

ESTRATEGIA SINDICAL EN SALUD LABORAL PARA LAS AMÉRICAS



CONFEDERACIÓN SINDICAL DE
TRABAJADORES/AS DE LAS AMÉRICAS



ITUC CSI IGB

ESTRATEGIA SINDICAL EN SALUD LABORAL PARA LAS AMÉRICAS



TRADE UNION CONFEDERATION
OF THE AMERICAS



ITUC CSI IGB



Landsorganisasjonen i Norge



Centro internacional de Formación



Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo



PROGRAMA DE COOPERACION INTERNACIONAL



Esta publicación ha sido realizada con el apoyo financiero de la AACID. El contenido de dicha publicación es responsabilidad exclusiva de la CSA y no refleja necesariamente la opinión de la AACID.

Producción:
**CONFEDERACIÓN
SINDICAL DE
TRABAJADORES Y
TRABAJADORAS
DE LAS AMÉRICAS
- CSA**

**EQUIPO DE
PUBLICACIÓN Y
COORDINACIÓN**

Linda Chávez-Thompson

Presidenta

Julio Roberto Gómez

Presidente Ajunto

Victor Baéz Mosqueira

Secretario General

Amanda Claribel Villatoro

Secretaria de Política Sindical y Educación

Laerte Teixeira

Secretario de Políticas Sociales

Rafael Freire Neto

Secretario de Política Económica y Desarrollo Sostenible

Laerte Teixeira da Silva

Secretario de Políticas Sociales

Isamar Escalona / Programa de Salud Laboral - CSA

Iván González Alvarado / Coordinador Político - CSA

Jesús García Jiménez / OIT - ACTRAV

Victoria Browm / Traducción

HP Design / Proyecto Gráfico y Diagramación

Rua Formosa, 367, 4º andar, Cjto. 450, Centro
São-Paulo/SP, Brasil, Cep: 01049-000

Tel.: + 55 11 2104 0750

Fax: + 55 11 2104 0751

sede@csa-csi.org

www.csa-csi.org

Esta publicación fue realizada como parte del Convenio "Proyecto de formación sobre seguridad social y salud y seguridad en el trabajo para organizaciones sindicales para las Américas - SSOS" ejecutado en coordinación con ACTRAV Regional y Ginebra y con financiamiento del Ministerio de empleo y seguridad social de España.

Este material puede ser reproducido libremente total o parcialmente, siempre que sea con fines no comerciales. Agradecemos que sea citada la fuente.

1ª edición - 2010.

Esta publicación es una reimpresión de la 1ª edición, sin modificaciones de contenido o forma de presentación.

ESTRATEGIA SINDICAL EN SALUD LABORAL PARA LAS AMÉRICAS

ÍNDICE

6	PRÓLOGO - INTRODUCCIÓN
10	1 - DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN
11	1.1 Materia socio-laboral
13	1.2 Salud laboral
16	2 - MARCO DE REFERENCIA OBLIGADO Y ANTECEDENTES INTERNACIONALES Y REGIONALES
17	2.1 Marco de referencia obligado
19	2.2 Antecedentes internacionales y regionales
20	3 - OBJETIVOS GENERALES DE LA ESTRATEGIA SINDICAL EN SALUD LABORAL
21	3.1 Fortalecer la acción sindical en materia de salud laboral de manera articulada y coordinada.
21	3.2 Generación de empleo con derechos laborales y protección social
22	3.3 Combatir las desigualdades en salud laboral
23	3.4 Promover políticas de estado en salud laboral con consenso tripartito
25	3.5 Fortalecimiento del tripartismo y el diálogo social en salud laboral en la sociedad y en la empresa
26	3.6 Fortalecimiento, mejora y avance de la cultura preventiva
26	3.7 Incrementar la cooperación y la colaboración regional en materia de salud laboral.
28	4 - OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA ESTRATEGIA SINDICAL EN SALUD LABORAL PARA LAS AMÉRICAS
29	4.1 Impulsar planes nacionales en salud laboral
30	4.2 Conocer mejor para actuar
31	4.3 Hacer visible lo invisible
33	4.4. Instituciones públicas nacionales de inspección y control fuertes y eficaces para el cumplimiento de las obligaciones preventivas
34	4.5 Promover estrategias de SST en las relaciones de tercerización y de subcontratación
35	4.6 Llevar la protección en salud y seguridad laboral a todos los lugares de trabajo
36	4.7 Mejorar la capacitación de los agentes implicados en la salud laboral
38	5 - PLAN DE ACCIÓN Y SEGUIMIENTO CSA Y LA ESTRATEGIA REGIONAL EN SALUD LABORAL
42	La CSA y la Salud laboral



PRÓLOGO - INTRODUCCIÓN

La Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA) pone a consideración de sus afiliadas la Estrategia Sindical en Salud Laboral para las Américas, la cual es fruto de un proceso de construcción colectiva, promovida con la cooperación técnica y financiera de la OIT – ACTRAV a través del Proyecto de Seguridad Social para Organizaciones Sindicales SSOS del Centro Internacional de Formación de Turín financiado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España y el aporte técnico del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), donde participaron 29 centrales afiliadas a la CSA, dos fraternas y las organizaciones española hermanas CCOO y UGT.

La aplicación del modelo neoliberal y el impacto de la crisis han causado un deterioro importante en los indicadores socioeconómicos y ha reducido considerablemente el papel del Estado y la participación de las organizaciones sociales, menoscabando los sistemas de seguridad social e iniciando un proceso de privatización en salud, pensiones y riesgos profesionales. Desgraciadamente, éstas son las mismas políticas que actualmente están aplicándose en Europa, causando graves efectos sociales sobre el empleo, la protección social y los derechos sociolaborales de las/os trabajadoras/es. En materia de salud laboral, dichas políticas implicarán menores niveles de protección y reducción de las políticas preventivas hasta ahora vigentes.

Todos estos elementos impactan directamente en las

condiciones de vida y de trabajo de las y los trabajadores. Por lo tanto, es especialmente importante priorizar la acción sindical sobre un aspecto tan sensible como es la salud laboral. Es en ese escenario que se asumió la elaboración de una Estrategia Sindical en Salud Laboral para las Américas (ESSLA).

Desde el Congreso fundacional de la CSA, marzo del 2008, la salud laboral ha sido considerada piedra angular para el desarrollo sostenible. En su Programa de Acción establece que “La salud laboral se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad”. Igualmente, en la Plataforma Continental Sindical en Seguridad Social PLACOSS (aprobada en el Consejo Ejecutivo de la CSA en abril del 2010) se “defiende que la salud laboral constituye uno de los determinantes sociales en materia de desigualdad en salud, por lo tanto la Salud y Seguridad en el Trabajo deben asumirse como un área de atención especial dentro del marco de la Proyección Social”.

La importancia de la Estrategia Sindical en Salud Laboral para las Américas radica en que ella es una herramienta esencial para la acción sindical en defensa de la salud y vida de las/os trabajadoras de la región. Para la puesta en marcha de dicha Estrategia, es necesario que las afiliadas incorporen en sus agendas el contenido conceptual y operativo de la misma, de acuerdo a sus realidades nacionales, de modo que sea útil y aplicable en todos los países.



Victor Báez Mosqueira
Secretario General



Laerte Teixeira da Costa
Secretario de Políticas Sociales

1

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN

Para desarrollar una adecuada Estrategia Sindical en Salud laboral para las Américas es necesario conocer en detalle las características tanto cuantitativas como cualitativas de la situación sociolaboral en la Región, así como la actuación sindical en el tema.

Existen experiencias valiosas de organización sindical en diferentes países del Continente con la creación de departamentos o secretarías de salud laboral, la adopción de planes de trabajo sindical, planificación de la formación, y articulación de los diferentes niveles de intervención sindical tales delegados en los centros de trabajo, sindicatos, federaciones o centrales. Este conjunto de elementos son los que sirven de apoyo y referencia para la descripción de un diagnóstico de situación en salud laboral.

Aunque todos los organismos internacionales señalan que no existen datos fiables en lo referido a empleo, protección social y Salud laboral, hay ciertos rasgos destacables que podemos apuntar como significativos, teniendo en cuenta que la progresiva aplicación del modelo neoliberal ha causado un deterioro importante en los indicadores socioeconómicos; se ha reducido considerablemente el papel del Estado y la participación de las organizaciones sociales y se han destruido sistemas de seguridad social, iniciándose un proceso de privatización en salud, pensiones y cobertura de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

1.1 Materia socio-laboral

El artículo 22 de la Declaración de los Derechos Humanos del 1948 señala que el derecho a la seguridad social es un Derecho Humano fundamental, sin embargo la situación en América Latina es que la mayoría de la población trabajadora tiene escasos o nulos niveles efectivos de protección.

El programa de acción de la CSA reafirma el acceso gratuito y universal a los servicios públicos como educación, sanidad y agua, aunque la realidad es que la mayoría de los países latinoamericanos no garantizan estos derechos a sus poblaciones.

Es importante resaltar que en la Región hay un retroceso en el ejercicio de la libertad sindical y la negociación colectiva, lo que dificulta la participación de las organizaciones sindicales en los procesos de diálogo social en igualdad de condiciones, así como para la intervención directa en defensa de los intereses de los trabajadores en

sus lugares de trabajo.

En la mayoría de los países de la región preexiste un alto índice de pobreza y de indigencia relacionado con una muy inequitativa distribución de la renta (la peor a nivel mundial), que según la CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) y la OIT, se agudizará con la crisis que estamos sufriendo actualmente y repercutirá en los ya elevados índices de desempleo, entre otros indicadores.

Para conseguir abaratar aún más los costes laborales se están dando procesos de deslocalización, que conllevan a su vez menores niveles de protección social, también hay un creciente proceso de tercerización y subcontratación que han intensificado la explotación del trabajo y la precarización, además de diluir las responsabilidades empresariales, especialmente en los temas de salud laboral.

El tejido laboral está dominado además en América Latina por la informalización de la economía (según la OIT), con unos índices muy altos de trabajo precario, sin derechos laborales ni de protección social para la mayoría de la población.

El sector agrícola arrastra un importante atraso, que hace que sus condiciones de trabajo sean especialmente desfavorables y que este considerado junto con la minería y a la construcción dentro de los de mayor accidentalidad. En todos los sectores existe un bajo nivel de productividad tecnológica que convive con cláusulas de productividad en la fijación de salarios, lo cual incide negativamente en las economías de la clase trabajadora.

Especialmente vulnerables se encuentran las mujeres pues históricamente sufren condiciones de trabajo más desfavorables, ya que lejos de tenerse en cuenta los aspectos de género, se ahonda aún más en la desigualdad y en la discriminación (segregación sectorial, ocupación, brecha salarial, etc) . Junto a ellas los jóvenes, la población migrante, las etnias, las personas discapacitadas, entre otros son los colectivos más vulnerables y más afectados por esta situación sociolaboral de falta de derechos laborales básicos.

Ante este contexto desde la CSA, en el año 2010 se aprobó la Plataforma Continental de Seguridad Social (PLACOSS), que ordena la visión sindical continental en la materia.

Por lo que se refiere a la situación derivada de la crisis internacional, social, económica, medioambiental y política, existe una heterogeneidad en la afectación que la misma está teniendo en los diferentes países de la Región, siendo necesario por tanto la reflexión nacional de las implicaciones en cada caso, en atención a las asimetrías derivadas de la vulnerabilidad en las relaciones de inter-

cambio y dependencia de los mercados internacionales, por un lado, y de los flujos de divisas y remesas, por otro.

1.2 Salud laboral

Considerar la salud laboral como aspecto esencial de las condiciones de vida y de trabajo decente con equidad y justicia social

El impacto de las nuevas tecnologías, los cambios organizacionales, la intensificación de las cargas de trabajo en términos de exigencias, jornada, ritmo, etc.; la reducción de derechos laborales; la disminución del poder de presión de los sindicatos y la profundización de la fragmentación de los trabajadores, perjudica las condiciones de vida y de trabajo y por ende de la salud de éstos.

Los déficit de trabajo decente se hacen más patentes en la economía informal y trabajo tercerizado o subcontratado, a menudo su trabajo se caracteriza por lugares de trabajo pequeños o no definidos, condiciones de trabajo inseguras e insalubres, bajos niveles de productividad, ingresos bajos o irregulares, largas jornadas laborales y por falta de acceso a la información a la tecnología y a la formación" "Aunque están expuestos a mayores riesgos y, por lo tanto están más necesitados la mayoría no recibe protección social ni prestaciones de la seguridad social o recibe muy pocas.

Por otro lado, es importante tener en cuenta que lejos de tener existencia autónoma, una proporción significativa de pequeñas y muy pequeñas empresas, son parte de las cadenas productivas de las grandes empresas, a menudo encubriendo relaciones de empleo y la responsabilidad de la contratista por las situaciones de riesgo.

Existen estimaciones gravísimas sobre la accidentabilidad (decenas de miles de accidentes mortales) y morbilidad (cientos de miles de muertes por enfermedades profesionales al año) con especial atención al cáncer de origen laboral. Hay que tener en cuenta que dada la preponderancia de la economía informal en la región, es difícil hacer valoraciones certeras en cuanto a estos datos, además de la inexistencia en la Región de registros fiables de daños derivados del trabajo. En la mayoría de los países existe una total ausencia de sistemas de información que nos proporcionen datos sobre los daños derivados de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

La sociedad en general carece de información sobre

los riesgos y los daños derivados del trabajo, y existe por tanto una escasa sensibilización y una muy pobre cultura de la prevención.

Dentro de este diagnóstico de situación, destaca, por su especial gravedad e invisibilidad estadística, la situación de las mujeres trabajadoras. Aunque en las encuestas la mayoría de ellas declaran estar sometidas a ritmos de trabajo altísimos, trabajo en cadena, trabajos repetitivos y situaciones en las que no pueden tomarse ni un momento de descanso, la ausencia de datos fiables que avalen la existencia de estos problemas hace que no se tomen las medidas preventivas necesarias para subsanar esta situación. Las enfermedades psicosociales y las alteraciones músculo esqueléticas son problemas comunes que refiere una gran mayoría de trabajadoras.

Se debe tener en cuenta, además, que la mayoría de los países no han ratificado o aplicado las normas internacionales, y más aún, en muchos casos se desconoce la existencia del Convenio 155 de la OIT como norma de referencia. Es un hecho que las políticas de salud laboral no suelen aparecer en los planes de trabajo de los gobiernos.

Por su parte, los sistemas de inspección, vigilancia y control del cumplimiento de la normativa en materia de Prevención de Riesgos Laborales, cuando existen, no son eficaces, lo que genera una extendida impunidad ante la infracción de las normas. Esta impunidad se ve agravada por las prácticas anti-sindicales que impiden la organización de los trabajadores y por la generalizada tercerización y subcontratación laboral y de riesgos, que hace que se diluya la responsabilidad empresarial.

Actualmente encontramos que existen pocas instituciones investigadoras y divulgadoras del conocimiento científico, que validen las demandas y necesidades de los trabajadores.

El nivel de protección en caso de accidente de trabajo o de enfermedad profesional es muy escaso, con escasa visibilización del daño y, dada la falta de cultura preventiva, se suele desconocer que los riesgos derivados del trabajo y los daños que producen son evitables.

Los efectos de la crisis económica sobre la Salud y la Seguridad en el trabajo han sido la reducción de las inversiones empresariales en prevención de riesgos laborales y el recorte del gasto público en prevención; la expansión de la economía informal y con ésta el número de trabajadoras/es desprotegidos y otras situaciones.

2 MARCO DE REFERENCIA OBLIGADO Y ANTECEDENTES INTERNACIONALES Y REGIONALES

2.1 Marco de referencia obligado

2.1.1 Posiciones movimiento sindical de las Américas:

- Plataforma Laboral de las Américas.
- Programa de Acción Confederación Sindical de trabajadores y trabajadoras de las Américas - CSA, en su apartado de Salud laboral y ambiente de trabajo, establece que “La salud laboral se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad.
- La Plataforma Continental en Seguridad Social PLACOSS defiende que la salud laboral constituye uno de los determinantes sociales en materia de desigualdad en salud, por lo tanto la Salud y Seguridad en Trabajo debe asumirse como un área de atención especial dentro del marco de la Protección Social.
- Resolución CSI sobre “Hacer extensiva la protección social y garantizar una buena salud y seguridad laboral. Congreso CSI Junio 2010.
- Declaración del Foro Sindical ante la XVII Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo “Libertad sindical y Negociación Colectiva. Salidas de la crisis hacia un desarrollo social y ambientalmente sustentable”, octubre 2011.

2.1.2 Normas Internacionales de Trabajo:

- Convenios fundamentales de la OIT:
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, (núm. 87) 1948. Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (núm. 98)1949. Convenio sobre el trabajo forzoso (núm. 29) 1930. Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso (núm. 105) 1957. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (núm. 111) 1958. Convenio sobre igualdad de remuneración (núm. 100) 1951. Convenio sobre la edad mínima de trabajar (núm. 138) 1973. Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil (núm. 182) 1999.

- La Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento constituye una contribución decisiva para el logro de este objetivo, con especial relación al Convenio de la OIT 87 de Libertad Sindical y la protección del derecho de sindicación de 1948 y el Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y Negociación Colectiva de 1949.
- El Convenio 155 sobre la seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, especialmente importante de cara a la participación de los trabajadores.
- El convenio 161 sobre los Servicios de Salud en el trabajo,
- El convenio 187 para el marco promocional para la salud laboral, en el que los Estados que lo ratifiquen se comprometen a:
 - 1 Promover la mejora continua de la salud laboral
 - 2 Adoptar medidas activas
 - 3 En consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.
- La Recomendación 194 relativa a la lista de Enfermedades Profesionales y el registro y notificación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Convenio 102 sobre la Seguridad Social. Norma mínima,
- Convenio 121, de segundo nivel de protección, relativo a las prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.
- Convenio 81 sobre la inspección del trabajo y otros vinculados.
- Convenio 189, trabajadores y trabajadoras domésticas
- Estrategia Global en Salud laboral –Conferencia Internacional del Trabajo (CIT 2003).
- Plan de acción (2010-2016) del Consejo de Administración de la OIT para alcanzar un amplio grado de ratificación y de aplicación efectiva del Convenio 155, su protocolo de 2002 y el Convenio 187.
- Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008.
- Declaración OIT sobre Empresas Multinacionales que señala que los gobiernos deberían asegurarse de que

tanto las empresas multinacionales como las nacionales apliquen normas adecuadas en materia de seguridad e higiene para sus trabajadores.

2.2 Antecedentes internacionales y regionales

- Agenda Hemisférica. Se plantea el objetivo de que la Salud laboral se convierta en una prioridad para los actores sociales de la región y la meta de, en un plazo de 10 años reducir en un 20 por ciento la incidencia de accidentes y enfermedades laborales, y duplicar la cobertura de la protección de la Salud laboral a sectores y colectivos escasamente cubiertos.
- Declaración Socio-Laboral del MERCOSUR de 1998, en su apartado de Salud y Seguridad en el Trabajo; Resoluciones del Subgrupo 10 del MERCOSUR sobre Asuntos laborales, empleo y seguridad social; Decisión 584 de “Instrumento ANDINO de Salud laboral”.
- La Estrategia Iberoamericana de Salud y Seguridad en el Trabajo de 2010-2013, aprobada en la Cumbre de Lisboa de Jefes de Estado y de Gobierno, y que debe ser desarrollada en cada país de la Región a través del Dialogo Social tripartito en igualdad de condiciones.

3 OBJETIVOS GENERALES DE LA ESTRATEGIA SINDICAL EN SALUD LABORAL

3.1 Fortalecer la acción sindical en materia de salud laboral de manera articulada y coordinada.

Ante el contexto descrito anteriormente la CSA y sus afiliadas se han comprometido en su programa de acción del 2008 a avanzar en el logro de metas que permitan un abordaje prioritario de esta situación de salud laboral, lo que ha permitido en los años subsiguientes acciones concretas y coordinadas de defensa, denuncia y formación de cuadros sindicales, por lo que se hace imprescindible fortalecer la acción sindical en materia salud laboral, en el ámbito local, nacional y regional considerando la formación, como herramienta indispensable para reforzar al movimiento sindical como un actor político y social que reivindica y defiende los derechos de los trabajadoras/es y con capacidad de incidir en políticas públicas sobre salud laboral en la región.

Ello implica el desarrollo de estrategias en el ámbito interno del accionar de las organizaciones sindicales en sus estructuras, estatutos y planes de acción donde la salud laboral sea una prioridad. Implica también fomentar y apoyar la creación de Secretarías de Salud Laboral en sus centrales sindicales y, con la cooperación Técnica internacional la creación de equipos técnicos-sindicales en salud laboral.

El fortalecimiento de la acción sindical exige el respeto de los derechos sindicales, por lo que los gobiernos deben acabar con las prácticas antisindicales existentes todavía en países de la región, y con las barreras al ejercicio del derecho fundamental a la libertad sindical y profundizar en la Negociación Colectiva que sirva como medio de mejora de las condiciones de trabajo en las empresas y en los centros de trabajo.

3.2 Generación de empleo con derechos laborales y protección social

El trabajo decente va unido indisolublemente a los derechos laborales y la protección social.

Los gobiernos son actores imprescindibles en la generación de este tipo de empleo, constituyéndose en garantes

de tales derechos y teniendo un rol activo en el proceso de cambio necesario para llevar a cabo políticas de generación de empleo, de innovación tecnológica de seguridad y salud y de previsión social, con el fin de conseguir el objetivo de un trabajo digno.

La economía informal, con altos porcentajes en la región, se caracteriza porque los trabajadores no cuentan con medidas de prevención de accidentes y enfermedades de trabajo; tienen un alto nivel de desprotección frente a los daños a la salud, con menor asistencia médica o sin ella y sin protección económica ante la pérdida del ingreso. Una de las tareas más necesarias es tratar de acabar con esta ausencia de derechos, antítesis de lo que se considera trabajo decente, tratando de establecer los mecanismos adecuados para facilitar la labor de todos los sujetos implicados en el proceso.

En otro nivel, la institucionalización del diálogo social, bipartito, tripartito, a través de la creación de mecanismos y procedimientos de decisión es indispensable para avanzar hacia un modelo basado en el desarrollo económico y social con justicia que ha de definir acciones concretas para la extensión de la cobertura de seguridad social.

3.3 Combatir las desigualdades en salud laboral

La prioridad de acciones en seguridad social y en salud laboral deben centrarse sobre los sectores y colectivos más desfavorecidos y vulnerables, como mujeres, jóvenes, migrantes, con especial atención a los trabajadores tercerizados, a las maquiladoras, al trabajo doméstico, etnias, discapacitados, trabajo rural y sobre la economía informal en el que hay un mayor nivel de desprotección frente a daños a la salud, con menor asistencia médica y sin protección económica ante la pérdida del ingreso. Especial mención a los sectores con mayores índices de accidentabilidad (p.e.: minería, construcción, salud, etc)

Para conseguir la generación de empleo con derechos laborales y protección social, los Estados deben mantener un estricto cumplimiento a los Convenios de la OIT y de igual forma, cumplir con la inseparabilidad de los cuatro componentes del Trabajo Decente de la OIT, (Normas, Empleo, Protección Social y Diálogo Social) conforme establece la Declaración sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa

Es especialmente importante a este respecto:

- Articular la política laboral nacional con las políticas que impactan sobre la cantidad y calidad del empleo.
- Desarrollar políticas que mejoren las condiciones de trabajo y los sistemas educacionales con énfasis en la promoción del trabajo decente para la juventud, el desarrollo económico local, y la erradicación del trabajo infantil.
- Ampliar la cobertura de la protección social hacia un concepto universal.
- Fortalecer un diálogo social efectivo para que los mandantes promuevan las dimensiones del trabajo decente en las políticas sociolaborales.
- Contribuir a la “formalización” del empleo y al pleno acceso a los derechos laborales de todos los trabajadores.

3.4 Promover políticas de Estado en salud laboral con consenso tripartito

Desde el movimiento sindical consideramos que cualquier política que se establezca en materia de Salud laboral, incluyendo las que devienen de los compromisos internacionales como los Convenios de la OIT, la Estrategia Iberoamericana en Salud y Seguridad en el Trabajo (EISST), la Agenda Hemisférica de Trabajo Decente (AHTD) entre otras, deben estar orientadas al cuidado de la salud y la vida de los trabajadores (dentro y fuera de los lugares de trabajo) tanto en el ámbito preventivo y reparador, en coherencia con la promoción del Trabajo Decente. Para conseguir este objetivo, y siguiendo lo establecido en el artículo 4 del Convenio 155, todo Estado deberá, formular y poner en práctica una política de Estado en Salud laboral cuyo objetivo sea mejorar las condiciones de trabajo en coherencia con las premisas definidas para el trabajo decente. Sus esferas de acción deberá ser el núcleo central de una política de salud de un país: información, comunicación, control y seguimiento. En la elaboración de estas políticas deberán participar, el gobierno, los representantes de los empresarios y los representantes de los trabajadores.

Igualmente debe considerar la salud y seguridad en el trabajo en el marco de la Seguridad Social cuyos ejes estratégicos han sido establecidos por el movimiento sindical de las Américas en la PLACOSS.

3.4.1 Contenido de una política de estado en salud laboral

Las políticas de Estado en Salud laboral deben incluir:

I El fortalecimiento del marco normativo en todos los países de la región, marcando las pautas para su elaboración donde no exista o completándolo con desarrollo reglamentario sobre determinados riesgos donde sea necesario (C.155). Es imprescindible que en la elaboración de este marco normativo participen tanto los representantes de los trabajadores, como los de los empresarios y el Estado.

II El fortalecimiento de los sistemas de vigilancia y control es indispensable para su cumplimiento dotarlos de medios materiales, humanos y planificando programas específicos de trabajo orientados a los sectores con mayor incidencia de accidentes de trabajo, enfermedades y muertes en cada país (C.161).

III El Desarrollo y fortalecimiento de los Sistemas Preventivos en cada país (C.187).

IV Garantizar prestaciones sociales suficientes en los casos de Accidentes de Trabajo y las Enfermedades Profesionales.

V El Estado, en su papel de empleador, deberá dar cumplimiento de sus obligaciones en materia preventiva, cuando contrata directamente a trabajadores y trabajadoras y en los casos en los que subcontrate actividades con empresas privadas.

VI Se articularán mecanismos de cooperación técnica internacional a través de la OIT u otros organismos internacionales, para el diseño y la aplicación de las Políticas de Estado en Salud laboral en los países que tengan más dificultades y se prestará apoyo técnico a las Organizaciones Sindicales a través de instituciones técnico- sindicales especializadas en SST

VII Exigir a las empresas multinacionales el cumplimiento de la legislación laboral de cada país en materia de salud laboral, los Estados exigirán a las multinacionales aplicar las legislaciones más favorables, bien sea del país de origen de las multinacionales o del país donde se realiza la actividad. Y se fomentará el desarrollo y cumplimiento de la responsabilidad social.

La Plataforma Laboral de las Américas señala que las empresas deben asumir su responsabilidad social y compromiso con el desarrollo integral de la sociedad, ajustando obligatoriamente su actuación a la Declaración Tripartita de la OIT.

El Programa de Acción de la CSA del 2008 (y 2012) señala que se continuará con el trabajo iniciado de investigación y seguimiento a multinacionales, y resalta el importante desarrollo alcanzado en esta década por las Federaciones Sindicales Internacionales en materia de acuerdos marco con determinadas multinacionales y recomienda un proceso de difusión de su contenido y promoción de su uso.

3.5 Fortalecimiento del tripartismo y el diálogo social en salud laboral en la sociedad y en la empresa

Participación Sindical

Como herramienta para la profundización del Tripartismo en materia Salud laboral se deberán constituir o fortalecer espacios Tripartitos de Diálogo Social y negociación colectiva. Para lograr un verdadero diálogo social debe existir libertad sindical; la defensa de este derecho se hace imprescindible para la participación de los trabajadores en la elaboración de estrategias tanto regionales, nacionales, como a nivel de empresa en el diseño, gestión, seguimiento y control de todas las acciones.

Para fortalecer los espacios tripartitos de diálogo social y la negociación colectiva las políticas en materia de seguridad y salud deben tener en cuenta los siguientes principios:

- Coherencia, con recursos suficientes para conseguir los objetivos marcados.
- Consenso desde una participación informada y propositiva en igualdad de condiciones y,
- Coordinación entre las diferentes áreas de la administración pública involucradas en la ejecución de los acuerdos y los programas derivados de los mismos.

La plataforma Laboral de las Américas propone crear mecanismos y procedimientos de decisión y consulta tri-

partidos de carácter sociolaboral articulados por la OIT.

En este proceso la CSA, como organización sindical regional, con el apoyo de sus organizaciones nacionales afiliadas, reivindicara la creación de mecanismos de facilitación para abrir espacios de diálogo bipartito y tripartito para fortalecer la acción sindical nacional.

3.6 Fortalecimiento, mejora y avance de la cultura preventiva

La difusión e impulso de la cultura preventiva a todos los niveles es indispensable para conseguir integrar la Seguridad y la Salud en el mundo del trabajo.

La conceptualización de la cultura preventiva requiere la correcta identificación de diferentes niveles de responsabilidad derivados de las asimetrías de poder que se presentan en las relaciones de trabajo: la responsabilidad de los empresarios respecto a condiciones de trabajo seguras y saludables como parte de la organización de la producción; la responsabilidad de los gobiernos de articular estrategias, sistemas, programas y políticas, de forma tripartita y con mecanismos de evaluación y control; y la responsabilidad de las organizaciones sindicales de organizar a los trabajadores para la defensa de sus derechos en salud y seguridad en el trabajo.

Teniendo en cuenta lo anterior, la cultura preventiva puede entenderse como “el producto de los valores, actitudes, competencias y patrones de comportamiento, grupales e individuales, que determinan el compromiso y el estilo y la competencia de los programas de salud y seguridad de la organización y la sociedad.

Esta conceptualización lleva implícita una lógica de proceso según la cual se dispone de buenos canales de información, se tiene capacidad de entender los riesgos que se enfrenta, priorizarlos, identificar caminos prácticos para ponerlos bajo control, se cuenta con mecanismos de discusión para lograr el mejor tratamiento.

3.7 Incrementar la cooperación y la colaboración regional en materia de salud laboral.

Para alcanzar el cumplimiento de los objetivos anteriormente señalados, es necesario contar con el apoyo de

organismos e instituciones regionales e internacionales con conocimiento y experiencia en la materia preventiva

La CSA destaca la necesidad de fortalecer los procesos de integración subregional y regional, con una participación plena de los trabajadores y trabajadoras, como respuesta a los tratados de libre comercio, que sólo profundizan en la brecha entre, y dentro, de los países empobrecidos y países ricos

Los países de la Región deben asumir el compromiso de aportar a los organismos internacionales especializados liderados por la OIT, los datos necesarios para el seguimiento del grado de cumplimiento de los compromisos internacionales en materia de salud laboral.

4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA ESTRATEGIA SINDICAL EN SALUD LABORAL PARA LAS AMÉRICAS

La CSA considera que la prevención en la empresa tiene que estar basada en la prevención en origen de la exposición a riesgos laborales, en la plena participación e implicación de los trabajadores y de sus representantes, en el derecho a la vigilancia de la salud y a recibir una formación e información adecuada a los riesgos existentes.

La Legislación laboral tiene que incorporar el derecho de los trabajadores y de los sindicatos a elegir sus representantes en salud y seguridad laboral (delegados de prevención) en las empresas de más de cinco trabajadores y a que las empresas de más de 25 trabajadores constituyan comités mixtos de carácter paritario de salud y seguridad laboral.

La CSA defenderá la creación de delegados de prevención para tutelar el derecho a la salud de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas o de los que carezcan de representación propia.

La CSA demanda la elaboración de una legislación que contemple el derecho a la coordinación e intervención de los representantes de los trabajadores de las empresas principales, en y con las empresas subsidiarias y subcontratadas para tutelar la protección de la salud de todos los trabajadores

La CSA se compromete a promover la inclusión de cláusulas de salud y seguridad laboral en las negociaciones colectivas de todos los niveles, para la mejora integral de las condiciones de trabajo.

La CSA parte del convencimiento de la acción transformadora de la formación específica en salud y seguridad en el trabajo tanto para los sindicalistas como para trabajadores y trabajadoras, para hacer efectivo el acceso a sus derechos en los centros de trabajo, así como para participar en los diferentes niveles de la negociación colectiva y del dialogo social.

La CSA promoverá que los Gobiernos elaboren estrategias nacionales de prevención de riesgos laborales que fomenten la Justicia, la democracia en el trabajo y la protección integral de las y los trabajadores, a través de su participación directa y delegada en sus representantes, teniendo en cuenta los siguientes elementos:

4.1 Impulsar planes nacionales en salud laboral

4.1.1

Exigir la aplicación de la Estrategia Iberoamericana de

Salud y Seguridad en el Trabajo en todos los países de la Región, con la plena participación de las centrales sindicales nacionales mediante mecanismos de diálogo social tripartito.

4.1.2

Elaboración de diagnósticos nacionales que permitan conocer con mayor profundidad las situaciones de riesgos y los datos de morbilidad y mortalidad de las/os trabajadoras/es de todos los sectores productivos.

4.1.3

Promover la ratificación de los Convenios 155, 161, 187, entre otros.

4.2 Conocer mejor para actuar

4.2.1

Al analizar los datos de accidentabilidad y las estadísticas de nuestros países nos damos cuenta de que existen grandes carencias de información, investigación y recursos, por ello el movimiento sindical trabajará para que los Gobiernos reformen y mejoren los sistemas de información y registro de Accidentes de Trabajo, daños contraídos a consecuencia del trabajo y Enfermedades Profesionales y que dicha información sea de acceso público ya que ayuda a la sensibilización social y al establecimiento de planes de acción.

4.2.2

Además de las instituciones públicas y privadas de seguros de riesgos laborales, se buscará movilizar y responsabilizar a otras fuentes de información como los órganos responsables por la vigilancia sanitaria y epidemiológica, servicios de emergencia de atención a la salud, servicios de control de muertes, registros y control de muertes de la policía, tráfico, bomberos y otras fuentes.

4.2.3

Son reivindicaciones que deberán ser negociadas por el movimiento sindical con los poderes públicos de los países:

- La construcción de protocolos para la identificación de accidentes e enfermedades del trabajo;
- la estandarización de conceptos y criterios para la caracterización de los riesgos y daños a la salud y seguridad causados por el trabajo, buscando incluir todos los trabajadores (sector público y privado, formal y informal, del campo y de ciudad);
- la compatibilización de los instrumentos de coleta y flujo de informaciones entre las diversas fuentes; la visibilidad pública y el acceso social a la informaciones

4.2.4

La CSA considera que las encuestas sobre salud y condiciones de trabajo son un instrumento de análisis y un complemento indispensable ante sistemas insuficientes de registro de daños y promoverá que los Gobiernos las lleven a cabo periódicamente. Los Gobiernos podrán incluir en las encuestas de hogares, vida o censos un módulo con preguntas sobre condiciones de trabajo y de salud laboral para mejorar el sistema de información y conocimientos en esta materia

4.3 Hacer visible lo invisible

4.3.1

La adopción de nuevos modelos y prácticas en el campo de la relación salud-trabajo que generen conocimiento y más eficacia en el combate a las enfermedades y accidentes es un desafío para el movimiento sindical. Un aspecto estratégico en este sentido es sensibilizar a la sociedad para que entienda el trabajo como un determinante central de la salud, ya sea para mejorar la expectativa de vida, ya sea por sus repercusiones positivas y negativas en la salud de los trabajadores. Así, entre otras cosas, el trabajo deberá ser considerado en las hipótesis diagnósticas de todos los niveles y servicios de salud, ya sean básicos, primarios o especializados.

Otro aspecto estratégico es garantizar que las notificaciones de accidentes y enfermedades que son responsabilidad de las empresas se cumplan, ya que las principales dificultades para conocer por que se enferman y mueren los trabajadores y trabajadoras radica en el incumplimiento de este precepto.

4.3.2

Es importante pensar en la adopción de nuevos modelos y prácticas también en el ámbito sindical, pues, más allá de la responsabilidad pública, la visibilidad, el conocimiento de la situación de la salud y seguridad de los trabajadores, tienen una estrecha relación con la acción sindical, con su capacidad de intervención, de denuncia, movilización, negociación etc.

No se hace prevención y no se conoce la realidad del trabajo sin la participación de los trabajadores desde los locales de trabajo. Un debate estratégico es hacer que los temas de salud laboral tengan el rango que se merecen en la agenda sindical al mismo nivel que los temas económicos.

4.3.3

La invisibilidad de las enfermedades profesionales es incluso mayor que la de los accidentes de trabajo, y se hace necesario implementar esfuerzos adicionales para poder conocerlas y así reducir su incidencia.

Tradicionalmente existe un gran subregistro de las enfermedades profesionales, especialmente de los cánceres ocupacionales, enfermedades mentales y de otras.

El movimiento sindical promoverá la homogeneización de los listados de enfermedades profesionales tomando como referencia la Recomendación 194 de la OIT como listado abierto y la mejora de los sistemas de declaración y calificación objetiva realizados de forma consensuada con los agentes sociales para tratar de evitar la demora administrativa y la judicialización de los procesos.

4.3.4

Para proteger al conjunto de la población trabajadora, la CSA considera fundamental exigir la ampliación de mínimos asistenciales y prestaciones económicas para los trabajadores independientes, asistiéndoles según su capacidad de aporte.

4.3.5

Es necesaria la coordinación entre los Ministerios de Trabajo, de Salud, de Seguridad Social y entidades involucradas en el campo de la salud y el trabajo, con las siguientes directrices:

- Diseñar programas formativos dirigidos al personal sa-

nitario de atención primaria y especializada de toda la red de asistencia, así como los Inspectores del Trabajo, a fin de capacitarlos en la detección de enfermedades y daños relacionados con el trabajo.

- Elaborar un protocolo de intercambio de información a fin de mejorar los sistemas de registro y de protección social y sanitaria.
- Hacer vigilancia de la salud de las/os trabajadoras/es en la economía informal con objeto de detectar y tratar precozmente los daños y alteraciones de su salud relacionados con el trabajo.
- Diseñar y realizar en cada país programas de detección de enfermedades relacionadas con el trabajo que se consideren de mayor incidencia.

4.4. Instituciones públicas nacionales de inspección y control fuertes y eficaces para el cumplimiento de las obligaciones preventivas

4.4.1 Más y mejor inspección del Trabajo

Las funciones de vigilancia y control del cumplimiento de las normativas son sumamente importantes para proteger la salud de las/os trabajadoras/es.

Para que la inspección del trabajo pueda cumplir adecuadamente con sus tareas deberán fortalecerse los medios humanos y materiales, disponiendo de un ratio adecuado de inspectores por número de trabajadoras y trabajadores de 1 por cada 10,000 de los sectores públicos y privados, con distribución nacional y capacidad, especializados en conformidad con las directrices de los convenios 155 y 187 de la OIT. Es importante tener en cuenta que la lucha por la ampliación del número de inspectores debe formar parte de las estrategias por el fortalecimiento del papel del Estado en la regulación del trabajo y por el mantenimiento de las funciones de vigilancia e inspección bajo su responsabilidad. Deberán establecerse garantías de independencia de la actuación inspectora o controladora.

El movimiento sindical demanda que se establezcan planes especiales de vigilancia sobre las empresas con más altos niveles de accidentes de trabajo y enfermedada-

des profesionales, consensuados con las organizaciones sindicales.

Los resultados de las inspecciones y acciones de vigilancia de salud en el trabajo son de interés público, por lo tanto deberán ser publicados por medios que permitan el más amplio acceso de la sociedad, en especial de las/os trabajadoras/es y de las organizaciones sindicales.

Se promoverá legislación que limite la facultad de contratar con la administración pública a las empresas que no cumplan con la normativa de Salud laboral o que hayan sido sancionadas por la autoridad laboral.

Los representantes de los trabajadores deberán tener el derecho a ser avisados de la presencia del inspector del trabajo, a acompañar durante el recorrido de la inspección y conocer su resultado.

4.4.2 Reforzar los órganos técnicos de Salud Laboral

La creación y fomento de órganos técnicos nacionales públicos de salud laboral es esencial para impulsar y promover la salud laboral en nuestros países.

Estos órganos técnicos se constituyen como entidades de estudio, análisis e investigación, producción técnica rigurosa e independiente, asesoramiento a los Gobiernos y a los agentes sociales y a los profesionales de la prevención así como para colaborar con los organismos públicos de inspección.

La definición de las prioridades de actuación de estos organismos y de seguimiento de las acciones que acometan se realizará con la participación de las organizaciones sindicales.

4.5 Promover estrategias de SST en las relaciones de tercerización y de subcontratación

El movimiento sindical se opone a cualquier modalidad de subcontratación o tercerización, ya que profundiza en la desregulación del derecho protector y se utiliza para reducir derechos laborales más allá de la salud laboral. Sin embargo, no podemos ignorar su existencia por lo que se deben tomar medidas para evitar la desprotección de estos trabajadores.

Cuando existe subcontratación de actividades o cualquier otra modalidad de descentralización productiva se

hace más complicada la gestión de la prevención de riesgos laborales y en ocasiones las responsabilidades de los empleadores suelen acabar diluyéndose, por lo cual hay que tomar medidas específicas que faciliten esa gestión así como regular normativamente la responsabilidad empresarial. En ese sentido el movimiento sindical promoverá que los gobiernos prohíban que existan más de dos niveles de subcontratación.

Los sindicatos promoverán las reformas legislativas necesarias para regular la subcontratación y la tercerización, para evitar y combatir la precarización del trabajo, garantizar la igualdad de derechos y el derecho a la seguridad y salud en el trabajo

Otra de las medidas necesarias será establecer mecanismos jurídicos de responsabilidad solidaria del empresario principal con la cadena de subcontratación, del cumplimiento de las normas preventivas en salud laboral y del aseguramiento de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de todos los trabajadores y trabajadoras sin importar la modalidad de contratación.

Es especialmente importante establecer mecanismos de representación de los trabajadores en Seguridad y Salud para que los trabajadores participen activamente en la gestión de la prevención a lo largo de toda la cadena de subcontratación, en el marco del Convenio 155, facultando a los representantes sindicales de la empresa principal para que puedan supervisar el cumplimiento de la normativa en todas las empresas.

4.6 Llevar la protección en salud y seguridad laboral a todos los lugares de trabajo

La CSA reconoce que las empresas pequeñas y medianas son generadoras de la mayor cantidad de puestos de trabajo, y por ello considera necesario que los Gobiernos fomenten ayuda técnica para la gestión de la prevención en estas empresas.

La CSA promoverá el desarrollo de políticas nacionales específicas para combatir las desigualdades sociales en salud de los colectivos más vulnerables en función de su inserción laboral, tales como los trabajadores de la microempresa, los trabajadores manuales no cualificados y los trabajadores de la economía informal.

Igualmente demandaremos campañas públicas informativas y de sensibilización frente a los riesgos laborales

dirigidas a las/os trabajadoras/es en la economía informal y cuentapropistas.

4.7 Mejorar la capacitación de los agentes implicados en la salud laboral

La formación es esencial para llevar la prevención a todos los ámbitos laborales y para impulsar una cultura preventiva en el conjunto de la sociedad.

La CSA promoverá la elaboración de planes regionales, subregionales y nacionales de formación dirigidos a: trabajadores, sus representantes, mandos medios empresarios de pequeñas y muy pequeñas empresas. Igualmente la sensibilización y formación en SST deberá ser incorporada en todos los niveles educativos

La CSA promoverá el diseño de programas formativos específicos para sindicalistas, que incluyan entre otros temas el análisis de los cambios y tecnologías en el mundo del trabajo y sus repercusiones a la salud de los trabajadores. El diseño de los programas incluirá el aprovechamiento de experiencias nacionales e internacionales para el conocimiento de todas y todos.

Los sindicatos nacionales deberán diseñar, implementar y evaluar los programas formativos específicos para sindicalistas.

5

PLAN DE ACCIÓN Y SEGUIMIENTO CSA Y LA ESTRATEGIA REGIONAL EN SALUD LABORAL

La seguridad y Salud en el trabajo deberá ser uno de los objetivos principales del movimiento sindical.

Para la consecución de estos propósitos nuestra propuesta de trabajo se centra en los siguientes aspectos:

- La CSA promoverá campañas y políticas específicas para combatir las desigualdades sociales en salud CSA laboral de los colectivos más vulnerables como son los trabajadores de la microempresa, los trabajadores manuales no cualificados, las mujeres, los jóvenes y los trabajadores discapacitados, tercerizados y minorías étnicas;
- En el ámbito de los países se deberá exigir la aplicación de la Estrategia Iberoamericana de Salud y Seguridad en el Trabajo en toda la Región, con la plena participación de las centrales sindicales nacionales mediante mecanismos de diálogo social tripartito.
- Las centrales sindicales deberán impulsar la elaboración de diagnósticos nacionales que permitan conocer con mayor profundidad las situaciones de riesgos y los datos de morbilidad y mortalidad de las/os trabajadoras/es de todos los sectores productivos
- Es prioridad sindical la ratificación de los Convenio OIT No. 155 y 187 en los países en donde no han sido ratificados los convenios en todos los Países de América Latina y el Caribe; para ello se generaran acciones a nivel nacional, sub-regional y continental con el acompañamiento político de la CSA y ejercer presión por medio de las comisiones que se integran en la conferencia mundial de la OIT.
- Se establecerá un plan de acción tanto a nivel Regional, como Nacional y Subnacional para lograr los objetivos propuestos en la estrategia. Todos ellos, tanto el Regional, como el Nacional y el Subregional , tendrán en cuenta el grado de desarrollo preventivo de las diferentes realidades nacionales, graduando su progresividad en la culminación de los objetivos marcados y sus indicadores de seguimiento y evaluación mas adecuados se establecerán de forma tripartita.
- El plan de acción Regional deberá realizarse con la participación de la CSA. Los planes de acción Nacionales y Subregionales respectivos, se diseñaran en las mesas de diálogo social tripartito correspondientes,
- El movimiento sindical latinoamericano, como mandante del la OIT, y a través de la CSA, solicitará la coopera-

ción técnica que estime conveniente en este proceso a la Oficina Internacional del Trabajo.

- Se deberán promover políticas de salud laboral a nivel de Estado, tal y como señalan los Convenios 155 y 187 de la OIT, para lo cual el movimiento sindical en cada uno de los países se compromete a realizar propuestas que fortalezcan la agenda de trabajo decente.
- Será necesario construir un perfil nacional, de forma tripartita y trabajar en el mismo de forma tripartita. La CSA elaborará orientaciones para la construcción los perfiles nacionales en el ámbito de las políticas públicas, así como para que los sindicatos identifiquen las principales situaciones de riesgos y el perfil de accidentalidad y morbilidad en sus bases.
- Además será necesario, tal y como señala el Convenio 187, trabajar en la construcción de un sistema y un programa así como un sistema de evaluación del mismo, igualmente con la participación de gobierno, empleadores y trabajadores.
- Será imprescindible el Fortalecimiento del tripartismo y el diálogo social, para lo cual es básica la unidad del movimiento obrero sindical. Debemos exigir la inclusión en las mesas tripartitas de todos los sindicatos representativos y evitar así la exclusión que se está dando en los órganos negociadores de algunos países, e impedir que sea el gobierno quien decida quien nos representa como movimiento sindical.
- Es fundamental incorporar la herramienta de la Negociación Colectiva como mecanismo en la defensa del derecho a la salud y seguridad en el trabajo de las/os trabajadoras/es.
- El movimiento sindical, consciente de la importancia que la negociación colectiva tiene para mejorar las condiciones de trabajo, deberá poner todo su empeño en superar los obstáculos que para el desarrollo de la misma se pueda encontrar, como por ejemplo la dificultad para encontrar interlocutores para la negociación en la parte empleadora, etc.
- Para fortalecer y mejorar la cultura de la prevención es necesario que se integre en todas las políticas públicas: empleo, economía, salud y seguridad social, educación, industria, medio ambiente, etc. Para conseguir su fomento

y expansión se deberán instaurar las siguientes medidas:

- Se debe incorporar la Salud Laboral a los diferentes programas educativos.
- Se desarrollarán campañas informativas dirigidas a empresas, trabajadores y sociedad en general siguiendo unos criterios de priorización y eficiencia determinados: Se realizarán al menos 2 campañas anuales, que coincidirán con el Día Mundial en Memoria a las Víctimas de Accidentes de Trabajo para concienciar a la sociedad de que el accidente de trabajo y la enfermedad profesional tienen causas previsibles y evitables y no son una fatalidad asociada al trabajo.
 - Se realizarán campañas sectoriales sobre los sectores con más accidentabilidad laboral, como son el sector agrario, la minería, construcción y otros.
 - Se promoverán campañas priorizadas sobre colectivos de trabajadores mas vulnerables

Desarrollar desde la CSA en 2012 una campaña regional para hacer visible el invisible, o sea, para dar mayor visibilidad social a los accidentes y enfermedades causados por el trabajo, con énfasis en las muertes y accidentes graves. La campaña tendrá las siguientes acciones:

- exigir de los órganos públicos la implantación de sistemas de información eficaces y, al mismo tiempo, crear en los sindicatos espacios de denuncia de los accidentes y enfermedades;
 - sensibilizar tanto la población laboral, como a la sociedad sobre la gravedad de los riesgos laborales y sobre la importancia de políticas de prevención
 - exigir del poder público que se cumplan las obligaciones de las empresas con las notificaciones de los accidentes;
 - exigir del poder público amplia divulgación de los datos de accidentes y enfermedades laborales
- Es necesario incrementar la cooperación y colaboración regional en materia de salud laboral
 - LA CSA debe divulgar el Trabajo Decente, así como fomentar la firma de acuerdos marcos internacionales en relación a la seguridad y salud en el trabajo especialmente en lo referido a la terciarización y subcontratación laboral
 - El Instituto Laboral Andino, El Instituto Sindical de Seguridad y Salud para America Central y Caribe y la Con-

federación Sindical de trabajadores y trabajadoras de las Américas promoverán programas de investigación en Salud laboral, dando prioridad a los sectores y colectivos mas vulnerables, y dotando a estos programas de la financiación necesaria para que puedan ser desarrollados en la región

- Asimismo se fomentará la creación de otros organismos de investigación en Seguridad y Salud, como por ejemplo los Observatorios laborales.
 - Ampliar los sistemas de protección social y de reparación de los daños causados por el trabajo a los trabajadores independientes;
 - Demandar campañas públicas informativas y de sensibilización frente a los riesgos laborales dirigidas a los trabajadores en la economía informal y cuentapropistas.
 - La CSA promoverá la elaboración de planes nacionales de formación dirigidos a empresarios, trabajadores, mandos medios y representantes de los trabajadores. Igualmente la sensibilización y formación en SST deberá ser incorporada en todos los niveles educativos
 - La CSA promoverá el diseño de programas formativos específicos para sindicalistas, que incluyan entre otros temas el análisis de los cambios y tecnologías en el mundo del trabajo y sus repercusiones a la salud de los trabajadores. El diseño de los programas incluirá el aprovechamiento de experiencias nacionales e internacionales para el conocimiento de todas y todos.
- La prioridad sindical para el 2012 es la ratificación del Convenio OIT No. 155 y 187 en los países en donde no han sido ratificados los convenios de América Latina y el Caribe. El diseño, actualización o reforma de los marcos normativos nacionales deben realizarse con la participación de las organizaciones sindicales.
- La responsabilidad de los empresarios (incluido el Estado como empleador) en Salud laboral debe quedar claramente definida en el cuerpo normativo de cada país, así como la regulación de los derechos de participación y representación de las y los trabajadores. Asimismo debe regular la figura, funciones, derechos y garantías de los representantes de las y los trabajadores en salud laboral y de los Comités de salud y seguridad, para las empresas de más de 10 trabajadores los primeros, y de más de 50 trabajadores los segundos.

La CSA y la Salud laboral

La Confederación Sindical de trabajadoras/es de las Américas fomentará y apoyará la creación de Secretarías de Salud Laboral en sus centrales sindicales y, con la cooperación Técnica internacional la creación de equipos técnicos-sindicales en salud laboral.

Además promoverá con los apoyos necesarios la divulgación de los aspectos técnico-sindicales de mayor relevancia entre sus dirigentes sindicales e impulsará la celebración de reuniones regionales anuales sobre la estrategia Sindical Regional en Salud laboral.

La CSA promoverá, con los apoyos necesarios campañas de difusión de la Estrategia Regional y de las estrategias nacionales y subregionales que se adoptaren, fomentando el intercambio de experiencias y buenas prácticas utilizando los canales propios de la Confederación.

La CSA elaborará un instrumento que nos permita llevar un sistema de registro de accidentes de trabajo

Eliminar barreras a la sindicalización

La CSA asume el compromiso de acompañar y articular regionalmente las luchas y los esfuerzos de sus afiliadas para organizar sindicatos, negociar sus condiciones de trabajo y defender los derechos de los/as trabajadores/as. Esto implicará el reforzamiento del accionar de la Región junto con la Confederación Sindical Internacional (CSI) en todos los órganos de la OIT. En su punto 35 indica que la CSI se compromete a luchar sin vacilaciones por el derecho a la libre sindicalización y la negociación colectiva incluso en el sector público, como soportes indispensables de una democracia real y la vigencia de los derechos básicos de los trabajadores.

Corolario

El movimiento sindical debe reivindicar y ejercer con firmeza el protagonismo que le corresponde en Salud laboral, fortaleciendo su acción sindical con capacidad de propuesta (con los apoyos y alianzas necesarios), eligiendo sus propias prioridades sobre las que centrar el debate y construyendo posiciones prácticas que contribuyan a definir estrategias Nacionales en Salud laboral, identificar prioridades de actuación sobre colectivos, sectores y riesgos, y redefinir y fortalecer mecanismos eficaces de participación y Diálogo Social en Salud laboral en igualdad de condiciones.

Trabajar en la formación de la inclusión de cláusulas de salud y seguridad laboral en los espacios de negociación colectiva.

ESTRATEGIA SINDICAL EN SALUD LABORAL PARA LAS AMÉRICAS

La importancia de la Estrategia Sindical en Salud Laboral para las Américas radica en que ella es una herramienta esencial para la acción sindical en defensa de la salud y vida de los trabajadores de la región. Para la puesta en marcha de dicha Estrategia, es necesario que las afiliadas incorporen en sus agendas el contenido conceptual y operativo de la misma, de acuerdo a sus realidades nacionales, de modo que sea útil y aplicable en todos los países.

Apoyo:

