



# ► Notas sobre Negociación Colectiva

Enero de 2023

## La seguridad y salud en el trabajo en la negociación colectiva y en los acuerdos marco globales

Carmen Bueno y Nicolás Torres<sup>1</sup>

### Principales puntos

- Uno de los mecanismos más destacados que los actores del mundo del trabajo han utilizado para afrontar los enormes desafíos en materia de seguridad y salud laboral de los últimos años ha sido la negociación colectiva, mediante la inclusión de contenidos en esta materia en los instrumentos colectivos. A partir de estudios nacionales existentes, la nota analiza las experiencias de Chile y España.
- La promoción de entornos de trabajo seguros y saludables pasa necesariamente por la participación y el diálogo social entre los trabajadores y los empleadores y sus respectivas organizaciones, con el objetivo de avanzar decididamente en el cumplimiento de este nuevo principio y derecho fundamental en el trabajo.

### 1. Introducción

Desde su fundación en 1919, la seguridad y salud en el trabajo ha formado parte esencial del mandato de la OIT. Tanto el Tratado de Versalles como el Preámbulo de la Constitución de la OIT reconocieron la urgencia de asegurar **“la protección de los trabajadores contra las enfermedades generales o profesionales y los accidentes resultantes del trabajo”** y establecieron el amplio principio de que **“el bienestar físico, moral e intelectual de los trabajadores asalariados es de una importancia esencial desde el punto de vista internacional”**. Tres de las seis Recomendaciones de la OIT que se

adoptaron durante la 1ª Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en Washington en 1919, ya abordaban la seguridad y salud en el trabajo. En sus más de cien años de historia, la OIT ha adoptado **más de cuarenta normas dedicadas específicamente a la seguridad y salud laboral**.

Sin embargo, la crisis por COVID-19 ha enfrentado, como nunca antes, a los países a grandes desafíos en materia de seguridad y salud laboral. La exposición al virus como consecuencia del trabajo y otros riesgos laborales asociados a la pandemia, como los trastornos mentales y musculoesqueléticos, han

<sup>1</sup> Carmen Bueno es Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo, Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina, y Nicolás Torres es Oficial del Programa de Normas Internacionales del Trabajo, Derechos en el Trabajo e Igualdad de Género del Centro Internacional de Formación de la OIT.


Esta nota se ha elaborado en el marco del Ciclo de Conversatorios: Experiencias Internacionales sobre Negociación Colectiva, Condiciones de Trabajo y Productividad, organizado por la Oficina de la OIT para el Cono Sur, OIT Argentina y el Servicio de Mercados Laborales Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo del Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad de OIT en Ginebra, realizado durante 2022. Los errores y omisiones son de exclusiva responsabilidad de los autores.

significado un renovado protagonismo de esta temática a nivel mundial.

La participación de las personas trabajadoras y/o sus representantes en la gestión de los riesgos laborales, particularmente a través de **instancias bipartitas de diálogo social** en las empresas o de la **negociación colectiva**, es crucial para enfrentar los desafíos y las oportunidades que esta decisión significa. Esto quedó refrendado y destacado en la 110ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo del año 2022, en la que se aprobó tripartitamente la “Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo”.

## 2. La seguridad y salud en el trabajo y la negociación colectiva

Aunque en la mayoría de los países la seguridad y salud en el trabajo es regulada principalmente mediante leyes, reglamentos, decretos y normas técnicas, la **negociación colectiva** puede tener un importante rol en esta materia, complementando dichas disposiciones, promoviendo su aplicación efectiva y contribuyendo a una mejor gestión de los riesgos laborales en los lugares de trabajo.

 De acuerdo con estimaciones recientes, alrededor del 69% de los acuerdos revisados a nivel mundial contienen una o más cláusulas sobre seguridad y salud laboral”

(OIT, 2022).

Durante la pandemia por COVID-19, la negociación colectiva ha jugado un papel importante en la **implementación de medidas de prevención y control** frente al contagio de la enfermedad en los lugares de trabajo, apoyando así la continuidad de las

empresas sin descuidar la protección de las personas trabajadoras.

De acuerdo con estimaciones recientes, alrededor del **69% de los acuerdos revisados** a nivel mundial contienen una o más cláusulas sobre seguridad y salud laboral (OIT, 2022).

Generalmente estas cláusulas versan sobre temáticas como los mecanismos de participación de los trabajadores y sus representantes en los **comités de seguridad y salud**, las metodologías para la **evaluación de riesgos** laborales, los planes de prevención, los **procedimientos de investigación** de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, los requisitos para la formación en materia preventiva y la periodicidad de los reconocimientos médicos, entre otros.

Otras veces, podemos encontrar cláusulas de naturaleza más técnica, por ejemplo, **las restricciones de acceso a áreas peligrosas** o espacios confinados, las relativas al mantenimiento de maquinaria y equipos de trabajo, al uso y renovación de ropa de trabajo y equipos de protección personal y, más recientemente, los protocolos de prevención del acoso y la violencia en el lugar de trabajo.

Por último, aunque menos frecuente, también se detectan algunas experiencias más innovadoras de negociación colectiva mediante acciones de **promoción del ejercicio físico** y de una alimentación saludable, de erradicación del tabaquismo y de prevención de consumos de alcohol y otras drogas.

A modo de ejemplo de la relevancia que tienen en las experiencias nacionales la regulación de la seguridad y salud en el trabajo a través de la negociación colectiva, se analizan a continuación, a partir de estudios nacionales existentes, los casos de Chile y España.

### La seguridad y salud en el trabajo en la negociación colectiva en Chile

El artículo 16 de la Constitución chilena reconoce que “la negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar”. Según el artículo 306 del Código del

Trabajo de Chile, son materia de negociación colectiva “aquellas de interés común de las partes que afecten las relaciones mutuas entre trabajadores y empleadores, especialmente las que se refieran a remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero y, en general, a las condiciones comunes de trabajo”.

El precepto señala expresamente que las **negociaciones podrán incluir acuerdos**, entre otros, sobre la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares, planes de igualdad de oportunidades y equidad de género en la empresa, acciones positivas para corregir situaciones de desigualdad, acuerdos para la capacitación y reconversión productiva de los trabajadores y constitución y mantenimiento de servicios de bienestar. La única limitación se refiere a “aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma”.

El artículo 304 de la citada norma limita la negociación colectiva en el sector privado al ámbito de la empresa.

Existe en el Derecho Colectivo del Trabajo chileno una diferencia entre los **contratos** y los **convenios colectivos**. Aunque conforme a lo establecido por la doctrina y la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo, el contrato y el convenio colectivo producen los mismos efectos, se diferencian, en cambio, en el procedimiento por el cual se alcanza uno u otro instrumento.

En ese sentido, la **negociación de un convenio colectivo** puede iniciarse en cualquier momento, aun cuando en la empresa exista un instrumento colectivo vigente; no está sujeto a restricciones, salvo que se trate de un grupo de trabajadores unido solo para negociar, caso en el cual deben observarse las normas del artículo 314 bis del Código del Trabajo; no existe la instancia para reclamar sobre las observaciones que merezca la respuesta del empleador; no hay derecho a fuero para los trabajadores involucrados; no hay derecho a huelga ni *lock-out*; no obliga al empleador a negociar ni a suscribir un instrumento colectivo.

Por su parte, el contrato colectivo de trabajo, que es el instrumento formalmente impulsado por las normas legales para su celebración, tiene como uno de sus objetos, **establecer condiciones de trabajo comunes para los trabajadores**, así como también estipular acuerdos de remuneración durante un tiempo determinado. El contrato colectivo tiene un procedimiento reglado, por lo tanto, para su validez deberá dar cumplimiento cabal a aquél, cuidando que conste por escrito, a fin de que pueda tener vigencia.

Según datos de la Dirección del Trabajo, **un 36,8% de los beneficios pactados en los contratos colectivos del 2012 correspondió a temáticas de higiene y seguridad**, acordándose aspectos, como, por ejemplo, la fecha en que se haría entrega de la indumentaria necesaria para trabajar (zapatos de seguridad, ropa especial para el trabajo, etc.) y la calidad de ésta (valor y si será nueva o usada, entre otros).



Un 36,8% de los beneficios pactados en los contratos colectivos del 2012 correspondió a temáticas de higiene y seguridad, acordándose aspectos, como la fecha en que se haría entrega de la indumentaria necesaria para trabajar y la calidad de ésta”.

(Dirección del Trabajo).

Similares conclusiones se extraen del estudio de Contador y Pérez (2014) en el que se analizó una muestra de 319 instrumentos colectivos del total de 3.008 depositados en la Dirección del Trabajo que iniciaron su vigencia en 2011. Un 82% de instrumentos de la muestra eran contratos colectivos y un 18% convenios colectivos. Un **84% (267 casos) del total de 319 instrumentos analizados**

### **contenían cláusulas relativas a higiene, seguridad y condiciones ambientales de trabajo.**

Si se analizan con mayor nivel de desagregación dichos contenidos de seguridad, higiene y condiciones de trabajo encontradas, es posible concluir que el mayor porcentaje se refiere a **requerimientos de ropa de trabajo o elementos y equipos de protección** (70,53%), seguros de vida (65,20%), seguros de salud (65,20%) y capacitación (41,07%). Por otra parte, las materias con menor recurrencia detectadas fueron las demandas de bono por trabajo en altura y las relativas a la detección del consumo de alcohol y drogas.

Entre las conclusiones del estudio se destaca que una mayor participación de los trabajadores, a través de sus representantes, en la adopción de medidas de seguridad y salud en el trabajo y en la negociación colectiva, constituye un factor clave para la **implementación de un adecuado sistema de SST** y para el fomento de una cultura de la prevención. Sin embargo, en varios instrumentos colectivos detectaron que los trabajadores podrían estar renunciando, en favor del empleador, a derechos irrenunciables, como la protección de su vida y salud, su descanso y la protección de la maternidad.

Además, se resalta que la **negociación colectiva en materia de seguridad y salud en Chile** debe tener por objeto complementar, actualizar y desarrollar los mínimos legales, así como interpretar y adecuar la norma a la realidad presente de los lugares de trabajo. Ello en la medida en que se detecta un importante número de cláusulas de seguridad y salud que se limitan a repetir los contenidos establecidos en la norma vigente, sin establecer mejoras o actualizaciones sobre la misma.

### **La seguridad y salud en el trabajo en la negociación colectiva en España**

El artículo 37.1 de la Constitución establece que “la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios”. Por su parte, el artículo 85.1 de Estatuto de Los Trabajadores de España, establece que “dentro del respeto a las leyes, los convenios

colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales (...)”, reconociendo expresamente “la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos (...)”. El artículo 83.1 determina que “los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden”.

El estudio de Luque y Ginés (2019) analizó una muestra de 220 convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal y autonómico aprobados entre los años 2018 y 2019, identificando buenas prácticas de negociación en más de 40 convenios, entre las cuales podemos destacar las que se refieren a las siguientes materias preventivas:

**1. Evaluación de riesgos.** Se destacan como buenas prácticas de negociación la inclusión en el convenio colectivo del compromiso de las partes de integrar la prevención de riesgos laborales en todas las esferas de la política de la empresa; la identificación de riesgos propios del sector, actividad económica o empresa que deberán ser incluidos en la evaluación inicial de riesgos, así como determinadas medidas preventivas; y la concreción de la metodología o procedimiento para la evaluación inicial y periódica de riesgos laborales y de los supuestos que requieren actualización de evaluación de riesgos laborales tales como modificaciones de las condiciones de trabajo, equipos de trabajo, productos o sustancias, e introducción de nuevas tecnologías.

**2. Formación de los trabajadores en seguridad y salud laboral.** La concreción del plan de formación que deben recibir todos los trabajadores en la empresa en materia preventiva, la concreción de acciones de formación específicas en relación con determinados riesgos y de la periodicidad de la formación, estipular el carácter obligatorio de la formación y regular sistemas de acreditación de la formación han sido identificadas como buenas prácticas de negociación.

**3. Vigilancia y promoción de la salud.** Bajo este epígrafe, se resaltan como buenas prácticas la

concreción de medidas como el reconocimiento médico específico en atención a los riesgos inherentes al puesto de trabajo, así como la periodicidad con la que deben realizarse los exámenes de salud, incluyendo el examen previo a la incorporación al trabajo, después de cambios en asignación de tareas, al reanudar el trabajo tras una baja laboral superior a 30 días, a intervalos periódicos según los riesgos inherentes al puesto de trabajo y a petición del personal, entre otros supuestos.

Otras cláusulas destacadas son las que concretan la **vigilancia de la salud de los trabajadores** especialmente sensibles, las que especifican el carácter obligatorio o voluntario de la vigilancia de la salud y las medidas de adaptación del puesto de trabajo como resultado de la vigilancia de la salud cuando se detecten limitaciones o restricciones para el trabajador. El estudio identifica algunos procedimientos de actuación ante situaciones de embriaguez o consumo de estupefacientes, programas de tratamiento y rehabilitación frente a estos consumos y el régimen disciplinario frente a estas conductas. Por último, se considera una buena práctica la inclusión en convenios colectivos de un **compromiso preventivo** en el reconocimiento de complementos de toxicidad, penosidad y peligrosidad, garantizando su carácter temporal o excepcional para los puestos de trabajo que contengan riesgos excepcionales que no pueden ser eliminados mediante medidas de prevención de riesgos laborales.

**4. Acoso y violencia en el lugar de trabajo.** Son numerosos los convenios colectivos analizados que incorporan una regulación sobre la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo los principios configuradores del protocolo de prevención frente a estas situaciones, los mecanismos de denuncia, el procedimiento de actuación ante casos de acoso y violencia, las medidas correctoras (tanto sancionadoras como complementarias) y las iniciativas de información, formación y sensibilización.

**5. Trabajadores especialmente sensibles.** Sobre este aspecto, se destacan como buenas prácticas de negociación la concreción de un protocolo de prevención ante la incorporación a la empresa o

conocimiento de un trabajador especialmente sensible, incluyendo trabajadora embarazada, en situación de parto reciente o lactancia natural, trabajadores menores de edad o trabajador temporal.

Este protocolo determinará medidas en materia de evaluación de riesgos, información, formación, medidas de prevención y vigilancia de la salud. Junto a ello, se destacan las cláusulas convencionales que establecen y concretan la obligación empresarial de **adaptación o cambio de puesto de trabajo** del trabajador; las que concretan el listado de puestos de trabajo exentos de riesgo para mujeres embarazadas, en situación de parto reciente o durante la lactancia natural y las medidas de prevención específicas a adoptar; y las que identificar riesgos y medidas de prevención específicas respecto a trabajadores menores de edad.

El estudio concluye resaltando que, pese a la identificación de un importante número de buenas prácticas de negociación en relación con la seguridad y salud laboral, existe todavía un amplio margen para avanzar en la regulación de esta materia mediante la negociación colectiva, que, escapando de referencias genéricas o meras reproducciones de la norma legal, permita contribuir a la actividad preventiva.

### 3. La seguridad y salud en el trabajo y los acuerdos marco globales

La seguridad y salud en el trabajo es una materia recurrente no solo en la negociación colectiva a nivel nacional, sino que también en aquella que se produce entre empresas multinacionales y federaciones sindicales globales. Estos marcos de negociación internacional se denominan **Acuerdos Marco Globales** (AMG).

Aunque no siempre son jurídicamente vinculantes y no sustituyen las negociaciones directas entre empresas y sindicatos de trabajadores en cada país o en cada lugar de trabajo, estos acuerdos ofrecen un marco para que dichas negociaciones locales cuenten con una base mínima y son una respuesta a los desafíos planteados por la aplicación del cumplimiento de las normas en las operaciones mundiales de las empresas multinacionales, donde



los sindicatos nacionales tienen una capacidad limitada y pocas posibilidades de negociar directamente con las empresas principales (OIT, 2016).

 Los Acuerdos Marco Globales cumplen un rol fundamental en el avance de derechos mínimos en una economía global (...) proporcionan un piso común más allá de disparidades regulatorias locales”.

Los AMG cumplen un rol fundamental en el avance de derechos mínimos en una economía global. El comercio internacional y la producción de bienes y servicios no conocen de fronteras nacionales, sin embargo, los derechos de los trabajadores se encuentran supeditados al nivel de desarrollo normativo y a la laxitud de las regulaciones nacionales, en especial en aquellos países con una fuerte preponderancia de mano de obra en la producción de bienes transnacionales.

Muchas veces, en estos países de producción primaria de estos bienes pueden existir incentivos para disminuir y relajar las **protecciones laborales** para atraer inversión extranjera (Desai y Rudra, 2019). Aquí, los AMG proporcionan un piso común más allá de las disparidades regulatorias locales.

Los AMG suelen establecer pisos mínimos de protección legal y de responsabilidad empresarial, estandarizando el compromiso con los principios y derechos fundamentales en el trabajo en línea con la declaración de la OIT de 1998, recientemente enmendada, la cual establece cinco derechos básicos que todos los Estados Miembro deben respetar y promover, incluyendo las empresas. Estos derechos son la **libertad de asociación** y la **libertad sindical** y

el **reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva**; la **eliminación de todas las formas de trabajo forzoso** u obligatorio; la abolición efectiva del **trabajo infantil**; la eliminación de la **discriminación en materia de empleo** y ocupación; y, desde 2022, el **derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable**.

Es importante destacar que antes de su reconocimiento como derecho fundamental por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2022, la seguridad y salud en el trabajo ya era uno de los tópicos más recurrentes e importantes cubiertos por los acuerdos marco globales.

Después del colapso en 2013 del edificio Rana Plaza en Bangladesh donde, como consecuencia de unas deficientes condiciones de seguridad, más de mil personas trabajadoras perdieron la vida y más de dos mil resultaron heridas, dos federaciones sindicales internacionales (IndustriALL y UNI Global Union) negociaron en 2013 el **Acuerdo sobre Incendios y Seguridad en Edificios en Bangladesh** (conocido como Acuerdo de Bangladesh) al que se sumaron más de 200 marcas y distribuidores textiles a nivel global con fábricas en dicho país.

La OIT, en su carácter de órgano neutral e independiente, asumió la presidencia de este acuerdo. El Acuerdo, renovado en 2018 y revisado nuevamente en 2021, revolucionó la seguridad en la industria de la confección en ese país, estableciendo un organismo independiente de inspección de fábricas, un programa de formación por el que han pasado aproximadamente dos millones de trabajadores, el **establecimiento de comités de seguridad y salud** y el compromiso de los firmantes de proporcionar fondos suficientes para la ejecución del plan previsto en el Acuerdo.

En septiembre de 2021, los sindicatos mundiales concluyeron las negociaciones para un nuevo **Acuerdo Internacional para la Salud y la Seguridad en la Industria Textil y de la Confección**, que sustituye y amplía los compromisos de 2018, manteniendo sus mecanismos y requisitos aunque transfiriendo ahora las funciones de inspección a un Consejo Tripartito de Sostenibilidad de la Confección, que también incluye a representantes de la industria

textil, y comprometiendo a las marcas a ampliar el programa de seguridad a otros países productores de ropa.

Este nuevo Acuerdo constituye un instrumento jurídicamente vinculante, con una duración inicial de 26 meses. Hasta la fecha, ha sido firmado por más de **180 marcas internacionales** que emplean, directa e indirectamente, a casi **1.500 fábricas en Bangladesh**, lo que representa a **2,2 millones de trabajadores** que se ven directamente beneficiados por el acuerdo<sup>2</sup>.

Las marcas de prendas de vestir y los distribuidores minoristas (retail) que han firmado el **Acuerdo Internacional** se comprometen a apoyar al Consejo de Sostenibilidad independiente y a expandir los programas de salud y seguridad a otros países. Se establece además una fundación, ubicada en los Países Bajos, para la implementación y seguimiento del Acuerdo (**International Accord Foundation**).

El Acuerdo establece cinco líneas de acción principales:

► **Realización de inspecciones de seguridad in situ en las fábricas textiles.**

Todos los proveedores cubiertos por el Acuerdo Internacional son inspeccionados por ingenieros especializados e independientes para identificar riesgos y detectar problemas de seguridad en materia de incendios, electricidad, riesgos estructurales de las edificaciones y calderas y otras fuentes de poder.

► **Supervisión de las medidas adoptadas**

Después de las inspecciones iniciales, las fábricas desarrollan Planes de Acción Correctiva con el apoyo de las marcas. En base a los riesgos y problemas de salud y seguridad detectados, se desarrolla una estrategia de seguimiento para adopción de medidas correctivas, la cual es publicada en línea para el seguimiento desde la sociedad civil, los sindicatos y otras partes interesadas.

► **Formación de Comités de Seguridad**

El Programa de Comités y Capacitación en Seguridad promueve una cultura de seguridad en el lugar de trabajo mediante la capacitación de Comités de Seguridad conjuntos entre la administración y los trabajadores y la celebración de reuniones de trabajo, formación y concientización de los posibles riesgos de seguridad y cómo abordarlos.

► **Abordar las quejas de los trabajadores**

Los trabajadores y sus representantes pueden ejercer su derecho a rechazar trabajos inseguros y presentar quejas a través de un mecanismo de reclamación independiente. Este mecanismo proporciona una vía confiable para que los trabajadores registren sus inquietudes de manera oportuna, segura y, si lo prefieren, anónima, y tengan acceso a un recurso efectivo para la remediación.

► **Promoción de la transparencia y la rendición de cuentas**

Se establecen una serie de medidas a favor de la transparencia, incluyendo la publicación de los procesos internos de las fábricas, informes de progreso periódicos, procedimientos de escalamiento en caso de incumplimiento, el compromiso de las marcas y retailers signatarios de garantizar que la remediación sea financieramente factible y un mecanismo de quejas independiente.

Hay dos diferencias principales entre las versiones anteriores del Acuerdo y esta nueva versión de 2021. Por una parte, éste último tiene **alcance internacional** y, por otra, expande la definición de seguridad para incluir tanto la salud como el bienestar de los trabajadores. Esto ha permitido que los trabajadores eleven quejas no solo por la seguridad de los edificios, sino también sobre materias tales como el exceso de horas extras, descansos, higiene de servicios sanitarios, acoso y violencia, acoso sexual y negación de derechos parentales, entre otros.

A modo de ejemplo de la efectividad del Acuerdo, con anterioridad a su entrada en vigor, prácticamente eran inexistentes las **salidas de emergencia** en los edificios de las fábricas de prendas de vestir de

<sup>2</sup> Ver el listado de marcas signatarias en <https://internationalaccord.org/signatories>

exportación en Bangladesh. Los inspectores del Acuerdo descubrieron que en aproximadamente **1.600 fábricas inspeccionadas** las salidas correspondían a puertas de metal plegables en cada piso, que no aislaban del humo en caso de incendio y muchas veces se encontraban cerradas con llave. Un resultado crucial de las inspecciones del Acuerdo es el reemplazo de las puertas por otras a prueba de incendios que abren solamente hacia afuera y que se encuentran expeditas.

► A mayo de 2021, se han inspeccionado o están en proceso de inspección más de 2.280 fábricas, realizándose más de 30 mil inspecciones de seguimiento, reduciendo drásticamente la accidentabilidad y, en definitiva, salvando incontables vidas humanas”

Bangladesh Accord Secretariat, 2021

A mayo de 2021, se han inspeccionado o están en proceso de inspección **más de 2.280 fábricas, realizándose más de 4.900 inspecciones** y más de 30 mil inspecciones de seguimiento, reduciendo drásticamente la accidentabilidad y, en definitiva, salvando incontables vidas humanas (Bangladesh Accord Secretariat, 2021)<sup>3</sup>.

En materia de remediación, aproximadamente el **93% de las falencias detectadas se encuentran en etapa de remediación**. Un 80% de infracciones relacionadas con riesgos de incendio, 91% de riesgo eléctrico y 85% de riesgo estructural han sido corregidas (de un total de casi cien mil infracciones)<sup>4</sup>.

El éxito del Acuerdo, la novedad en los mecanismos de publicidad, transparencia y remediación y el seguimiento por parte de la sociedad civil y las organizaciones de trabajadores, han hecho que se constituya como una institución jurídica replicable en otros países con fuerte presencia de mano de obra para la producción internacional de prendas de vestir.

En ese sentido, la **Secretaría del Acuerdo** desarrolló una serie de estudios de campo para detectar que países deberían ser prioritarios para ser cubiertos por sucesivas versiones del Acuerdo. Así, se determinó que **Pakistán, Sri Lanka, Marruecos e India** serán los primeros en explorar la implementación de estas disposiciones, mediante un trabajo de inceptión en el terreno con los actores tripartitos del mundo del trabajo.

Basado en el interés de las marcas, los actores sindicales y los gobiernos, y en vista a su relevancia en la industria textil, el **Comité Directivo del Acuerdo** acordó realizar inspecciones piloto como parte del estudio de factibilidad en Pakistán para informar el posible establecimiento de un programa de seguridad en el lugar de trabajo en dicho país a comienzos de 2023.

Es esperable que este modelo regulatorio, basado en un intenso diálogo social y con resultados exitosos, permita la expansión de la seguridad y salud en el trabajo, globalizando no solo el comercio internacional sino también el derecho humano fundamental a un entorno de trabajo seguro y saludable.

#### 4. Conclusiones y recomendaciones

La **negociación colectiva** es un espacio óptimo para regular cuestiones referentes a la seguridad y salud en el trabajo, jugando un papel muy relevante en relación con temáticas que inciden directamente en un entorno de trabajo seguro y saludable.

En las experiencias nacionales de **Chile y España** analizadas, se evidencia que los contenidos relativos a la seguridad y salud en el trabajo son objeto de una

<sup>3</sup> <https://bangladeshaccord.org/updates/2021/04/07/update-inspections-program>

<sup>4</sup> <https://bangladeshaccord.org/updates/2021/04/07/safety-remediation-progress>



amplia atención por parte de los sujetos negociadores de instrumentos colectivos.

Sin embargo, en ambos países se observa que muchos de estos contenidos no pasan de ser meras referencias genéricas e incluso reproducciones literales de las normas mínimas vigentes, sin mejorarlas, actualizarlas o desarrollarlas de acuerdo con las condiciones específicas del sector o de la empresa correspondiente a su ámbito de aplicación.

En este sentido, existe todavía un amplio margen para avanzar de manera efectiva en la regulación de la **seguridad y salud laboral** mediante la negociación colectiva, permitiendo así contribuir más activamente a la construcción de una cultura preventiva.

Por otra parte, la negociación colectiva al nivel internacional, mediante los **Acuerdos Marco Globales** adoptados entre empresas multinacionales y federaciones sindicales globales, ha permitido la estandarización de la seguridad y salud en el trabajo, a pesar de la laxitud de las normas locales en algunos países, y demostrado ser un efectivo mecanismo de protección de los trabajadores.

El **derecho a un entorno seguro y saludable de trabajo** constituye un derecho y principio fundamental para la OIT y una expresión del compromiso de la comunidad internacional de promover y proteger este derecho humano. En este sentido, el Acuerdo de Bangladesh y sus sucesivas versiones ha demostrado que, mediante el diálogo social a nivel mundial, es posible, globalizar derechos laborales y no solo prendas de vestir.

## 6. Bibliografía

- Bangladesh Accord Secretariat (2021) "Quarterly Aggregate Report - on remediation progress and status of workplace programs at RMG factories covered by the Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh/RMG Sustainability Council". Disponible en: [https://bangladesh.wpengine.com/wp-content/uploads/2021/06/Accord\\_Quarterly\\_Aggregate\\_Report\\_May2021.pdf](https://bangladesh.wpengine.com/wp-content/uploads/2021/06/Accord_Quarterly_Aggregate_Report_May2021.pdf)
- Bueno C. (2022) "Un entorno de trabajo seguro y saludable: nuevo principio y derecho fundamental en el trabajo". Nota informativa OIT Cono Sur. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_850650.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_850650.pdf)
- Contador P. y Pérez E. (2014) "La negociación colectiva en Chile y la protección de la seguridad y salud en el trabajo", en La negociación colectiva en Chile, editado por I. Rojas. Librotecnia, CENTRASS.
- Desai, R. y Rudra N. (2019) "Trade, Poverty, and Social Protection in Developing Countries." European Journal of Political Economy. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0176268017303798>
- Luque M. y Ginés A. (2019) "Buenas prácticas de la negociación colectiva sectorial en materia de prevención de riesgos laborales". Foment del Treball, con la financiación de la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales. Disponible en: <https://salus.adapt.it/buenas-practicas-de-la-negociacion-colectiva-sectorial-en-materia-de-prevencion-de-riesgos-laborales-2/>
- OIT (2016) "El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro". Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_468096.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_468096.pdf)
- OIT (2019) "Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia". Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_687617.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_687617.pdf)
- OIT (2022) "Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo". Conferencia Internacional del Trabajo 110ª reunión, junio de

2022. Disponible en: ► OIT (2022) "Informe sobre el Diálogo Social La negociación colectiva en aras de una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente". Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_848653.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_848653.pdf) [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_857318.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_857318.pdf)

**Contacto**

**Organización Internacional del Trabajo**  
Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina.  
Santiago de Chile

T: (56-2) 2580-5500  
E: [santiago@ilo.org](mailto:santiago@ilo.org)  
W: [ilo.org/santiago](http://ilo.org/santiago)