trabajo con profesionales de la salud y la seguridad; registros escritos de las evaluaciones de riesgos; auditorías e inspecciones de salud y seguridad; investigaciones sobre accidentes, etc.

Los acuerdos participativos en el lugar de trabajo, tal como se estipulan en el Convenio núm. 155 y la Recomendación núm. 164 se asocian con las prácticas de manejo de SST y los resultados de desempeño mejorado de SST. Los Comités conjuntos de salud y seguridad integrados por miembros que cuentan con una buena formación y el uso de canales establecidos para las relaciones entre la dirección y los trabajadores dan como resultado lugares de trabajo más saludables y seguros. Esto ha podido demostrarse en estudios de todos los países industrializados.

Normalmente, un sindicato tendrá una política que definirá si debería haber representantes sindicales específicos para la salud y la seguridad o si el delegado sindical se ocupará de estos temas además de otras funciones. En la mayoría de los países, existe legislación sobre los representantes de salud y seguridad de los trabajadores, aunque en muchos casos no se indica específicamente que deban ser representantes sindicales. En este caso, convendría verificar las leyes y los acuerdos colectivos para determinar qué derechos existen en el país y el lugar de trabajo.

Las funciones cotidianas de los representantes de la seguridad incluyen:

- dialogar con trabajadores y afiliados, y elevar sus reclamos a la dirección;
- involucrar, informar y consultar a los trabajadores y afiliados sobre sus prioridades, y acordar las estrategias para abordar los riesgos;
- inspeccionar periódicamente el lugar de trabajo;
- investigar accidentes, enfermedades y “cuasi accidentes”;
- consultar a la dirección;
- supervisar la actuación del empleador en cuanto a la salud y la seguridad;
- representar y negociar con el empleador para garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores;
- dialogar con los inspectores de salud y seguridad del gobierno; y
- participar en los comités conjuntos del sindicato y la dirección en materia de seguridad en el lugar de trabajo.

Los representantes de seguridad en acción

Una parte importante de la tarea del representante de seguridad es llevar a cabo inspecciones periódicas. Esto permite a los representantes supervisar de manera sistemática la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores. También permitirá al representante estudiar el lugar de trabajo y la organización del trabajo; dialogar con trabajadores para conocer sus puntos de vista; reunir información y luego presentar propuestas a los empleadores. El representante debería señalar las carencias de los sistemas de salud y seguridad del empleador y realizar propuestas de mejoras.

El representante debería inspeccionar el lugar de trabajo de manera periódica. En algunos sectores, esto debería hacerse una vez por mes y tal vez cada tres meses en el caso de lugares de trabajo menos riesgosos. Sin embargo, en la construcción son frecuentes los cambios en los lugares de trabajo y existe una gran variedad de riesgos para la salud y la seguridad. Por esa razón, puede que sea necesario realizar inspecciones diarias o semanales.

Si los derechos jurídicos de los representantes de seguridad son débiles (o inexistentes), se debería intentar llegar a un acuerdo con la dirección para realizar inspecciones durante el horario de trabajo. Recuerde que es tarea del empleador gestionar la salud y la seguridad. Las inspecciones son una de las formas de verificar si se está realizando una gestión adecuada. Si no es así, podremos llamarles la atención por escrito y asegurarnos de que los problemas se solucionen.

Investigar por uno mismo en el lugar de trabajo

Existen dos tipos de investigación que pueden utilizarse para evaluar y mejorar las condiciones de trabajo: la investigación pasiva, que implica buscar la información pertinente existente sobre la salud y la seguridad en el trabajo, y la investigación activa, que supone generar información nueva a través de inspecciones y encuestas en el trabajo.

Investigación pasiva

Incluye el acceso a:

- Publicaciones – desde folletos y revistas a enciclopedias, así como también sitios web y bases de datos. Fichas técnicas de seguridad de los fabricantes de los materiales, los productos químicos y la maquinaria.
- Expertos de organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, especialmente sindicatos. Los expertos deberán ser independientes.
- Estadísticas: nacionales, sectoriales o del lugar de trabajo. Por ejemplo: listas de enfermedades profesionales, libros sobre accidentes, registros de indemnizaciones y planes de licencia por enfermedad. Hay numerosas fuentes importantes de información sobre la salud y la seguridad ya existentes; es necesario sacar provecho de estos recursos para respaldar nuestras mejoras de negociación. Informarse a partir de la consulta de todos ellos constituye una investigación pasiva.

Investigación activa

Abarca información independiente y nueva que es específica de nuestro lugar de trabajo. Por lo tanto, podemos utilizar esta información para negociar las mejoras de nuestras condiciones de trabajo. Hay una variedad de técnicas para investigar por uno mismo que se pueden utilizar con este fin. Todas suponen examinar el lugar de trabajo y escuchar a los trabajadores, valorando así sus opiniones. La investigación activa es la organización sindical de la salud y la seguridad.

La investigación activa incluye:

- proyectar los riesgos del lugar de trabajo;
- realizar inspecciones;
- llevar a cabo encuestas y entrevistas sobre los síntomas y los riesgos;
- elaborar cartografías corporales;
- celebrar reuniones; y
- fomentar el intercambio de información y la formación.

Inspecciones en el lugar de trabajo

La comunicación con los trabajadores es fundamental para obtener la información que necesitamos y negociar las mejoras. Es primordial que logremos involucrar a los trabajadores en todas las etapas de la inspección y así asegurarnos de que contamos con su respaldo a través de diversas estrategias:

- indagar cuáles son las dificultades y los reclamos antes de realizar una inspección;
- dialogar con ellos durante la inspección; y
- presentarles un informe una vez finalizada la inspección.

Hay una gran variedad de tipos de inspección, por ejemplo:

- una inspección general, para verificar todos los aspectos de las condiciones laborales;
- una inspección después de un accidente;
- una inspección de documentos; e
- inspecciones especiales, para concentrarse en un aspecto específico del lugar de trabajo o las condiciones de trabajo; por ejemplo, el riesgo de caídas, los riesgos de la maquinaria, los riesgos eléctricos, el uso de productos químicos o el trabajo en ambientes con polvo.

El aspecto más importante en una inspección es observar qué es lo que está sucediendo realmente y cómo están trabajando las personas. También es necesario tomar notas y hacer dibujos para realizar un informe adecuado. Luego podremos organizar la investigación e información sobre los riesgos y clasificarlos según las siguientes cuatro categorías.

Riesgos físicos

- Caídas de altura, andamios, techos, escaleras, tropezones y resbalones.
- Riesgos de excavación y espacios confinados
- Maquinaria, trampas, cortes
- Transporte (elevadores de horquilla, montacargas, grúas)
- Electricidad (instalaciones provisionales, herramientas y plantas, sistemas para buscar cables subterráneos)
- Ruido y vibración
- Manipulación e izamiento manual de cargas, trabajo repetitivo, posturas forzadas.

Riesgos químicos

- Disolventes (pinturas, lacas, barnices, removedores, pegamentos)
- Pesticidas (por ejemplo, tratamientos para maderas)
- Polvo (madera, cemento, tableros de fibra de densidad media (MDF), sílice, yeso)
- Incineración de cemento
- Polvo de asbesto

Riesgos biológicos

- Suministro de agua contaminada
- Malaria
- Dengue
- Enfermedad de Weil (transmitida por ratas)
- Enfermedades contagiosas como la hepatitis o la tuberculosis

Riesgos psicosociales

- Mala organización, instrucción y supervisión del trabajo.
- Sobrecarga de trabajo: horas de trabajo excesivas, turnos, ritmo rápido, ausencia de pausas, presión para aumentar la productividad y acelerar los procesos.
- Salarios bajos
- Condiciones contractuales inseguras
- Falta de información y formación necesaria para realizar el trabajo y prevenir riesgos

- Carencias en las instalaciones (baños, instalaciones de duchas y vestuarios, espacios para comer y tomar pausas)
- Estrés por estar expuesto a riesgos
- Acoso
- Falta de participación y asesoramiento

Encuestas sobre la salud

Si una persona tiene problemas de espalda o dolores de cabeza constantes, es probable que se trate de un problema de salud individual.

Si todos o muchas personas que realizan la misma tarea tienen problemas de salud similares, es casi seguro de que se trate de un problema derivado del trabajo.

Siga sus instintos y realice un seguimiento a través de investigaciones.

3 LA ORGANIZACIÓN DE UN LUGAR DE TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE

Ya se han planteado algunos puntos de vista sobre cómo abordar riesgos prioritarios y hemos comenzado a comprender el enfoque sindical sobre la salud y la seguridad. Si deseamos alcanzar resultados satisfactorios y mejorar las normas de salud y seguridad, debemos organizarnos con eficacia como sindicato. En esta sección se procura enseñar a organizarse.

Los siguientes son algunos de los factores clave necesarios para una buena organización sindical referente a la salud y seguridad.

El respaldo de los trabajadores y de los afiliados al sindicato

Sin el respaldo de los trabajadores y el sindicato, los representantes sindicales se encontrarán aislados y será difícil realizar avances. Es más probable que los empleadores actúen si saben que los trabajadores están bien informados y se encuentran involucrados activamente con las acciones del sindicato.

Los representantes sindicales de salud y seguridad

Es necesario que los representantes sindicales tengan un papel claro en el tratamiento de la salud y la seguridad profesional. Puede ser que un representante ya existente se ocupe además de las cuestiones de salud y seguridad o puede elegirse un representante específico para que trabaje en estos temas.

El respaldo del sindicato

Los representantes sindicales y los empleados a tiempo completo del sindicato son esenciales para fortalecer a los representantes sindicales locales de los lugares de trabajo. Todas las partes deben mantenerse informadas. Es primordial que el empleador sepa que el representante local tiene el respaldo absoluto de su sindicato.

La respuesta de la dirección

Aunque algunos empleadores cuentan con una buena organización de la salud y la seguridad, éstos no representan a la mayoría. Una organización sindical fuerte puede asegurar que el empleador actúe sobre aspectos de salud y seguridad, incluso si se

muestran reacios. Existen procedimientos de seguridad, políticas de seguridad, procedimientos conciliatorios, acuerdos de negociación colectiva que incluyen cuestiones de salud y seguridad profesional, y comités conjuntos de seguridad. Todos ellos son de gran ayuda para resolver a las dificultades.

Ya se han mencionado diversas formas de asegurar que se cuenta con el respaldo total de los trabajadores y los afiliados. (Posiblemente al comienzo de esta instancia de formación ya hayan citado algunas opciones). **Agregue otras ideas a su lista:**

- hacer participar a los trabajadores y afiliados para que establezcan cuáles son los riesgos existentes mediante inspecciones en el lugar de trabajo.
- consultar a los trabajadores acerca de los efectos y riesgos de la salud, si consideran que son importantes.
- decidir sobre las prioridades y estrategias en consulta con los trabajadores y afiliados.
- tomarse el tiempo para dialogar con los trabajadores y los afiliados, particularmente si no están convencidos con el enfoque sindical sobre la salud y la seguridad.
- celebrar reuniones periódicas con los trabajadores y los afiliados para mantenerlos informados.
- asegurarse de que los trabajadores y los afiliados sepan qué se ha hecho respecto de los problemas de salud y seguridad y cuál es la respuesta del empleador.
- informar siempre luego de las reuniones y decidir los siguientes pasos a seguir con los trabajadores y los afiliados.

Las tareas de los representantes sindicales de salud y seguridad

Es habitual que su sindicato tenga una política que establezca si debe haber o no un representante sindical específico de salud y seguridad. Ya sea el caso de que tengan representantes de seguridad o representantes sindicales que se ocupen de estos temas además de otras funciones, la tarea que realizarán será la misma.

Los representantes de seguridad deberán:

- dialogar con trabajadores y afiliados, y elevar sus reclamos a la gerencia;
- involucrar, informar y consultar a los trabajadores y afiliados sobre sus prioridades, y acordar las estrategias para abordar los riesgos;
- inspeccionar periódicamente el lugar de trabajo;
- investigar accidentes, enfermedades y “cuasi accidentes”;
- consultar a la dirección;
- supervisar la actuación del empleador en cuanto a la salud y la seguridad;
- representar y negociar con el empleador para garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores;
- dialogar con los inspectores de salud y seguridad del gobierno; y
- participar en los comités conjuntos del sindicato y la dirección en materia de seguridad en el lugar de trabajo.

Las prestaciones para los representantes sindicales de salud y seguridad

El representante de seguridad desempeña un papel fundamental en el objetivo de asegurar la salud y la seguridad de sus colegas. Para realizar su trabajo de manera eficiente, es muy importante que los representantes de seguridad cuenten con

prestaciones adecuadas. A menudo, la legislación es demasiado general y no establece como obligación legal que los empleadores proporcionen prestaciones de salud y seguridad a los representantes sindicales. Es fundamental que los sindicatos negocien estas prestaciones a través de un acuerdo de negociación colectiva (para más información, véanse las páginas 14 a 20). Asimismo, necesitamos realizar campañas para mejorar las leyes.

Entre las prestaciones que se pueden negociar, se encuentran:

- la información sobre fabricantes y proveedores
- archivadores seguros para guardar correspondencia, registros de inspección e información confidencial
- el acceso a teléfonos internos y externos
- una sala y un escritorio en el lugar de trabajo
- una cámara
- el acceso a una fotocopidora
- el tiempo libre remunerado para realizar funciones del cargo de representante de seguridad
- el tiempo libre remunerado para asistir a cursos de formación

Los comités de salud y seguridad

Comités conjuntos de los trabajadores y la dirección en materia de SST

La mayoría de los países cuentan con legislación sobre comités para grandes compañías (50 o más empleados) respecto de la constitución legal, sus facultades y sus funciones. Los representantes de seguridad de los trabajadores tienen firmes derechos legales.

Muchos sindicatos también tienen convenios colectivos, que determinan los Comités de salud y seguridad (constitución, facultades y funciones) y las funciones de los representantes sindicales de seguridad, las políticas de seguridad y los programas de prevención.

Un comité conjunto del sindicato y la dirección en materia de seguridad puede ser una buena forma de actuar conjuntamente con el empleador y resolver problemas pendientes. Sin embargo, es fundamental que las actividades de salud y seguridad no se restrinjan únicamente al comité de salud y seguridad. Los representantes sindicales necesitarán decidir si desean un comité de seguridad y cómo funcionará (por ejemplo, si se reunirá una vez por mes y después de que ocurriera un accidente) antes de acercar esta inquietud al empleador.

Constitución

Las leyes varían; el tamaño depende de la cantidad de trabajadores, los turnos, las actividades, los lugares de trabajo, pero:

- los comités deben ser ecuanímenes;
- nunca debería haber menos de dos representantes de los trabajadores elegidos y los representantes de la dirección deben contar con las facultades necesarias para representar a la compañía; y
- la presidencia del comité debería ser rotativa

Facultades

- Toma de decisiones ejecutiva y presupuesto.
- Consulta / puede realizar recomendaciones pero no puede garantizar que la empresa cumplirá.
- La empresa debería analizar y justificar si no desea aceptar las propuestas.
- Procedimientos para resolver diferencias.
- Peticiones de negociación colectiva.

Funciones del comité

Hay muchas funciones que deberían estar a cargo del comité de seguridad, tanto lo estipulado en la legislación como lo convenido en acuerdos de negociación colectiva. Habitualmente, estas funciones son:

- realizar inspecciones periódicas y encuestas sobre seguridad y salud;
- responder a las inquietudes sobre SST de los trabajadores;
- realizar informes y recomendaciones para mejorar el cumplimiento de las leyes y las normas;
- proponer políticas, planes de trabajo, proyectos y actividades para reducir los accidentes y las enfermedades;
- proponer y organizar programas de formación para la fuerza de trabajo
- promover y respaldar actividades sobre SST;
- realizar un seguimiento del avance de las propuestas;
- realizar informes sobre los resultados alcanzados, destacando los obstáculos y los problemas;
- investigar, registrar y notificar todos los accidentes, enfermedades y “cuasi accidentes”;
- proponer reglamentos sobre salud y seguridad; y
- organizar servicios de salud profesional.

El papel del representante sindical en el comité

- Representar los intereses y las preocupaciones de los trabajadores y promover políticas sindicales.
- Llevar a cabo inspecciones, entrevistas, encuestas y reuniones con trabajadores; informar y notificar.
- Identificar peligros, realizar propuestas y negociar mejoras.
- Presionar para elevar la calidad y asegurar el cumplimiento de las obligaciones legales.
- Efectuar reclamos formales.
- Colaborar con la representación y la indemnización.

¿Cómo hacer para que el comité funcione?

- Tener un plan y objetivos y reivindicarlos activamente con el mayor respaldo posible.
- Comunicar y educar para obtener dicho respaldo.
- Establecer las necesidades de prestaciones, tiempo libre, información y formación.
- Preparar el orden del día por adelantado, actas adecuadas y decisiones.
- Estar preparado para negociar. No se trata de un debate, es una sesión de negociación colectiva entre trabajadores y la dirección.

- Preparar el caso, la información, los hechos y las pruebas.
- Anticipar los argumentos de la dirección.
- Elaborar una lista con los argumentos que se utilizarán y no apartarse de los puntos principales.
- Apuntar alto y tener un mínimo de exigencias.

¿Funciona el comité? Pruebe esta lista de verificación:

Nivel de respaldo de la dirección.

- ¿Proporcionan la información sin demora?
- ¿Proporcionan prestaciones, dan tiempo libre para la formación?
- ¿Responden a las propuestas de los trabajadores?

Respuesta a los problemas.

- ¿Se establecen prioridades?
- ¿Se alcanzan mejoras reales?
- ¿El comité es sólo una tertulia?

Confianza de los trabajadores en el comité

- ¿Los trabajadores creen que es útil?
- ¿Los trabajadores ven los resultados?

Disponibilidad de los registros.

- ¿Hay transparencia en las decisiones?

Restricciones

- Bajo porcentaje de sindicación, posiciones débiles de los sindicatos.
- Falta de reconocimiento del sindicato por parte del empleador.
- Sectores informales, trabajo subcontratado y los llamados “trabajadores por cuenta propia”; dificultades de contratación y organización.
- Incumplimiento con las leyes y hostilidad por parte de los empleadores.
- Pasividad y permisividad por parte de las autoridades gubernamentales.

Posibilidades

- Elegir a los ganadores. Seleccionar lugares de trabajo donde existan más posibilidades de organizarse.
- Afiliar nuevos trabajadores al sindicato.
- Tener una actitud positiva respecto de los aportes que puede realizar el sindicato para prevenir accidentes y enfermedades a través de soluciones y formación.
- Utilizar el marco legal.
- Utilizar argumentos morales.
- Utilizar el argumento de los beneficios económicos.

El papel de los representantes sindicales de salud y seguridad

Como ya hemos visto, la tarea más importante del representante de salud y seguridad es asumir los problemas de salud, seguridad y bienestar en el lugar de trabajo, en nombre de los trabajadores y los afiliados. Cada problema que enfrente será diferente. Sin embargo, el método de enfoque será similar.

En la siguiente sección se describe un enfoque sistemático para enfrentar problemas de salud y seguridad.

**Una vez más el enfoque que utilizamos es:
“Problema→Información →Plan”**

Problema

¿Cuáles son los hechos?

Para identificar la presencia de factores de riesgo: dialogar con las personas, verificar el lugar de trabajo, el equipamiento y los sistemas de trabajo. Averigüe lo más que pueda:

- Dialogue con los trabajadores para saber si alguno más tiene un problema similar.
- Obtenga información de la dirección. ¿El empleador reconoce el problema? Si lo hace, ¿ha hecho lo suficiente para solucionarlo? Si no lo hace, ¿qué sucedería si el sindicato lo plantea?
- Obtenga información sobre los trabajadores de mantenimiento y los registros correspondientes.
- Utilice información de los proveedores.
- Evalúe los registros de accidentes.
- Utilice información oficial y normas legales.

¿Cuáles son las causas?

A menudo, la dirección atribuye los problemas al descuido o a la apatía de los trabajadores, mientras que el problema real es un equipamiento defectuoso; sistemas de trabajo defectuosos; una formación inadecuada; un monitoreo deficiente; o que el empleador exija que el trabajo se haga rápidamente, sin tener en cuenta las consecuencias sobre la salud y la seguridad.

¿Problemas aislados o más generales?

¿El problema plantea cuestiones más generales? Por ejemplo:

- ¿Sólo un vehículo presenta fallas o todo el sistema de mantenimiento es inadecuado?
- ¿El problema es solamente un producto químico o es necesario revisar todo el procedimiento para introducir nuevos productos químicos, obtener información, capacitación, almacenamiento y utilización?

Información

Al abordar los problemas, el papel del representante de seguridad es analizar en detalle diversas cuestiones. Las diferentes maneras de investigar incluyen las siguientes preguntas:

- ¿Qué desean los trabajadores y los afiliados? Es posible que tengan ideas al respecto de lo que debería hacerse y su apoyo resultará vital si la dirección no responde.

- ¿Qué dice el sindicato al que pertenece? Los sindicatos han elaborado políticas sobre cuestiones de seguridad. Consultar qué es lo que indican las políticas del sindicato.
- ¿Qué establece la política de seguridad del empleador? Puede indicar, por ejemplo, que debe realizarse el mantenimiento de los vehículos con regularidad y que no deben usarse si no están en buenas condiciones para circular.
- ¿Qué establece el acuerdo de negociación colectiva? Es posible que existan acuerdos sobre prácticas de trabajo seguras, responsabilidades de la dirección, procedimientos para abordar problemas de seguridad. Los representantes de los sindicatos deberían asegurarse de que la dirección cumpla con los acuerdos.
- ¿Qué establece la legislación? Existen leyes nacionales, convenios y normas de la OIT que han sido establecidas para trabajar de forma segura. Consultar qué es lo que indican.

Plan

Objetivos del sindicato

Antes de plantear un problema ante la dirección, es necesario averiguar y comprender qué es lo que desean los trabajadores y los afiliados, y tratar de alcanzar esos objetivos brindando el mayor apoyo posible.

Esto dependerá de:

- los resultados que se deseen obtener; y
- el poder del sindicato.

Evaluación de la situación

De la información que se haya obtenido, sacar conclusiones al respecto de:

- el grado de riesgo
- la ubicación del riesgo
- ¿qué se ha hecho hasta el momento?

Decidir sobre las medidas a adoptar

¿Cuáles son los siguientes pasos?

- Verificar qué es lo que ya se está haciendo.
- Plantear el problema al empleador.
- Dirigirse a un director superior, si la respuesta inicial no es favorable.
- Dejar constancia del asunto por escrito.
- En caso de que sea necesario, utilizar el procedimiento conciliatorio.
- Asegurarse de que se lleven a cabo las mejoras acordadas.
- Mantener informados a los trabajadores y a los afiliados a los sindicatos sobre los avances relativos al problema, obtener su apoyo y utilizarlo para ejercer presión sobre el empleador.
- Mantener informados e involucrados a otros funcionarios sindicales.

El representante sindical de salud y seguridad y los accidentes

Todos los accidentes tienen una causa: no ocurren porque sí. Las causas son diversas, pero si no se eliminan o controlan los riesgos, se producirán lesiones y enfermedades. A menudo, la dirección culpa a los trabajadores por los accidentes que ocurren en el lugar de trabajo. Pero la mayoría de las veces, los accidentes son causados por una falla de la dirección en la adopción de las medidas necesarias para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores.

No son realmente accidentes, dado que son previsibles, son riesgos conocidos que pueden evitarse. Muchas veces, la legislación incluso obliga al empleador a evitar estos riesgos, pero éste no adopta las medidas de prevención necesarias.

Es importante que los representantes sindicales sepan cómo investigar accidentes, para que pueda establecerse la causa real y para que se adopten las medidas correctivas correspondientes. También es posible representar a la persona involucrada y a su familia, para proteger su trabajo y sus ingresos, y para asegurar que tengan ayuda con el tratamiento y la indemnización.

¿Cuáles son las causas de los accidentes?

Existen varios factores que llevan a que se produzcan accidentes en el lugar de trabajo. Casi siempre, se relacionan con fallas en la dirección. Los empleadores tienen la obligación legal de proteger la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores. En la práctica, a menudo no se toman ni el tiempo ni la molestia de hacerlo y adjudican más valor a las ganancias que a las personas. En la siguiente lista se presentan algunas fallas típicas de la dirección que causan lesiones y enfermedades:

- No brindar información y capacitación a los trabajadores y a los supervisores.
- Falta de mantenimiento adecuado de las instalaciones y los equipos.
- Dispositivos de seguridad inadecuados o insuficientes.
- Permitir prácticas inseguras.
- Sistemas de trabajo inseguros o inexistentes.
- Falta de coordinación de las actividades y de los (sub) contratistas.
- Promover horas de trabajo excesivas.
- Falta de políticas de seguridad, sistemas seguros y procedimientos de trabajo seguros.
- Incumplimiento de normas jurídicas.
- Reticencia a destinar dinero a la salud y la seguridad o a mejorar las condiciones.
- Intimidación y presión para aumentar la productividad.
- Equipos técnicos: falta de equipos adecuados o equipos diseñados incorrectamente. Por ejemplo, andamiaje improvisado sin protección a los lados. Maquinaria que no se vigila para acelerar la producción.
- Error humano: la excusa preferida del empleador y un arma de propaganda. Es posible que algunos accidentes sean causados en parte por un error humano, muchas veces debido a la falta de información y capacitación sobre los riesgos y cómo evitarlos. A menudo también se deben a presiones para aumentar la productividad y a la fatiga. Pero si el empleador gestiona la salud y la seguridad de manera adecuada e implementa medidas de prevención, habrá mucho menos margen para errores

humanos. Los seres humanos no somos máquinas, nos cansamos, perdemos la concentración y nos equivocamos. Las medidas de prevención adecuadas toman esto en consideración.

¿Qué hacer luego de un accidente?

En caso de accidente, el representante sindical debe hacer varias cosas. Pero primero necesita un sistema para asegurarse de que se le informa inmediatamente:

- animar a los trabajadores y a los afiliados al sindicato a informar a los representantes de salud y seguridad que ha ocurrido un accidente;
- acordar que se notifique a los representantes de salud y seguridad y que sean capaces de dejar sus lugares de trabajo para investigar.

El procedimiento es el siguiente:

- dirigirse al lugar del accidente lo más pronto posible, luego de cerciorarse de que es seguro aproximarse.
- asegurarse de que no se mueva ni se altere nada hasta que se haya investigado de forma adecuada el accidente.
- asegurarse de que se registren los siguientes datos:
 - fecha,
 - hora,
 - nombre de la víctima,
 - detalles del accidente, incluidos los datos proporcionados por los testigos.
- asegurarse de que la víctima sea atendida y, en caso de que sea necesario, trasladarla hasta el centro médico más próximo para que reciba atención.
- **informar al sindicato inmediatamente.**
- si existen claras posibilidades de que ocurran más accidentes, el trabajo deberá suspenderse hasta que las condiciones sean las adecuadas.
- en el caso de un accidente sumamente grave o mortal, de ser posible, el sindicato debería organizar algún tipo de huelga como expresión de respeto hacia la víctima y como una señal para la dirección de que los trabajadores desean mejoras en las medidas de prevención.

La investigación de accidentes

Hemos observado que muchas veces los “accidentes” tienen casi exactamente la misma causa una y otra vez. Es muy importante que la dirección tome medidas para evitar la recurrencia de los accidentes en el lugar de trabajo. Para lograrlo, es necesario llevar a cabo una investigación minuciosa de las causas de los accidentes, para evitar accidentes futuros.

Para llevar a cabo la investigación de un accidente, a continuación se presenta una lista de control que resultará de utilidad.

Información importante sobre el accidente:

- ¿Quiénes están involucrados?
- ¿Cuándo sucedió?
- ¿En dónde sucedió?
- ¿Qué sucedió?

- ¿Por qué sucedió?

Obtención de información específica:

- Ocupación – ¿Qué trabajo estaba realizando la persona que resultó lesionada?
- Sexo – Indicar si es masculino o femenino.
- Edad – Exacta, si es posible, de lo contrario, edad aproximada.
- Fecha – Indicar la fecha en que ocurrió.
- Lugar – Indicar una ubicación específica.
- Tipo – Establecer el tipo de accidente.
- Equipo – Indicar los materiales y las máquinas involucradas.
- Nombres y direcciones de los testigos.

Otra información necesaria:

- De ser posible, tomar fotografías.
- Realizar bosquejos y tomar medidas, si es posible.
- Entrevistar a los testigos y a otros trabajadores.
- Entrevistar al trabajador herido.
- Averiguar si se produjeron accidentes o si se presentaron reclamos con anterioridad, a partir del Libro de informes de accidentes, o si se trataron reclamos, de los informes de inspección del representante de seguridad.
- Verificar normas jurídicas y acuerdos.
- Reunir toda la información obtenida, analizarla y redactar un informe para el sindicato y la dirección, en el cual se incluyan recomendaciones.

La investigación de los accidentes es uno de los principales trabajos del representante de seguridad. A través de la investigación, se brinda una opinión bien fundamentada sobre por qué fallaron las medidas de prevención y de control. Es posible asegurar entonces que el empleador tome las medidas necesarias para evitar que ocurra nuevamente un accidente similar.

El representante siempre debe contactar al sindicato inmediatamente para informarle sobre cualquier accidente grave, y mantenerlo informado sin demora sobre cualquier acontecimiento al respecto.

Cualquiera sea el nivel de desarrollo de la organización sindical y la representación de los trabajadores en materia de salud y seguridad, de ninguna forma puede ser un sustituto de la organización gerencial sobre salud y seguridad. De no contar con sistemas de gestión eficaces para la salud y la seguridad, ni con un compromiso para su continua priorización, la importancia de la participación del trabajador resultará seriamente limitada.

Entre los factores clave para mejorar la SST se incluyen:

- un fuerte marco legislativo;
- inspección y control externo efectivo;
- un compromiso comprobado de la dirección con la SST y un enfoque participativo;

- una evaluación y un control competente de riesgos/peligros; y
- representación de los trabajadores en el lugar de trabajo y apoyo sindical externo.

4 LOGRAR QUE LA DIRECCIÓN REALICE MEJORAS

Como sindicalistas, tratamos de asegurar que los empleadores gestionen eficazmente la salud y la seguridad en el trabajo. Tal como hemos observado, a menudo los directores se resisten, no están dispuestos o no son capaces de hacerlo. Muchas veces la dirección afirma que no existe un problema grave o señala que para evitar los riesgos se necesitaría demasiado dinero, tiempo y molestias.

En esta sección veremos algunas de las herramientas con las cuales cuenta el sindicato para ejercer presión sobre la dirección, para que hagan lo que deben hacer. Luego repasaremos algunos aspectos sobre la gestión de la salud y de la seguridad.

Lista de verificación para lograr que la dirección tome medidas

En la actividad anterior, se habrán examinado varias formas para instar a la dirección a tomar medidas. **Agregue sus ideas a la lista que figura a continuación.**

- Plantear cuestiones por escrito a la dirección; asegurarse de que se cuenta con el apoyo de los trabajadores y de los afiliados, y de que se han acordado los plazos claramente.
- Si un director no soluciona un problema, dirigirse a un director superior.
- Preparar el caso de forma adecuada y negociar firmemente con la dirección.
- Utilizar procedimientos de seguridad especiales que se ocupen de los problemas de seguridad con rapidez.
- Asegurarse de que se cumplan los plazos.
- Utilizar procedimientos conciliatorios o de resolución de conflictos.
- Considerar recurrir a los inspectores de salud y seguridad del gobierno en caso de que exista un claro incumplimiento de la ley o si se presenta un riesgo grave evidente.
- Utilizar comités conjuntos de salud y seguridad para destacar áreas del lugar de trabajo en donde surgen dificultades para solucionar los problemas de salud y seguridad.
- Celebrar acuerdos de negociación colectiva sobre salud y seguridad en el trabajo.
- Asegurarse de que otros funcionarios sindicales estén al tanto y de que éstos brinden su apoyo en caso de que sea necesario.

A continuación se tratarán los acuerdos de negociación colectiva y los comités de seguridad con mayor profundidad.

Acuerdos de negociación colectiva sobre salud y seguridad

Las normas jurídicas sobre salud y seguridad en el trabajo suelen ser muy poco efectivas. Incluso si existe una buena legislación establecida por escrito, lograr que se aplique en la práctica puede ser un gran problema.

Podemos hacer campaña, y de hecho lo hacemos, para mejorar las leyes en materia de salud y seguridad. Pero aún se necesita una buena organización sindical y acuerdos en el lugar de trabajo. En la actualidad, la salud y la seguridad en el trabajo tienen un papel muy secundario en los acuerdos de negociación colectiva. En los casos en que estos acuerdos incluyen cláusulas sobre salud y seguridad, se hace hincapié en los equipos de protección personal y en las indemnizaciones. Un acuerdo de negociación colectiva mucho más amplio y minucioso podría ayudarnos a lograr avances en el lugar de trabajo.

Un acuerdo de negociación colectiva sobre SST podría incluir lo siguiente:

- Formación de comités de seguridad (incluida su constitución, facultades y funciones).
- Los derechos y funciones de un representante de salud y seguridad, incluidas las prestaciones a las que tiene derecho.
- El derecho a la información específica y a la formación de los trabajadores.
- El derecho a inspeccionar el lugar de trabajo y a consultar a los trabajadores.
- El derecho de todos los trabajadores a negarse a realizar trabajos peligrosos.
- El derecho del representante de seguridad a detener una actividad en caso de peligro inminente.
- Consultar a los inspectores de fábrica del gobierno y a los funcionarios sindicales a tiempo completo.
- Días libres para los representantes, para que participen en actividades de formación y otras funciones sindicales.
- Una política de seguridad.
- Sistemas de trabajo seguros.
- Un acuerdo previo sobre las modificaciones en el trabajo y la introducción de nuevas sustancias y equipos.
- Servicios de salud en el trabajo.
- Procedimientos de seguridad especiales para resolver problemas.

Gestión de la salud y la seguridad

Responsabilidades de la dirección

Las responsabilidades de la dirección están incluidas en los convenios internacionales (tales como el Convenio núm. 167) y en las leyes nacionales sobre salud y seguridad en el trabajo.

Estas responsabilidades incluyen:

- Cumplir con las leyes nacionales.
- Promover y mantener condiciones y procesos de trabajo seguros.
- Proporcionar instalaciones adecuadas.
- Brindar formación, educación e instrucción.
- Brindar información sobre los trabajos, los sistemas y los procesos.
- Promover la participación y cooperar con los representantes sindicales, los comités de seguridad y los inspectores de gobierno.
- Proporcionar materiales e indumentaria de protección, en los casos en que no se puedan eliminar los riesgos.
- Instalar dispositivos de seguridad.

- Actuar inmediatamente cuando se informe la existencia de peligros inminentes.
- Alentar la participación y la intervención de todos los empleados y los directores.

A continuación se presentan los principales elementos para lograr una gestión satisfactoria de salud y seguridad.

Desarrollo de políticas

La gestión eficaz de salud y seguridad exige una política integral que refleje las intenciones generales, el enfoque y los objetivos de una organización.

Organización

La organización es el proceso de diseñar y establecer las responsabilidades de los directores y las personas, creando de esta forma las estructuras necesarias para gestionar eficazmente la salud y la seguridad. La dirección debería ser capaz de generar una cultura y un entorno que promueva la participación de los empleados y el compromiso en todos los niveles.

Planificación e implementación

La planificación es esencial para la implementación eficaz de cualquier política. Esto supone:

- el establecimiento de objetivos claros.
- el desarrollo y el mantenimiento de normas de desempeño y sistemas de control.
- la definición, la elaboración y el mantenimiento de políticas.
- la inclusión de la salud y la seguridad como factor en todas las decisiones empresariales.

Como parte de la planificación y la implementación, los empleadores deberían:

- identificar riesgos.
- evaluar los riesgos.
- determinar los pasos necesarios para eliminar o reducir eficazmente los riesgos.
- controlar el desempeño.

Medición del desempeño

Mantener y mejorar el desempeño siguiendo planes y normas predeterminadas permite mejorar continuamente la gestión.

Auditoría y evaluación del desempeño

Estas actividades permiten a la dirección evaluar el desempeño y adoptar las medidas necesarias para desarrollar aun más sus políticas de salud y seguridad.

Política de gestión

Una política de seguridad debería:

- establecerse por escrito;
- examinarse periódicamente;
- comunicarse de forma adecuada a los trabajadores;
- describir acuerdos para que se ponga en práctica.

Asimismo, debe:

- identificar peligros;

- evaluar riesgos;
- establecer normas;
- demostrar el compromiso de la dirección para ponerla en práctica activamente;
- diseñar las estructuras establecidas para lograr los objetivos;
- establecer procedimientos claros para casos de peligro inminente y grave en el trabajo; y
- brindar información exhaustiva y pertinente sobre la salud y la seguridad a los trabajadores.

La dirección puede mejorar su desempeño en materia de SST de la siguiente forma:

- realizando inspecciones con regularidad;
- estableciendo procedimientos;
- realizando tareas de monitoreo y evaluaciones periódicamente;
- promoviendo actividades de formación sobre salud y seguridad;
- investigando inmediatamente los riesgos y accidentes;
- efectuando un control/prevenión activos e imponiendo sanciones por incumplimiento;
- realizando publicidades y campañas sobre la salud y la seguridad en el trabajo;
- efectuando una asignación presupuestaria adecuada;
- realizando pagos anticipados de indemnización; y
- consultando periódicamente a los representantes de seguridad.