

## Anexo sobre el 28 de abril Síntesis Sindicales Nacionales

### Jornada Internacional de Conmemoración (JIC) de los Trabajadores y Trabajadoras Muertos y Lesionados

#### A. Introducción

Corresponde a los sindicatos en cada país o sector decidir el enfoque y la cobertura del 28 de abril de 2005. Estas síntesis nacionales se han elaborado como una herramienta informativa que podría servir como base para actividades del 28 de abril. Las síntesis proporcionan también una base comparativa de los resultados de los gobiernos de distintos países con respecto a ciertas cuestiones concretas relacionadas con el 28 de abril.

Las síntesis (y este Anexo) se actualizarán periódicamente. Les invitamos a contribuir a mejorar su calidad y utilización. Para obtener información sobre cómo informar respecto a sus actividades del 28 de abril o proporcionar información y contribuciones, véase #E. Este Anexo incluye también un Addendum al final, que proporciona información básica sobre varios instrumentos y medidas que los países pueden o no haber ratificado o adoptado.

En el periodo que va hasta el 28 de abril se actualizarán y pondrán en circulación dos documentos separados: este documento más largo (con toda la información de fondo), y una versión reducida donde se resumen simplemente las actividades del 28 de abril, país por país:

- El documento más extenso (más de 260 páginas) y las futuras actualizaciones estarán disponible en:  
Inglés – versión extensa: [http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpH\\_1b.EN.pdf](http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpH_1b.EN.pdf).  
Francés – versión extensa: [http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpH\\_1b.FR.pdf](http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpH_1b.FR.pdf)  
Español – versión extensa: [http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpH\\_1b.SP.pdf](http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpH_1b.SP.pdf)  
Para ahorrar papel, puede optar por imprimir únicamente la síntesis de su país (máximo 2 Páginas), más una copia de este Anexo.
- La versión más breve correspondiente estará disponible en: [http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpH\\_1c.EN.pdf](http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpH_1c.EN.pdf). (Este enlace todavía no está operativo)

El resumen de las actividades correspondientes al 28 de abril de 2004 estará disponible en:  
[http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpP\\_8a.EN.pdf](http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpP_8a.EN.pdf)

Para más información, contactar con LUCIEN ROYER en la siguiente dirección: royer@tuac.org

## **B. Organización del 28 de abril**

Históricamente, se ha organizado una amplia gama de actividades para el 28 de abril, desde grandes manifestaciones o huelgas sectoriales a eventos educativos y de presión, o simples acciones de distribución de información. Nuestro objetivo para 2005 es contar con al menos una actividad en cada país, sea grande o pequeña. En años anteriores, muchas afiliadas incorporaron en su planificación una sencilla ceremonia prendiendo una vela o incienso, que incluía un breve discurso de conmemoración, y un momento de silencio, roto por la lectura de un poema o una pieza musical.

Temáticamente, las ceremonias o eventos se organizan para reflejar la orientación general del 28 de abril. Suelen iniciarse como una conmemoración de los fallecidos, enfermos y lesionados, para concluir con un mensaje de esperanza y de vida para los vivos. El 28 de abril es un día de “conmemoración”, es decir es algo más que un simple “memorial” de eventos que sirva para tomar nota y recordar el pasado. También pretende simbólicamente transformar los sentimientos de duelo y pérdida en acciones positivas para un cambio y un diálogo. Por este motivo, el 28 de abril mira también hacia el futuro, y suele referirse a esta fecha como un día de celebración, y no sólo de luto.

**Los perfiles indican los resultados del país respecto a:**

Adopción formal del 28 de abril como Jornada Nacional de Conmemoración.

## **C. Sincronización de las actividades del 10º aniversario del 28 de abril**

La programación de los eventos del 28 de abril deberá ajustarse a las circunstancias particulares de los sindicatos en cada país. En esta sección, les invitamos a considerar la mejor manera de vincular la programación de eventos del 28 de abril para que coincidan con las actividades previstas globalmente para el Décimo Aniversario, que se celebra este año. No obstante, esto no debería en modo alguno interferir con los planes de actividades que organicen en otros momentos, sobre los que también tendrían que informarnos, para que sean posteriormente publicados (véase #E).

La información que recibimos sobre las actividades del 28 de abril pasado nos sugerían que destacásemos el 10º Aniversario este año. También se sugirió que algunos eventos tengan lugar simultáneamente en distintos países.

Estas dos sugerencias se han combinado proporcionando tres opciones horarias para cada capital (ver el recuadro con un reloj en cada síntesis nacional). Cada una de estas opciones horarias sugerida coincide con una serie de actividades en tres regiones separadas del mundo. Escojan la(s) hora(s) que les resulte más conveniente(s). Las tres horas sugeridas en el recuadro correspondiente de las síntesis están ordenadas de Este (#1) a Oeste (#3) y se han fijado tomando como punto de referencia común la Línea Internacional de Cambio de Fecha<sup>1</sup>. Pueden escoger cualquiera de las opciones horarias propuestas. Si su principal actividad del 28 de abril no coincide con ninguna de las horas sugeridas para la

---

<sup>1</sup> Los ajustes horarios para la Capital se han calculado exclusivamente para el 28 de abril de 2005, y no para cualquier otra fecha o año. Las horas propuestas en el recuadro del reloj correspondiente a cada país se han ajustado para garantizar la simultaneidad de acciones teniendo en cuenta las discrepancias nacionales debido a la aplicación del cambio de hora para ahorrar energía u otros factores. El inicio global de los eventos para el 28 de abril se ha establecido a las 0 horas del 28 de abril en la Línea Internacional de Cambio de Fecha. La información sobre eventos relacionados con el 28 de abril procederá a partir de ahí de Este a Oeste, empezando por la región de Asia, para pasar luego a las regiones de Europa y África y, finalmente a las Américas.

capital, podrían considerar simplemente realizar algún acto simbólico, en alguna de las horas propuestas, para conectar así con los eventos del 10º Aniversario.



**Las síntesis indican 3 opciones horarias para la capital de cada país para el 10º Aniversario:**

- **Opción horaria #1 – Regiones de Asia:** Hora equivalente en todos los países al 28 de abril, 12:30 en punto, en Taipei (Taiwan), Manila (Filipinas), Denpasar (Indonesia) y Perth (Australia).
- **Opción horaria #2 – Regiones de Europa y África:** Hora correspondiente en todos los países al 28 de abril, 12:30 en punto, en Bruselas (Bélgica) Zurich (Suiza) Tripoli (Libia) y Harare (Zimbabwe).
- **Opción horaria #3 – Las Américas:** Hora correspondiente en todos los países al 28 de abril, 12:30 en punto, en Ottawa (Canadá), Washington (EE.UU.) Asunción (Paraguay) y Santiago (Chile).

## D. Temas para el 28 de abril

### **1. Tema principal del 28 de abril: “Prevención mediante la responsabilidad de los empleadores”**

Se ha escogido “Prevención mediante la responsabilidad de los empleadores” como tema principal, para reflejar la creciente importancia que tiene esta cuestión en la actual era de la globalización.

#### ***a.) Los gobiernos como empleadores y supervisores de los empleadores del sector privado:***

Los gobiernos son tanto empleadores por derecho propio, como garantes de los marcos públicos que gobiernan a otros empleadores del sector privado. Les invitamos a centrarse en uno o en ambos de estos aspectos. En algunos países, los empleadores del sector público no están obligados a respetar la legislación nacional sobre seguridad y salud, y esto debería ser cuestionado. La adecuada protección de todos los trabajadores y trabajadoras – incluyendo los del sector público – debería ser una cuestión de principio en todas partes. Otra preocupación importante es el tema de recortes en los servicios públicos, que son prácticamente universales, y el impacto que tienen sobre las jornadas laborales de los trabajadores y trabajadoras restantes, los niveles de estrés, las mayores probabilidades de sufrir accidentes laborales, el impacto en el suministro de servicios, y por último aunque igual de importante, el efecto perjudicial sobre las familias de los trabajadores/as del sector público. Estudios realizados en diversas partes del mundo industrializado demuestran que los trabajadores/as del sector público sitúan el estrés como una de las principales preocupaciones laborales – incluso por encima de los salarios.

Por otro lado, el papel de los gobiernos es esencial para garantizar que se establezca y mantenga el marco adecuado (reglamentación, inspecciones, informes) y para garantizar que todos los empleadores rindan cuentas sobre una amplia serie de cuestiones relativas a la salud, y seguridad laboral y el medio ambiente. Al centrarse en los empleadores privados, también puede hacerse hincapié o insistirse en el papel que les corresponde a los gobiernos.

En cada síntesis nacional encontrará una sección titulada “*Promover la sensibilización y el diálogo Re: Empresas multinacionales*”. Esta versión de las síntesis incluye un primer paso de lo que se espera se convertirá en un tratamiento más exhaustivo país por país de la supervisión que realizan los gobiernos con respecto al comportamiento de las empresas en base a los indicadores seleccionados.

***b.) Empleadores del sector privado o empresarial:***

Las cuestiones relativas a la salud y seguridad de las empresas privadas son muy amplias, y lo que deberá destacarse el 28 de abril dependerá de sus prioridades a escala nacional, regional o sectorial. En la mayoría de los casos les invitamos a identificar las cuestiones que reflejen las campañas nacionales o internacionales en curso emprendidas por sindicatos o coaliciones con los que estén involucrados los sindicatos (véase #D.2 para las cuestiones sobre SST de la Agrupación Global Unions).

El 28 de abril podría poner de relieve hasta qué punto mejora la rendición de cuentas por parte de las empresas gracias al diálogo social y a unas relaciones industriales adecuadas, basadas en el pleno respeto de la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva. No puede contarse con programas sostenibles y eficaces de salud y seguridad en el trabajo en ausencia de dicho marco. También es importante destacar el papel que tienen los trabajadores y trabajadoras, y los sindicatos, a la hora de implementar soluciones mediante la activa participación en la toma de decisiones dentro del lugar de trabajo, junto con los empleadores, especialmente en lo que respecta a cuestiones de salud, seguridad y medio ambiente.

- i. Resolución de la CIOSL “La responsabilidad social de las empresas en una economía global”.*** Los principales eventos del 28 de abril deberán servir para promover la sensibilización y abrir el diálogo con los empleadores. No obstante, en esta era de globalización, se les invita también a considerar el papel que tienen las empresas multinacionales en sus sectores o dentro de sus fronteras nacionales. Por este motivo, podrían identificar la manera de destacar cuestiones incorporadas en la recientemente adoptada resolución del Congreso Mundial de la CIOSL sobre este tema (diciembre de 2004). La Resolución está disponible en: <http://congress.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991220424&Language=ES>

Esta resolución pide a los sindicatos que se opongan “firmemente a que al responsabilidad social corporativa (RSC) se emplee para modificar, reinterpretar, redefinir o evadir leyes, regulaciones o las expectativas legítimas de la sociedad con respecto al comportamiento empresarial, incluyendo todos los instrumentos aplicables adoptados por organizaciones intergubernamentales y la OIT”. Varios de los actuales programas voluntarios de RSC conocidos para distinta compañías, contienen disposiciones sobre salud, seguridad en el trabajo y medio ambiente, así como el reconocimiento de los derechos sindicales y de los trabajadores/as, y cláusulas de protección social. No obstante, existe cada vez mayor preocupación de que la utilización de este tipo de medidas de RSC pueda servir meramente para reducir el papel y las responsabilidades de los gobiernos. El 28 de abril podría poner de relieve estas realidades.

**Las Síntesis indican los resultados del país respecto a:**

*(Ver Addendum)*

1. Directrices OHS-2001 sobre sistemas de gestión de la salud y seguridad.
2. Declaración Tripartita de Principios de la OIT sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social.
3. Directrices de la OCDE para las EMN.
4. Principios de Gobernabilidad Corporativa de la OCDE.

- ii. **“Promover la sensibilización y el diálogo Re: Empresas multinacionales”** En la sección de las Síntesis Nacionales que porta este título, encontrarán los nombres de las empresas multinacionales incluidas en las listas FT Global 500 o Forbes 2000, que hayan firmado alguna iniciativa de RSC o cualquier otra medida voluntaria, así como aquellas que han firmado convenios con distintos organismos sindicales. Las compañías seleccionadas en las síntesis figuran en cada país en el que tienen operaciones.

**Las Síntesis incluyen:**

Una lista de empresas multinacionales seleccionadas que han suscrito alguna iniciativa de RSC.

Por el momento les invitamos a examinar la lista de multinacionales, y reflexionar sobre cuáles de estas empresas son más significativas y por qué motivo. Pueden identificar modelos o empresas que podrían convertirse en blanco de campañas de sensibilización sobre ciertas cuestiones específicas. No obstante, también deben pensar en la manera de involucrar a los empleadores en el 28 de abril, y obtener su apoyo para las medidas, instrumentos y programas que pretendan conseguir los sindicatos, para más detalles ver #D.2 y Addendum. Por ejemplo, algunas de las compañías que figuran en la lista han afirmado que las medidas de RSC no compiten con los gobiernos y sus regulaciones. Dichas empresas probablemente no tendrán ninguna objeción en apoyar la adopción/ratificación por parte del gobierno nacional de los convenios de la OIT y otras medidas que figuran en #H, por ejemplo. El reto estriba en saber cuál es la mejor manera de relacionarse con las empresas multinacionales, dentro del contexto nacional, pero vinculándose también a enfoques sindicales internacionalmente. Otro reto es basarse en esta vinculación para promover la salud y seguridad de los trabajadoras y trabajadoras en todo el mundo.

**c.) Principios de prevención, precaución, rendición de cuentas y responsabilidad**

La Resolución del Congreso Mundial de la CIOSL adoptada en 2004 sobre Salud y Seguridad en el trabajo (véase 2.a más abajo) pide a los sindicatos “redoblar esfuerzos (...) para promover principios y medidas de precaución y prevención en los programas corporativos y gubernamentales, junto con sistemas de inspección efectivos y rigurosamente aplicados (...)”.

**2. Tema secundario del 28 de abril: “Trabajo sano y seguro para todos”**

Cada año, más de 2 millones de mujeres y hombres pierden la vida a causa de accidentes laborales y enfermedades relacionadas con el trabajo. En todo el mundo, se producen cada año cerca de 270 millones de accidentes laborales y se declaran 160 millones de enfermedades profesionales – 5.000 personas mueren al día como resultado de accidentes o de enfermedades relacionadas con el trabajo. Aproximadamente 270 millones de accidentes laborales se producen cada año (mortales o no) y se dan unos 160 millones de casos de enfermedades de trabajo. En un tercio de estos casos, la enfermedad ocasiona la pérdida de 4 ó más días de trabajo. Se registran alrededor de 355 mil muertes en el trabajo cada año, y se estima que la mitad de ellas tienen lugar en la agricultura, el sector que emplea la mitad de la mano de obra del mundo. Otros sectores de alto riesgo son la minería, la construcción y la pesca comercial. Un 4% del producto interior bruto a nivel mundial (US \$1.251.353 millones) se pierde a causa de los gastos derivados de lesiones, fallecimientos y enfermedades, debido a ausencias del trabajo, el tratamiento de la enfermedad, y las compensaciones en caso de minusvalía y para los familiares de los fallecidos. Las pérdidas en PIB resultantes de los gastos relacionados con las muertes y enfermedades de la fuerza laboral son 20 veces superiores a toda la asistencia oficial al desarrollo que concedida a los países en desarrollo. Cada año, 12.000 niños mueren en el trabajo, y las sustancias peligrosas ocasionan la muerte a 340.000 trabajadores/as al año; por ejemplo, el amianto se cobra por sí sólo 100.000 vidas. Véanse las estadísticas de la OIT sobre muertes/lesiones en el trabajo: <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actrav/new/april28/facts04.pdf>

Los sindicatos han mantenido siempre que el nivel de seguridad y salud en el trabajo constituye un barómetro de la calidad de vida y de salud pública de la mayoría de la población en cualquier sociedad. Tal como se expresaba anteriormente, les corresponderá a ustedes seleccionar las cuestiones en las que deban centrarse en su región o sector. No obstante, en el pasado, la Agrupación Global Unions ha venido trabajando sobre una serie de cuestiones que podrían considerar para el 28 de abril:

**Las síntesis indican los resultados del país respecto a:**

5. Estimaciones de mortalidad en accidentes de trabajo de la OIT. Las estimaciones corresponden a cada 100.000 trabajadores.

**a.) Salud y Seguridad en el Trabajo** y el seguimiento de la Resolución del Congreso Mundial de la CIOSL adoptada en diciembre de 2004, sobre Salud y Seguridad en el trabajo. La Resolución está disponible en:

<http://congress.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991220424&Language=ES>. Verán que las síntesis incluyen información sobre los resultados de cada país en cuanto a la adopción o ratificación de instrumentos o programas seleccionados relevantes para la salud y seguridad de los trabajadores y trabajadoras. Véase también #H y el Addendum.

**b.) Las sustancias químicas** son una preocupación importante en cuanto a la Salud Pública y Laboral.

I. Un tema significativo es el relacionado con el *amianto* o *asbesto*. El Congreso Mundial de la CIOSL adoptó en 2004 una resolución pidiendo una campaña mundial para prohibir la utilización y el comercio del amianto. La resolución pide a las afiliadas de la CIOSL que ejerzan presiones sobre los gobiernos nacionales a fin de que se ponga fin a la utilización del amianto, y garantizar las salvaguardas adecuadas para proteger a los trabajadores/as y a las comunidades que están expuestas a productos que contienen amianto. Además, la resolución pide que se implementen programas de transición laboral para los trabajadores/as desplazados por la prohibición del amianto. Está previsto realizar una campaña separada en 2005-2006. Pueden obtenerse también síntesis por país específicamente en relación con el amianto (únicamente en inglés) en la siguiente dirección: [http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpl\\_6.EN.pdf](http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpl_6.EN.pdf)

**Las síntesis indican los resultados del país respecto a:**

(Ver Addendum)

6. C162 de la OIT sobre Asbesto en el trabajo  
7. C170 de la OIT Sustancias químicas  
8. Sistema de la ONU para etiquetado e información sobre productos químicos  
9. Ratificación de los COP (Contaminantes Orgánicos Persistentes)

II. Los Contaminantes Orgánicos Persistentes (POPs) también son un tema de preocupación para los sindicatos. Cualquier acción relacionada con la lista de POPs de los tres grupos de sustancias químicas, contribuiría a los esfuerzos del Grupo de Trabajo: pesticidas (aldrín, DDT, dieldrín, endrin, heptacloro, clordano, mirex y toxafeno), compuestos industriales (PCB) y productos derivados (variaciones de PCB, PCDD; PCDF y dioxinas).

III. Armonización de sustancias químicas. La Cumbre del Medio Ambiente de Rio92 lanzó un proceso para que los países establezcan una armonización mundial para la clasificación y etiquetado de sustancias químicas. Se ha adoptado un Nuevo Sistema Armonizado Mundial (GHS) que está siendo examinado por el Comité Económico y Social de Naciones Unidas (ECOSOC). Corresponde ahora a los países individuales adoptarlo, pero hasta la fecha ninguno lo ha hecho.

**c.) Cuestiones sobre VIH/SIDA:** En 2003 la Agrupación Global Unions acordó integrar el VIH/SIDA como parte de su trabajo regular sobre Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) y vincular la cuestión a las actividades en el lugar de trabajo sobre estos temas. Les invitamos a considerar la Resolución del Congreso Mundial de la CIOSL en diciembre de 2004, sobre esta cuestión.

La Resolución está disponible en:

<http://congress.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991220424&Language=ES>

**d.) La promoción de una producción y lugares de trabajo sostenibles** es una preocupación creciente para los sindicatos, especialmente como un medio para vincular la salud laboral y las dimensiones medioambientales, sociales y comunitarias del trabajo y los trabajadores/as. Les invitamos a basarse en la Resolución del Congreso Mundial de la CIOSL, en diciembre de 2004, sobre Globalización, Empleo Decente y Desarrollo Sostenible.

La Resolución está disponible en: <http://congress.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991220424&Language=ES>

## **E. Informes de sindicatos nacionales sobre el 28 de abril**

Tal como explicábamos en la introducción de este anexo, esta versión extensa de las síntesis, y otra versión más reducida (que incluirá únicamente los resúmenes de las actividades nacionales) se actualizarán periódicamente. La información procedente de los sindicatos en cada país o sector se resumirá periódicamente, incorporándola en las versiones cortas de las síntesis nacionales. Se facilitará un formulario y un cuestionario en las versiones actualizadas, para facilitar la rendición de informes sobre las actividades antes del 28 de abril de 2005, y para que nos faciliten información después de esa fecha.

La versión (en inglés solamente) esta disponible en: [http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpH\\_3b.EN.pdf](http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpH_3b.EN.pdf)

## **F. Índice Social y de Transición del empleo**

La capacidad y voluntad de los trabajadores y trabajadoras a involucrarse en cambios positivos en el lugar de trabajo con los empleadores, dependerá de la seguridad que sientan en cuanto a su medio de sustento en caso de producirse un traslado o una reestructuración del empleo. La información contenida en las síntesis indica la adopción en cada país de medidas particulares, que figuran en el recuadro titulado “Índice social y de transición laboral”.

### **Las síntesis indican los resultados del país respecto a:**

(Ver Addendum)

10. Porcentaje de población en cada país infectado por el VIH
11. Países que han adoptado medidas de protección frente a discriminación a causa del VIH/SIDA

### **Las síntesis resumen las actividades nacionales y sectoriales:**

Ver el rectángulo con línea de puntos, situado junto a la bandera nacional de cada síntesis.

### **Las síntesis indican los resultados del país respecto a:**

(Ver Addendum)

12. Estrategia Nacional de transición laboral
13. Índice OIT-SES de Seguridad del Mercado Laboral: muestra la aptitud de un país para garantizar y promover oportunidades encaminadas a actividades adecuadas para ganarse la vida
14. Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo
15. Índice OIT-SES sobre Seguridad de Representación: este índice muestra la actitud de un país para garantizar el derecho de los trabajadores/as a expresarse libremente, una libertad necesaria para negociar salarios, beneficios, prácticas laborales, compilación de información y para evaluar el impacto de las prácticas laborales o políticas a nivel del lugar de trabajo.

## **G. Derechos y participación de trabajadores y sindicatos**

Una importante cuestión planteada por los sindicatos desde hace años es que el progreso en ciertas cuestiones seguirá siendo limitado, hasta que los trabajadores y trabajadoras estén en una posición apta para poder participar verdaderamente a nivel de la toma de decisiones en el lugar de trabajo. Las síntesis indican los resultados obtenidos en los países con respecto a cuestiones relativas a los derechos sindicales y de los trabajadores.

Se ha observado que la protección de la salud y seguridad en el trabajo se respeta menos en países donde no se reconocen los sindicatos y los derechos de los trabajadores/as. El 28 de abril podría servir para poner de relieve este vínculo particular.

## **H. Instrumentos, medidas y programas**

La ratificación por parte de un país de un número seleccionado de convenios de la OIT se indica en cada perfil. Parte de la tarea de los participantes y organizadores en actividades el 28 de abril, será promover la ratificación de estos instrumentos, siempre que sea posible.

Véase también el Addendum que figura en las páginas a continuación.

### **Las síntesis indican los resultados del país respecto a:**

*(Ver Addendum)*

16. C81 de la OIT sobre Inspecciones laborales
17. C121 de la OIT sobre Prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
18. C139 de la OIT sobre Cáncer Profesional
19. C148 de la OIT sobre Medio Ambiente de Trabajo
20. C155 de la OIT sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores
21. C161 de la OIT sobre Servicios de Salud en el Trabajo

## Addendum e Información de Fondo de las Síntesis Nacionales sobre el 28 de abril

### 1. Sistema de gestión de la OIT OHS-2001:

Las directrices de la OIT fomentan la integración de OHS-2001 con otros sistemas de gestión y estipulan que la seguridad y la salud en el trabajo (SST) debe ser parte integral de la gestión de las empresas. Aunque la integración resulta deseable, se requerirán arreglos flexibles dependiendo de la talla y el tipo de las operaciones. Garantizar unos buenos resultados con respecto a la SST resulta más importante que la integración formal. Además OSH-2001 destaca que el empleador tiene la obligación y el deber de organizar la seguridad y salud en el trabajo. Las directrices de la OIT son un modelo internacional, compatible con otras normas y directrices sobre sistemas de gestión. No es legalmente vinculante ni tampoco pretende reemplazar las leyes nacionales, otras regulaciones y normas aceptadas. Refleja los valores de la OIT como son el tripartidismo y las normas internacionales relevantes, incluyendo el Convenio sobre Salud y Seguridad en el Trabajo, 1981 (C155) y el Convenio sobre Servicios de Salud en el Trabajo, 1985 (C161). Su aplicación no requiere certificación, pero tampoco excluye la certificación como un medio de reconocer unas buenas prácticas, si así lo desea el país que implemente las directrices. En la próxima versión de los perfiles se ofrecerá más información al respecto.

### 2. Declaración Tripartita de Principios de la OIT sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social:

La Declaración EMN pretende fomentar la contribución positiva que realizan las empresas multinacionales al progreso social y económico, además de reducir o resolver las dificultades que pudieran provocar sus operaciones. Tiene en cuenta principios como la promoción del empleo, la igualdad de oportunidades y trato, la seguridad del empleo, la formación, los salarios, los beneficios y condiciones de trabajo, la edad mínima, el trabajo infantil, la seguridad y salud, la libertad sindical y el derecho de sindicalización, las negociaciones colectivas, las consultas, el examen de las reclamaciones y la solución de conflictos laborales.

<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/norm/sources/mne.htm>

### 3. Directrices de la OCDE para empresas multinacionales:

Las directrices son recomendaciones para la buena conducta empresarial, dirigidas primordialmente a empresas con implantación en aquellos países adherentes a las mismas. Esto incluye a los 30 países de la OCDE, más Argentina, Brasil, Chile, Estonia, Lituania y Eslovenia. Los gobiernos deben cumplir con sus responsabilidades, por ejemplo, de establecer un punto de contacto funcional y efectivo, y trabajar constructivamente con los sindicatos. Los distintos capítulos de las directrices abarcan los siguientes aspectos: empleo y relaciones industriales, medio ambiente, lucha contra la corrupción, intereses del consumidor, ciencia y tecnología, competencia y fiscalidad. Véase la Guía de la TUAC sobre las Directrices:

<http://www.tuac.org/News/default.htm#2>

### 4. Principios de la OCDE para la gobernabilidad corporativa:

Los Principios de la OCDE para la gobernabilidad corporativa aportan una orientación específica a los gobiernos, reguladores, y participantes en los mercados, para mejorar el marco legal, institucional y regulatorio en que se cimienta la Gobernabilidad Corporativa, centrándose en las empresas cotizadas. También aportan sugerencias prácticas para las bolsas de valores, inversores, corporaciones y otras partes que tengan un papel en el proceso de desarrollar una buena gobernabilidad corporativa. Los principios cubren seis áreas clave de la Gobernabilidad Corporativa: garantizar las bases para un marco efectivo de gobernabilidad corporativa, los derechos de los accionistas; el tratamiento equitativo de los accionistas; la función de los grupos de interés social en el gobierno de las sociedades; comunicación y transparencia informativa; y las responsabilidades del Consejo.

<http://www.oecd.org/dataoecd/41/32/33647763.pdf> (sólo en inglés)

### 5. Estadísticas de la OIT sobre accidentes mortales en el trabajo:

Estas estadísticas de la OIT se proporcionan como un indicador de la sostenibilidad de los lugares de trabajo, especialmente en relación con los accidentes laborales. Se ofrece una estadística de la OIT por cada

100.000 trabajadores. Téngase en cuenta que estas estadísticas se relacionan con las muertes debidas a “accidentes” únicamente, y no incluyen aquellas muertes ocasionadas por las condiciones de trabajo u otros factores, como por ejemplo la exposición a ciertas sustancias u otros riesgos. Se estima que la tasa real global de mortalidad podría ser considerablemente superior. No obstante, no se dispone de manera puntual de información fiable país por país. <http://laborsta.ilo.org/>

#### 6. Convenio 162 de la OIT:

El Convenio sobre la utilización del amianto, junto con la Resolución 172 – es el principal instrumento en relación con el uso y el manejo del amianto, incluyendo su prohibición.

<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>

Véase también los Perfiles Sindicales de País sobre el AMIANTO (en inglés): [http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpl\\_6.EN.pdf](http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpl_6.EN.pdf).

#### 7. Convenio 170 de la OIT:

Convenio sobre la seguridad en la utilización de los productos químicos en el trabajo. Los aspectos cubiertos son: campo de aplicación y definiciones, principios generales, clasificación y medidas conexas, responsabilidad de los empleadores, obligaciones de los trabajadores, derechos de los trabajadores y sus representantes, responsabilidades de los estados exportadores.

#### 8. ONU – Etiquetado de productos químicos/hojas informativas sobre los lugares de trabajo:

La Cumbre del Medio Ambiente Rio92 lanzó un proceso para que los países establezcan una armonización mundial de clasificación y etiquetado de los productos químicos. Se ha adoptado un nuevo Sistema Armonizado Mundial (GHS), que está siendo supervisado por el Comité Económico y Social de Naciones Unidas (ECOSOC). Corresponde ahora a los países individuales adoptarlo, pero hasta la fecha ninguno lo ha hecho.

#### 9. Convenio de Estocolmo sobre contaminantes orgánicos persistentes (POPs):

El Convenio de Estocolmo es un tratado global destinado a proteger la salud humana y el medio ambiente de los contaminantes orgánicos persistentes (POPs). Los POPs son productos químicos que permanecen intactos en el medio ambiente durante mucho tiempo, tienen una amplia distribución geográfica, se acumulan en los tejidos adiposos de los organismos vivos y resultan tóxicos para el ser humano y la fauna salvaje. Los POPs circulan a escala mundial y pueden ocasionar daños ahí donde son transportados. Al implementar el Convenio, los gobiernos tomarán medidas para eliminar o reducir la liberación de COP en el medio ambiente. <http://www.pops.int/>

#### 10. VIH/SIDA:

Estimación del porcentaje de adultos que viven con el VIH/SIDA. Fuente: ONUSIDA – OMS Folleto con Datos Epidemiológicos (2003).

<http://www.who.int/GlobalAtlas/PDFFactory/HIV/index.asp> (en inglés)

#### 11. Recopilación de Instrumentos sobre VIH/SIDA:

Esta recopilación incluye textos legislativos y otras regulaciones (códigos de prácticas, directivas, políticas) que tratan, total o parcialmente, sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo. Los textos ilustran diversos enfoques por parte de distintos Estados. No se presentan como modelos ni como ejemplos de buenas prácticas. La lista no es exhaustiva.

<http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/laws/>

#### 12. Estrategia Nacional de Transición Laboral:

Para prácticamente todos los países, los perfiles no incluyen ninguna información sobre este tema. Esperamos en el futuro desarrollar una base de datos al respecto.

### 13. OIT–SES Índice de Seguridad del mercado laboral<sup>1</sup>:

La seguridad del Mercado laboral se cimienta en un entorno en el que haya oportunidades para emprender actividades adecuadas generadoras de ingresos. Tiene en cuenta la estructura, los niveles y las expectativas en relación con el empleo, porque la seguridad se basa en la presunción de que las oportunidades mejorarán o, si resultan satisfactorias, permanecerán así.

El índice opera con indicadores de insumos, de procesos y de resultados.

i) Los indicadores de insumos verifican los compromisos institucionales para aportar seguridad en el mercado laboral (por ejemplo la ratificación del Convenio 122 de la OIT sobre política de empleo), los compromisos gubernamentales para el pleno empleo, la existencia de un sistema de seguridad social y de desempleo, y la prohibición legal de la discriminación de género en la contratación.

ii) Los indicadores de procesos muestran los compromisos de los gobiernos en la práctica, es decir la existencia de servicios públicos de empleo, el nivel de consumo público per cápita de la población en edad laboral, la tasa de crecimiento anual medio del PIB durante los 90 y el coeficiente de variación del crecimiento del PIB, así como la formación de capital bruto como porcentaje del PIB.

iii) Los indicadores de resultados capturan los resultados de la política económica y nacional y su rendimiento con respecto al mercado laboral, es decir, el índice de desempleo, la proporción de desempleo femenino con respecto al masculino, el crecimiento anual medio del empleo entre 1990 y 1999, y una estimación de los empleos no remunerados o parcialmente remunerados.

En los Perfiles, bajo “OIT-SES Clas. Mercado Laboral” figura una cifra en un recuadro de puntos, que corresponde al lugar que ocupa el país en la clasificación (entre 94 países que han sido evaluados hasta la fecha). A continuación, verán el término “considerado como” seguido de un recuadro rectangular donde figurará uno de los siguientes términos:

- Pionero: son aquellos países que ostentan los valores más altos a la hora de garantizar la seguridad del mercado laboral para sus ciudadanos.
- Pragmático: estos países no tienen suficiente compromiso político, pero han conseguido buenos resultados.
- Formalista: son aquellos países que habiéndose comprometido formalmente y contando con las leyes y códigos necesarios, en la práctica obtiene resultados poco notables.
- Rezagado: estos países tienen el nivel más bajo de consecución de los objetivos, tanto con respecto al compromiso político como a los resultados obtenidos.

### 14. Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo:

Se trata de la expresión del compromiso de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, a respetar y defender los valores humanos fundamentales – valores que resultan de vital importancia para nuestras vidas en el plano económico y social. La Declaración abarca 4 áreas: la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva (consagrados en el Convenio 98 de la OIT); la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio (consagrada en los Convenios 29 y 105), la abolición del trabajo infantil (consagrada en los Convenios 138 y 182), y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (consagrada en los Convenios 100 y 111). Todos los países miembros de la OIT (es decir, la mayoría de los países del mundo) están obligados por los principios articulados en esta declaración. Así pues, se recuerda a los países que han de implementar lo que han acordado ya.

<http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.INDEXPAGE>

<sup>1</sup> Seguridad Económica para un mundo mejor, Programa Socio Económico de la OIT, Ginebra, 2004.

## 15. OIT-SES Índice de Seguridad de Representación<sup>2</sup>

La OIT-SES ha desarrollado el índice sobre Seguridad de Representación, que trata del hecho que los trabajadores y trabajadoras tengan voz. Se considera que es algo esencial, puesto que tener voz es la mejor manera de avanzar y defender nuestros intereses. Pero es además una necesidad esencial por derecho propio, puesto que tener voz es intrínseco a la definición de nuestra identidad en tanto que seres humanos. Se requiere voz para diversas cuestiones en la esfera del trabajo, siendo la más destacable la negociación de nuestros salarios y beneficios y de las prácticas laborales (incluyendo la salud y seguridad), la compilación de información, y la evaluación del impacto de las prácticas laborales y políticas en el lugar de trabajo con respecto a una amplia gama de cuestiones. La voz es esencial a todos los niveles de la política social, desde su diseño e implementación a su supervisión y evaluación.

El índice se centra en aspectos estándar de la libertad sindical. Se establece analizando una combinación de:

i) indicadores de insumo, que verifican la ratificación de los convenios de la OIT 87 (Libertad Sindical y Derecho de Sindicalización) y 98 (Derecho de Sindicalización y Negociación Colectiva) y establece si los sindicatos están o no autorizados a organizarse;

ii) indicadores de procesos, que establecen los mecanismos para reforzar la voz y verificar si existe un órgano tripartito para tratar las políticas sociales y laborales. También verifican si la legislación de un país permite o no a las organizaciones promover los intereses de los trabajadores/as y evalúa el porcentaje de trabajadores/as cubiertos por convenios colectivos. También se establecen tasas de empleo;

iii) indicadores de resultados que incluyen los resultados de las políticas, medidos en función de las tasas de sindicalización y verifican su porcentaje de cambios (durante los 90). También incorporan datos del índice de libertades civiles (desarrollado por Freedom House).

En los perfiles, bajo “OIT-SES Clas. Seguridad de Repr.” aparece un número en un recuadro, que indica el lugar que ocupa el país en la clasificación (entre los 99 países evaluados hasta la fecha). A continuación figuran los términos “considerado como” seguido de un rectángulo, donde figurará uno de los siguientes términos:

- Pionero: estos son los países que ostentan los valores más altos a la hora de garantizar voz y representación a sus ciudadanos.
- Pragmático: estos países no tienen suficiente compromiso político, pero han conseguido buenos resultados.
- Formalista: son aquellos países que habiéndose comprometido formalmente y contando con las leyes y códigos necesarios, en la práctica obtiene resultados poco notables.
- Rezagado: estos países tienen el nivel más bajo de consecución de los objetivos, tanto con respecto al compromiso político como a los resultados obtenidos.

## 16. Convenio 81 de la OIT:

La inspección de trabajo: Este convenio se aplicará a todos los establecimientos industriales, aunque la legislación nacional podrá exentar de la aplicación del mismo a las empresas mineras y de transporte. Define las funciones del sistema de inspección de trabajo, su cualificación, independencia, en número mínimo y los poderes del personal de inspección, y el contenido de los informes anuales que deberán presentar las autoridades de inspección centrales. A menos que un Estado miembro realice una declaración explícita en otro sentido, durante el proceso de ratificación, las disposiciones del convenio se aplicarán también a los establecimientos comerciales.

<http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

## 17. Convenio 121 de la OIT:

Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales: Este convenio prescribe las condiciones para recibir una compensación en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Incluye en sus anexos: la lista de enfermedades profesionales (los países que ratifiquen el convenio

<sup>2</sup> Seguridad Económica para un mundo mejor, Programa Socio Económico de la OIT, Ginebra, 2004.

pueden añadir otras enfermedades a esta lista); los pagos periódicos al beneficiario tipo; la clasificación industrial internacional uniforme de todas las actividades económicas (principales categorías). La recomendación incluye además prescripciones sobre el ámbito de cobertura de la compensación, modalidades de pago, etc.  
<http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

#### 18. Convenio 139 de la OIT:

Convenio sobre el cáncer profesional, junto con la recomendación 147 (relativa al artículo 2 del Convenio), establece los esfuerzos realizados para sustituir los agentes cancerígenos por productos seguros.  
<http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

#### 19. Convenio 148 de la OIT:

Protección de los trabajadores contra los riesgos profesionales debidos a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar de trabajo: este convenio de la Organización Mundial del Trabajo trata sobre la protección de los trabajadores frente a riesgos profesionales en el lugar de trabajo. La recomendación que lo complementa incluye disposiciones relativas a medidas específicas de prevención y protección, supervisión de la salud de los trabajadores y trabajadoras, formación, información e investigación, y medidas de aplicación.  
<http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

#### 20. Convenio 155 de la OIT:

Seguridad y salud de los trabajadores – disposiciones generales: el régimen internacional de salud y seguridad en el lugar de trabajo queda resumido en este convenio. Aunque se refiere esencialmente a la salud y seguridad de los trabajadores, también aporta un marco para la participación de los trabajadores y trabajadoras a fin de abordar una serie de cuestiones, incluyendo actividades en el lugar de trabajo relacionadas con el cambio climático. Los preceptos incorporados en este convenio son: i) cooperación en el lugar de trabajo entre trabajadores/as y empleadores en tanto que responsables conjuntos del entorno laboral, por ejemplo a través de comités conjuntos de seguridad y salud; ii) el derecho de los trabajadores/as a negarse a realizar un trabajo inseguro o insalubre (que también se encuentra en el reciente convenio de la OIT sobre la prevención de accidentes industriales graves); iii) el derecho a la información y capacitación; y iv) disposiciones específicas gubernamentales sobre salud y seguridad, en forma de legislación y regulaciones sobre salud y seguridad; recursos gubernamentales dedicados a la salud y seguridad; e inspecciones.  
<http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

#### 21. Convenio 161 de la OIT

"Servicios de salud en el trabajo". Este convenio cubre cuestiones relacionadas con los representantes de los trabajadores/as y el desarrollo de servicios. Aborda las funciones, la organización y las condiciones de funcionamiento de los servicios sanitarios. La recomendación subraya los aspectos que deberán quedar cubiertos por: supervisión del entorno de trabajo; supervisión de la salud de los trabajadores/as; información, educación, capacitación, asesoramiento; primeros auxilios, programas de salud y tratamiento; otras funciones de los servicios de salud en el trabajo; organización; condiciones de funcionamiento.