

VISION ZERO

Guía Vision Zero para la Inspección de Trabajo



Índice

Inspección del trabajo y estrategia Vision Zero: ¿misión imposible?	4
Hablar en los mismos términos para incrementar su alcance	5
¿Por qué se ha elaborado esta guía Vision Zero para los Inspectores de Trabajo?	6
Cómo se concibió esta guía	7
Los desafíos actuales exigen un cambio constante	8
Inspectores de Trabajo: ¿responsables del cumplimiento de la ley o agentes del cambio?	8
¿Por qué Vision Zero? Antecedentes de la estrategia	10
La herramienta QUICKcheck de Vision Zero para evaluar el nivel de la cultura preventiva en los lugares de trabajo	16
El papel actual de los Inspectores de Trabajo: actuar como embajadores y promotores de la cultura de prevención	25
Conjunto de herramientas de uso abierto: encontrar las herramientas de Vision Zero adecuadas	28
Ventajas de Vision Zero para mejorar los efectos de la Inspección de Trabajo	33

Inspección del trabajo y estrategia Vision Zero: ¿misión imposible?

Prólogo del Presidente de la IALI

La Asociación Internacional de la Inspección del Trabajo (*International Association of Labour Inspection* – IALI) es la asociación profesional para la Inspección de Trabajo a nivel internacional. Tiene una red de más de 100 miembros en todo el mundo.

La IALI, en calidad de asociación independiente sin vínculos políticos ni religiosos, tiene el objetivo de ayudar a trabajadores de todas partes del mundo en el ámbito de la salud y la seguridad.

Desde 1972, la IALI es la asociación internacional en el ámbito de la inspección del trabajo. Desempeña un papel activo para sentar las bases sobre las que crear una Inspección de Trabajo profesional, ética y eficaz a escala mundial.

La IALI facilita información a sus miembros mediante varios canales, con el propósito de mejorar los servicios de Inspección de Trabajo. En particular, pone a su disposición un foro para intercambiar información y experiencias sobre este ámbito. La IALI siempre ha colaborado estrechamente con organizaciones internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS), la red de seguridad y salud en el trabajo del G20 y otras organizaciones del país anfitrión, y cada vez trabaja más a nivel regional. La IALI tiene el objetivo de ofrecer asistencia a sus miembros para desarrollar sus competencias y hacer frente a los problemas que conlleva la Inspección de Trabajo, y hace especial hincapié en mejorar la vida de los trabajadores de todo el mundo.

Uno de los programas de colaboración entre la IALI y la AISS consiste en la elaboración de la *Guía Vision Zero para la Inspección de Trabajo*.

Se observa cierta contradicción entre la inspección del trabajo, que se realiza sobre todo para garantizar el cumplimiento de la ley, y la estrategia Vision Zero, con la que se pretende fundamentalmente concienciar y hacer avanzar el mundo del trabajo. Al fin y al cabo, el movimiento Vision Zero tiene el fin de cambiar la forma de pensar de las partes interesadas y pasar de una cultura basada en los reproches a una cultura basada en el aprendizaje. Para conseguirlo, en las inspecciones de trabajo no se debe fijar la atención en encontrar culpables, sino en encontrar soluciones. Este planteamiento parece no concordar con un enfoque basado en el cumplimiento, el cual normalmente trata de determinar quién es el culpable y tomar medidas en consecuencia y de conformidad con la ley.

Sin embargo, a lo largo de los años, la IALI ha defendido que las inspecciones del trabajo modernas desempeñen el papel doble de garantizar tanto el cumplimiento de la ley como el compromiso de su realización. Si bien es necesario garantizar el cumplimiento de la ley, también es fundamental –y posiblemente más importante– que en las Inspecciones de Trabajo modernas se fomente el compromiso, a fin de respaldar a las empresas para que asuman una mayor responsabilidad con respecto a la mejora sostenible de la seguridad y la salud de los trabajadores.

Para la IALI, con la adopción del concepto y de la estrategia Vision Zero, la Inspección de Trabajo funcionará mejor como agente de cambio y será de gran ayuda para que las partes interesadas logren el objetivo general de mejorar la seguridad y la salud de forma sostenible.

El propósito de esta guía Vision Zero es proporcionar a los Inspectores de Trabajo los conocimientos y las herramientas necesarios para desempeñar su labor con mayor eficacia. Además, está en consonancia con el objetivo principal de la IALI de promover una Inspección de Trabajo profesional, ética y eficaz.

Ho, Siong Hin

Presidente de la IALI

Hablar en los mismos términos para incrementar su alcance

Prólogo del Presidente del Comité Directivo de Vision Zero de la AISS

Vision Zero, creada en 2017, es la iniciativa de prevención global y conjunta de la AISS y sus 14 comités internacionales para la prevención. Desde el principio, la respuesta a esta nueva estrategia, la cual va más allá de la mera ejecución de los requisitos legales mínimos, ha sido abrumadora. Dada su estructura clara y sus mensajes sencillos y emotivos, Vision Zero ejerce una gran influencia en todas las personas implicadas y puede ser de ayuda para poner en marcha las leyes nacionales de una forma más sostenible, un hecho que ya han reconocido muchos países y regiones en los que Vision Zero se ha integrado en las estrategias nacionales. Más recientemente, Vision Zero se ha incluido en el Marco estratégico de la Unión Europea en materia de salud y seguridad en el trabajo, en el que se establecen las pautas que deben seguir los 27 Estados miembros en este ámbito hasta 2027.

Vision Zero es una estrategia para establecer una nueva forma de pensar a escala mundial, promoviendo el mensaje de que los accidentes y las enfermedades que se producen en el trabajo no son acontecimientos inevitables, sino que pueden evitarse con medidas preventivas en las que todas las personas implicadas tengan un papel que desempeñar. La aplicación de esta estrategia precisa de una nueva mentalidad y de un cambio en la cultura preventiva, donde todas las personas implicadas deben interiorizarla, poniendo en práctica de manera activa y a través de una buena comunicación.

En consecuencia, Vision Zero se dirige principalmente a las personas que forman parte del sector, en particular a empresarios, miembros de consejos de administración, directores ejecutivos, directores y supervisores de primera línea, así como a los trabajadores, los comités de empresa, los representantes y los profesionales del ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo.

No obstante, también se debe implicar a las personas ajenas al sector que puedan influir en el diseño y la puesta en marcha de la cultura de seguridad y salud en el trabajo de la empresa. Los Inspectores de Trabajo de todos los países y regiones desempeñan un papel fundamental en este sentido en lo que respecta a la vigilancia de su cumplimiento lo que conllevaría una reducción de la siniestralidad laboral. Según los convenios de la OIT aplicables, las Inspecciones de Trabajo son órganos externos decisivos que pueden influir en los procesos de seguridad y salud de las empresas. Por eso es tan valiosa para la AISS la estrecha colaboración que mantiene con la IALI.

Sin embargo, en muchos países, las Inspecciones de Trabajo se han limitado hasta ahora a tareas de supervisión y cumplimiento de la ley, a pesar de que el convenio de la OIT se asienta sobre dos pilares: supervisión y asesoramiento.

La *Guía Vision Zero para la Inspección de Trabajo*, de elaboración conjunta, se ha creado para subsanar estas deficiencias. Presenta la estrategia Vision Zero para su uso por los Inspectores de Trabajo en el desempeño de su labor. Esta guía también sirve para demostrar que, con Vision Zero, las inspecciones de trabajo pueden ser un medio para detectar oportunidades que permitan lograr una mayor repercusión en la seguridad y la salud en el trabajo, así como para cumplir la ley y poner en marcha una cultura de prevención de manera sostenible. Si todas las personas implicadas hablan en los mismos términos y envían los mismos mensajes, será posible acercarse al objetivo conjunto de que no se produzca ningún accidente ni ninguna enfermedad.

Helmut Ehnes

Presidente del Comité Directivo de Vision Zero de la AISS

¿Por qué se ha elaborado esta guía Vision Zero para los Inspectores de Trabajo?

En el marco de Vision Zero, la AISS y la IALI han unido fuerzas y colaborado para demostrar las ventajas de esta estrategia. De esta manera se conseguirá aumentar los efectos positivos de las Inspecciones de Trabajo y de la labor de los Inspectores de Trabajo. Con esta colaboración se pretende proporcionar una guía práctica e informativa para los Inspectores de Trabajo. Se trata de una guía que tiene como objetivo animarles a adoptar la mentalidad Vision Zero y a utilizar las herramientas previstas por esta estrategia en el desempeño de su actividad. Asimismo, pone de relieve las oportunidades para integrar el contenido de la Guía Vision Zero como parte de los recursos y del trabajo diario propios de la Inspección de Trabajo, a fin de garantizar el cumplimiento de la ley y de promover un mayor grado de cumplimiento.

Las Inspecciones de Trabajo y los propios Inspectores de Trabajo son agentes indispensables para velar por la seguridad y la salud en el trabajo en los distintos sectores industriales. En principio, los Inspectores de Trabajo y los empresarios tienen los mismos intereses, dado que en ambos casos pretenden evitar problemas en la producción para que las empresas prósperas puedan competir a escala mundial, todo ello sin dejar de proteger la vida y la salud de las personas.

Sin embargo, la realidad suele ser diferente. Los empresarios todavía entienden la Inspección de Trabajo como un problema y consideran una amenaza que la administración realice una inspección, por lo que algunas veces los Inspectores de Trabajo no son bienvenidos. En cuanto un Inspector de Trabajo entra en las instalaciones de una empresa, hay que actuar con mucha precaución, ¡y ponerse el casco de seguridad! Conviene entonces preguntarse por qué se produce esta situación si en principio ambos buscan el mismo resultado. Al parecer, empresarios e Inspectores de Trabajo hablan en distintos términos.

Además, los recursos a disposición de los Inspectores de Trabajo son siempre limitados y hay una gran brecha entre los objetivos que se desea lograr y la realidad que se llega a observar. Por consiguiente, es necesario utilizar los recursos disponibles de manera eficaz. Las Inspecciones de Trabajo necesitan encontrar procedimientos nuevos e innovadores para incrementar la eficacia de su trabajo y conseguir que las empresas acepten la actividad que realizan, pues es la manera de que tengan una repercusión sostenible. Se debe crear un entorno en el que, si en una empresa no saben cómo resolver un problema de seguridad y salud, sientan que pueden acudir a los Inspectores de Trabajo para recibir asesoramiento.

Por todo lo anterior, todas las partes implicadas deberían esforzarse por resolver esta supuesta contradicción entre los objetivos de sus prioridades respectivas y sentar las bases para alcanzar un entendimiento común. Vision Zero tiene el potencial de mejorar el diálogo y de establecer la vía para que todas las partes implicadas puedan avanzar. El objetivo principal de esta estrategia es garantizar la aplicación sostenible de los requisitos legales mínimos, mientras que el objetivo principal de los empresarios es producir la máxima calidad sin interrupciones. Los empresarios también son conscientes de que cualquier incidente o accidente supone una interrupción y perjudica su imagen corporativa, y proyectar una buena imagen es fundamental para que los negocios prosperen económicamente.

Por consiguiente, los objetivos de esta guía son los siguientes:

- Ofrecer a las Inspecciones de Trabajo la oportunidad de utilizar Vision Zero.
- Incluir las herramientas de Vision Zero como elementos nuevos para las medidas a adoptar, como advertencias o requerimientos. .
- Usar la lista QUICKcheck de Vision Zero para evaluar el estado de la cultura de la seguridad y la salud en el trabajo.
- Formular recomendaciones y proporcionar directrices en función de los resultados.

En consecuencia, con esta guía se pretende apoyar a los responsables de la adopción de decisiones de las Inspecciones de Trabajo para que puedan detectar estas oportunidades y elaborar el marco adecuado para adoptar la estrategia Vision Zero, así como ayudar al personal de niveles inferiores para que saquen el máximo partido de estas nuevas posibilidades.

Además, está dirigida a los inspectores que trabajan sobre el terreno en centros de trabajo como; fábricas, minas y obras de construcción, y pone de manifiesto las oportunidades que les ofrece Vision Zero y cómo pueden aprovecharlas con eficacia.

Cómo se concibió esta guía

La idea de colaborar para lograr una mayor repercusión surgió en el Simposio sobre la Inspección de Salud y Seguridad en el Trabajo en tiempos de Vision Zero, organizado en 2018 por el Comité Internacional de la AISS sobre la Prevención en el área de Transporte en Hamburgo (Alemania).

Esta idea se desarrolló más adelante en varias conversaciones mantenidas entre distintas partes interesadas, las cuales se basaron en particular en las experiencias positivas con el concepto Vision Zero, como la del Ministerio de Trabajo de Singapur. También se incorporaron los avances alcanzados en la elaboración de estrategias nacionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como el marco europeo, dado que cada vez hay más certeza de que se necesitan nuevos planteamientos para reforzar la aplicación de los requisitos legales y dar a la seguridad y la salud en el trabajo en su conjunto una imagen mucho menos burocrática.

Recientemente, en la Conferencia Internacional sobre la Inspección del Trabajo y los Desafíos del Futuro (International Conference on Labour Inspection and the Challenges of the Future), celebrada en Wrocław (Polonia), los días 27 y 28 de octubre de 2022, se confirmó que, mediante un compromiso común con la estrategia Vision Zero, se pueden crear las bases para progresar en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo a escala mundial.

Los autores principales de esta guía son los siguientes:

- Ho Siong Hin, Presidente de la IALI
- Helmut Ehnes, Presidente del Comité Directivo de Vision Zero

También han participado:

- Silas Sng, Director de Departamento, Ministerio de Trabajo, Singapur
- Dr. Mohammed Azman, Presidente de la AISS
- Bernd Treichel, Especialista de la AISS
- Nadja Schilling y Christian Felten, Comité Internacional de la AISS sobre la Prevención en el área de Transporte
- Jens Jühling, Presidente de la Comisión Especial sobre la Prevención de la AISS

Asimismo, varios expertos y partes interesadas hicieron comentarios sobre los borradores iniciales para garantizar que la guía actual se elaborase sobre un acuerdo amplio. Se siguen aceptando sugerencias y comentarios porque esta guía, al igual que todas las publicaciones de Vision Zero, se seguirá desarrollando como parte de un proceso de mejora continua.

Los desafíos actuales exigen un cambio constante

Como consecuencia de la globalización y del cambio de las modalidades de empleo, la labor de las Inspecciones del Trabajo presenta cada vez más desafíos. Es fundamental que se mantengan al día, que sigan ofreciendo un servicio eficaz y que garanticen cierta coherencia entre los distintos países y regiones. Si bien es importante que los Inspectores de Trabajo dispongan de los conocimientos pertinentes, ya no es suficiente.

Los nuevos avances y cambios tecnológicos en el mundo del trabajo están generando nuevas necesidades en el ámbito de la Inspección de Trabajo. Algunos ejemplos son los robots industriales, la tecnología informática, la tecnología basada en la inteligencia artificial, la ingeniería genética, los nuevos productos químicos, las nuevas sustancias y los nuevos tipos de organización del trabajo. Estos avances son cada vez más preocupantes y una de las principales causas de estrés y de otras enfermedades profesionales, sobre todo en países en transición, lo que ocasiona pérdidas y costes de producción adicionales que suelen ser cuantiosos y que en ocasiones están “ocultos”.

Las nuevas tecnologías exigen que las inspecciones de trabajo se adapten a un amplio abanico de situaciones nuevas, como los nuevos procesos de trabajo, los diferentes tipos de peligros, las nuevas condiciones laborales, que resultan desconocidas, y los nuevos tipos de accidentes de trabajo. Las nuevas tecnologías que tengan el potencial de convertirse en peligros importantes, como las que se utilizan, por ejemplo, en plantas químicas y centrales nucleares, no solo afectan a los trabajadores que se encuentren en el entorno laboral inmediato, sino que a menudo también repercuten en la población de las zonas circundantes. Por lo tanto, los Inspectores de Trabajo, en ejercicio de su función de asesoramiento, siempre deben tener en cuenta las posibles repercusiones que un trabajo en curso puede tener sobre el público general.

Por otra parte, en muchas regiones, la Inspección del trabajo sigue teniendo dificultades para hacer cumplir las normas básicas en materia de seguridad y salud en el trabajo y no dispone de recursos suficientes para prestar un servicio mínimo. Se trata de un aspecto controvertido al que las Inspecciones de Trabajo se enfrentan constantemente, sobre todo en las economías en desarrollo. Dados los continuos problemas que plantea la escasez de mano de obra, la mayoría de las Inspecciones de Trabajo de todo el mundo tienen dificultades para actuar con la eficacia necesaria para garantizar la seguridad y la salud en los lugares de trabajo que se encuentran bajo su competencia.

Para afrontar dichas dificultades, hay que hacer mayor hincapié en la protección laboral adoptando medidas de prevención lo antes posible.

Inspectores de trabajo: ¿responsables del cumplimiento de la ley o agentes del cambio?

Las Inspección de Trabajo sigue desempeñando un papel esencial en la aplicación de las leyes laborales, con el objetivo de garantizar unas condiciones laborales que protejan los derechos de millones de trabajadores de todo el mundo. Asimismo, contribuye a promover el cumplimiento de la legislación laboral por medio de las inspecciones, prestan información y asesoramiento y aplican medidas coercitivas cuando es necesario.

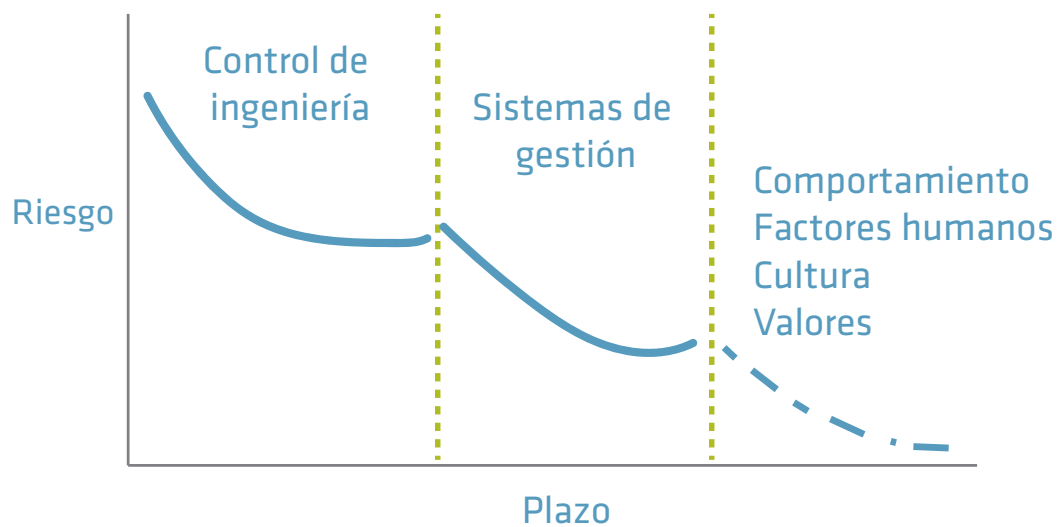
Sin embargo, la verdadera pregunta es si los Inspectores de Trabajo deben realizar su labor solo con el propósito de garantizar el cumplimiento o si podrían considerarse más bien agentes de cambio. En la actualidad, las Inspecciones de Trabajo disponen de una serie de herramientas que los Inspectores usan para fomentar el cambio en el cumplimiento a nivel empresarial. El arte de garantizar el cumplimiento de la ley consiste en seleccionar la herramienta adecuada para cada trabajo que deba realizarse.

Como representantes del Gobierno, los Inspectores deben tener en cuenta en todo momento que su labor principal debe centrarse en:

- Establecer y mantener el marco legislativo y garantizar su cumplimiento.
- Concienciar acerca de los riesgos y orientar sobre cómo gestionarlos.
- Influir en el cambio de comportamiento.
- Determinar los objetivos y prioridades de las intervenciones necesarias.
- Tomar medidas coercitivas cuando sea necesario.

La Inspección de Trabajo es una labor que suele estar infravalorada en muchos países porque suele considerarse que conlleva costes adicionales para las empresas. Es preciso corregir esta percepción equivocada, ya que una Inspección de Trabajo eficaz aporta valor al desarrollo económico de los países y de las empresas, pues evita los percances, reduce el tiempo de interrupción, posibilita el desarrollo sostenible y mejora el bienestar de los trabajadores.

Gráfico 1. Intervenciones de reducción del riesgo



En la mayoría de marcos normativos, las Inspecciones de Trabajo disponen de varias herramientas que pueden utilizar para propiciar un cambio positivo. Si se garantiza un cumplimiento justo y coherente de la ley, se forma a los trabajadores y a los empleadores y se ponen en marcha otros programas de prevención, pudiendo desde las inspecciones realizadas influir directamente en la situación de seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores. Además, si las inspecciones del trabajo desempeñan su labor con eficacia, sería realista esperar, por ejemplo, que haya una mayor seguridad en el lugar de trabajo, dado que aumentaría también la participación de los trabajadores en las cuestiones de seguridad y salud en el trabajo.

¿Por qué Vision Zero? Antecedentes de la estrategia

Vision Zero es una estrategia global que se asienta sobre la idea de que se puede evitar todo tipo de daño, accidente y enfermedad profesional si se tienen en cuenta los tres pilares de seguridad, salud y bienestar. Se trata de una estrategia abierta, que pone a disposición de todo aquel que se adhiera sus conceptos y herramientas. El éxito de Vision Zero reside en su simplicidad, flexibilidad y adaptabilidad. Empresas y organizaciones de todos los tamaños y sectores de actividad pueden utilizar las 7 reglas de oro de esta iniciativa. La estrategia Vision Zero ofrece recursos fáciles de utilizar en forma de guías, publicaciones y materiales de comunicación. Sin embargo, su éxito se debe a la participación de más de 16 000 empresas, personas y asociados, comprometidos a hacer todo lo posible por conseguir un mundo del trabajo más seguro y más saludable.

Vision Zero debe entenderse como un proceso y un camino hacia un ideal. Es también una estrategia basada en valores, según la cual el trabajo no debe afectar negativamente a la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores, sino ayudarles, de ser posible, a mantener y mejorar su seguridad, salud y bienestar (SSB) y a desarrollar la confianza en sí mismos, sus competencias y su empleabilidad.

La iniciativa no ha dejado de ampliarse desde su puesta en marcha en Singapur en 2017, y el número de asociados y adherentes sigue aumentando. Un gran número de países ha organizado campañas para promover su aplicación. Vision Zero también ha sido objeto de debate al más alto nivel político y económico, por ejemplo, en reuniones del G20 y el G7. Además, se ha constituido un Fondo Vision Zero, administrado por la OIT. Vision Zero también fue un elemento clave en la elaboración del nuevo Marco estratégico de la Unión Europea en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027, titulado “La salud y la seguridad en el trabajo en un mundo laboral en plena transformación”.

Una de las grandes ventajas de Vision Zero es su compatibilidad con la legislación laboral y las normas nacionales, y que puede utilizarse como estrategia general para apoyar una mejor aplicación de la ley. Todas las iniciativas existentes pueden integrarse en Vision Zero, lo que favorece una aplicación sostenible y una aceptación cada vez mayor. Es una manera de simplificar y traducir el marco normativo para que pueda aplicarse de forma sostenible a nivel empresarial.

Contexto mundial

Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales siguen cobrándose un gran número de vidas humanas en todo el mundo y provocan pérdidas económicas considerables. Cada día mueren más de 7 945 personas debido a condiciones de trabajo insalubres e inseguras, lo que provoca pérdidas económicas estimadas en un 5,4 por ciento del producto interno bruto (PIB) mundial. Estos efectos económicos negativos se deben a la pérdida de días de trabajo productivos, a la interrupción de los procesos de producción, a daños materiales, a daños a la reputación, a los costes relacionados con la atención de salud y a la indemnización de los trabajadores. Estas cifras ponen de manifiesto que las medidas legislativas, los conceptos preventivos tradicionales basados en las recomendaciones de los expertos y el cumplimiento de la ley son acciones que por sí solas no han arrojado resultados suficientes. En los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas se afrontan estas tragedias humanas y económicas, pues se insta a promover “el trabajo decente y el crecimiento económico” (ODS 8) y “la salud y el bienestar” (ODS 3) en el lugar de trabajo.

En este contexto, la AISS, organismo vinculado con las Naciones Unidas, que reúne a 320 instituciones de seguridad social de 160 países, presentó una nueva estrategia de prevención, denominada Vision Zero, en el marco del Congreso Mundial de Seguridad y Salud en el Trabajo, celebrado en Singapur en 2017.

Vision Zero: el camino hacia una cultura de prevención integral en el lugar de trabajo

Vision Zero es una iniciativa global encaminada a crear una cultura de prevención integral que beneficie por igual a las empresas, los trabajadores, los directores y la sociedad. Surge a partir de la idea de que todas las empresas, en particular aquellas que operan en sectores en los que los riesgos son elevados, tienen una especie de “contrato de confianza” con la comunidad que las rodea, en virtud del cual deben hacer todo lo posible por proteger la salud y la vida de los trabajadores y de los miembros de la sociedad. El Comité Internacional de la AISS para la Prevención en las Minas ha desarrollado, probado y aplicado satisfactoriamente este nuevo enfoque, que también han aceptado los 14 comités internacionales para la prevención de la AISS. Vision Zero tiene el potencial de mejorar el rendimiento global en cuestiones de seguridad y salud en todos los sectores industriales y en todos los lugares de trabajo. La estrategia Vision Zero plantea el objetivo y el compromiso de mejorar la seguridad y la salud, y urge a la dirección de las empresas a que cumplan sus responsabilidades. Más de 16 000 empresas y organizaciones respaldan esta iniciativa y tienen la convicción de que, para conseguir los objetivos de Vision Zero, es fundamental que las empresas tengan una cultura de prevención activa. Establece las condiciones para que la seguridad y salud se consideren valores innegociables en el camino hacia la excelencia empresarial.

En muchas empresas, la gestión de la seguridad se ha desarrollado adecuadamente, si bien suele ser necesario mejorar en lo relativo a la gestión de la salud. Sobre todo, es necesario replantearse la protección del bienestar de los trabajadores. Cuando las empresas emprenden cambios para adoptar una cultura de prevención en el marco de la estrategia Vision Zero, son capaces de adoptar medidas específicas y con visión de futuro en materia de prevención de accidentes, protección de la salud y competencias sanitarias, así como de mejorarlas de manera sostenible. Lo anterior también integra el enfoque preventivo de Vision Zero y los tres pilares de seguridad, salud y bienestar en todos los niveles. Las causas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales deben detectarse a tiempo para que dichos accidentes y enfermedades no lleguen a producirse.

Vision Zero no implica que el día de mañana haya una ausencia total de accidentes y de enfermedades, sino que representa una mentalidad clara que tiene como objetivo asumir responsabilidades. Todas las personas implicadas deben desempeñar un papel activo para garantizar que se sigan todos los pasos posibles para velar por la SSB con un diseño, una planificación, unos procedimientos y unas prácticas adecuados.

Las Inspecciones de Trabajo deberían utilizar como parte de sus recursos la estrategia global Vision Zero y el conjunto de herramientas que ofrece, dado que esta estrategia tiene el potencial de crear un entendimiento común entre el Inspector de Trabajo y la dirección de la empresa en lo que respecta a las prioridades y al estilo normativo.

Vision Zero es un movimiento global en curso que insta a los empleadores, a los trabajadores, a los sindicatos, a los gobiernos y a los Inspectores de Trabajo a adoptar y comprometerse con la idea de que es posible prevenir cualquier accidente y enfermedad que se produzca en el lugar de trabajo, así como evitar los daños por completo.

Gráfico 2. Principios de Vision Zero



Es importante que los Inspectores de Trabajo incluyan los principios de la cultura de prevención, ya que reconocer y evaluar el clima laboral es de gran ayuda para reforzar las medidas de seguridad y salud, y proporciona los datos y la información necesarios para detectar los puntos fuertes y débiles a fin de aplicar los cambios con eficacia.

Gráfico 3. Un cambio esencial con Vision Zero

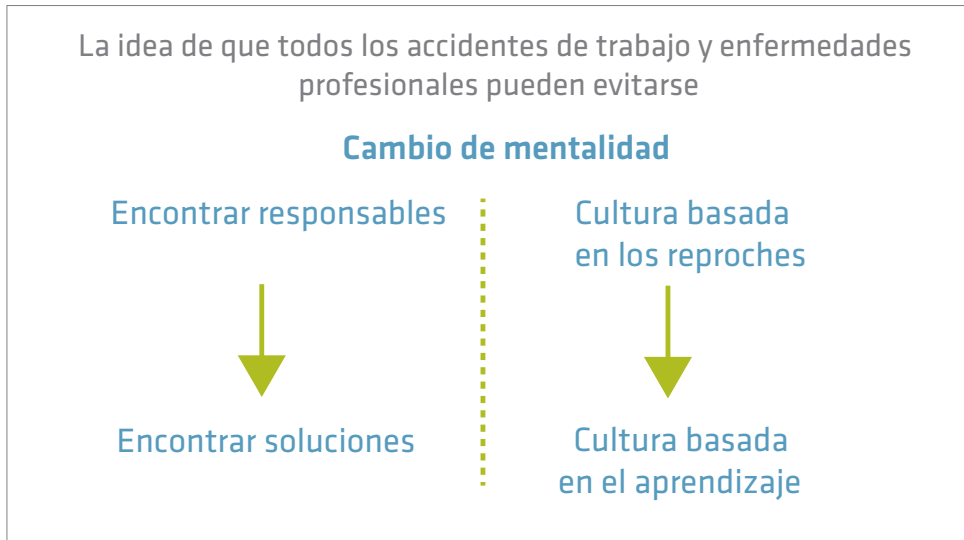
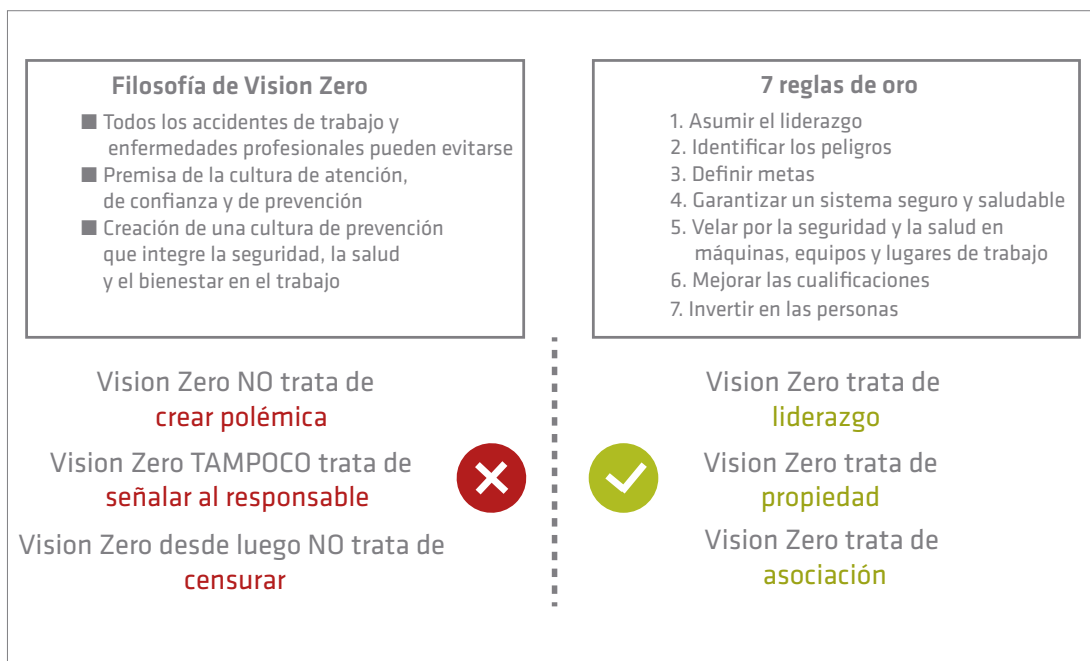


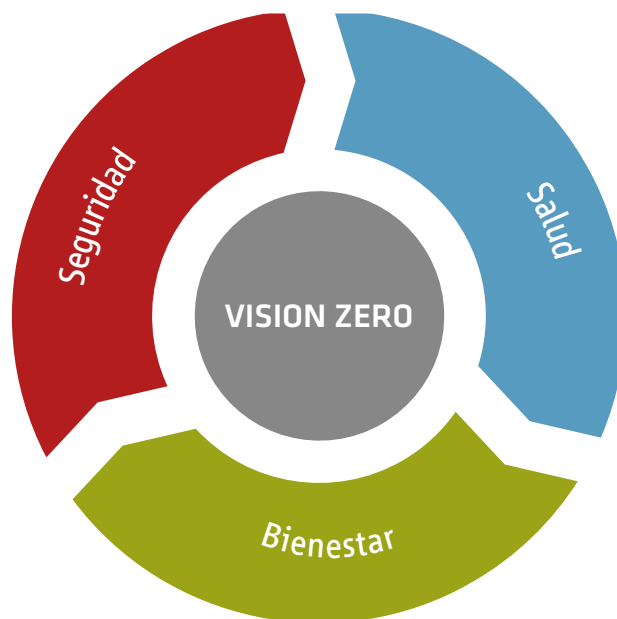
Gráfico 4. La estrategia Vision Zero de un vistazo



Los tres pilares de Vision Zero

Vision Zero reconoce el derecho de los trabajadores a la vida y a la integridad física, tal como se pone de manifiesto en la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Al poner en práctica el concepto Vision Zero, los gobiernos, las industrias y las empresas se comprometen a determinar lo antes posible cuáles son los factores que podrían provocar accidentes y enfermedades, y prevenir cualquier daño que pudieran sufrir las personas. En sus tres pilares, Vision Zero se centra especialmente en los accidentes y las enfermedades mortales, así como en los accidentes y las enfermedades graves relacionadas con el trabajo.

Gráfico 5. Los tres pilares de Vision Zero



1. **SEGURIDAD:** hace referencia a la promoción activa, el mantenimiento y la sostenibilidad de condiciones seguras en el trabajo para fomentar lugares de trabajo sin accidentes. Se refiere también a la prevención de condiciones de trabajo inseguras y de acontecimientos repentinos e imprevistos, como accidentes, incidentes y cuasiaccidentes.

2. **SALUD:** hace referencia a la promoción activa, el mantenimiento y la sostenibilidad de condiciones y conductas saludables en el trabajo, que permitan conservar la salud física de los trabajadores y su capacidad para trabajar. La salud puede verse afectada por la exposición a polvo, a ruidos y a sustancias peligrosas, así como por la vibración, y los problemas de salud pueden estar relacionados con levantar peso, con cuestiones de ergonomía, etc.

3. **BIENESTAR en el trabajo (es decir, la salud mental):** se refiere a la promoción activa, el mantenimiento y la sostenibilidad de unas condiciones de trabajo saludables desde el punto de vista psicosocial para conservar la salud mental de los trabajadores y su capacidad para trabajar de forma productiva y creativa. El bienestar puede verse afectado por el diseño del lugar de trabajo, la organización del trabajo y factores humanos.

Reducir la complejidad con las 7 reglas de oro de Vision Zero

Las 7 reglas de oro son los elementos principales de la estrategia Vision Zero. Si una empresa las aplica de manera activa en sus lugares de trabajo, está en el camino correcto para realizar el cambio que se necesita para pasar del mero cumplimiento a la adopción de una cultura de prevención proactiva en la que se impliquen tanto directores como empleados para sostener una nueva mentalidad en lo relativo a la SSB, así como al éxito económico y a la sostenibilidad. Las 7 reglas de oro son compatibles con todas las leyes nacionales sobre seguridad y salud en el trabajo y las complementan de una manera fácil de entender.



1. Asumir el liderazgo – demostrar el compromiso

Las empresas tienen la responsabilidad de asegurar la seguridad, la salud y el bienestar del personal de la empresa. Un buen liderazgo requiere una comunicación abierta y una cultura de gestión clara, y se manifiesta por medio de la previsibilidad, la coherencia y la atención. Todos los directivos y directores actúan como modelos a seguir y predicán con el ejemplo. Establecen las reglas y siguen las suyas propias. El incumplimiento de estas reglas debe gestionarse de inmediato. Aquello que los directores hacen, toleran y piden marca la norma para los empleados.



2. Identificar los peligros – evaluar los riesgos

Existen dos fuentes de información principales que pueden utilizarse para una gestión proactiva de los riesgos en una empresa. En primer lugar, la evaluación de riesgos es una herramienta esencial para detectar los peligros y los riesgos en el lugar de trabajo de manera oportuna y sistemática, de modo que puedan adoptarse medidas de prevención. En segundo lugar, es necesario reconocer, documentar y evaluar los accidentes, las lesiones, las enfermedades profesionales y las enfermedades relacionadas con el trabajo. Cuanto menos se perciba el proceso de evaluación de riesgos como una tarea burocrática obligatoria, más fácil será comunicar abiertamente los errores y evitar los futuros accidentes, para que con la prevención previa no se produzcan. Este proceso también ayuda a identificar y aprovechar más oportunidades de mejora y a diseñar procesos seguros y saludables como parte de una cultura de prevención proactiva.



3. Definir objetivos – elaborar programas

Para avanzar y obtener buenos resultados en materia de SSB, hay que definir objetivos claros y medidas concretas. Por consiguiente, debe elaborarse un plan a corto y medio plazo. La seguridad, la salud y el bienestar tienen múltiples facetas y es importante establecer prioridades y objetivos claros. Existen muchas estrategias orientadas al logro de objetivos y basadas en programas. Las empresas pueden definir objetivos para reducir continuamente el número de accidentes o establecer objetivos basados en cuestiones específicas. Una vez que los empleados reconozcan que la seguridad, la salud y el bienestar no sólo son una prioridad, sino también un valor empresarial, los resultados no tardarán en llegar. Hay que comunicar periódicamente los logros alcanzados.



4. Garantizar un sistema seguro y saludable – estar bien organizado

Es importante adoptar un enfoque sistemático para organizar la SSB. Además de garantizar el cumplimiento de la ley, este planteamiento es eficaz en sí mismo. Una buena organización en materia de SSB ayudará a que la empresa funcione mejor, ya que se reducen los accidentes, las interrupciones en la producción y los problemas de calidad. Hay muchas buenas razones para garantizar la organización eficaz de la seguridad y la salud en el trabajo. Las listas de verificación también pueden ser útiles en este sentido. La organización sostenible puede mejorarse e implantarse mediante la introducción de un sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo que garantice la mejora continua. Las auditorías externas proporcionan una segunda opinión y un punto de vista externo para la innovación.



5. Garantizar la seguridad y la salud en las máquinas, los equipos y los lugares de trabajo

Contar con instalaciones de producción, máquinas y lugares de trabajo seguros es crucial para trabajar sin que se produzcan accidentes. A menudo se ignoran los efectos para la salud. Sin embargo, es importante tenerlos en cuenta. Entre las estrategias eficaces en materia de SSB figuran medidas técnicas, organizativas e individuales, aunque priman las de carácter técnico. Es esencial que las máquinas, las instalaciones, los equipos y los lugares de trabajo cumplan las normas vigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, y evitar, o al menos reducir, los efectos perjudiciales para la salud. Cuando se prevé diseñar o encargar nuevas instalaciones de producción, el departamento de compras debe estar informado de que no debe escatimarse en seguridad, salud y bienestar. La adaptación posterior es más costosa. Los accidentes con máquinas se producen sobre todo durante la solución de averías, las reparaciones o el mantenimiento, por lo que esos procesos requieren una atención especial. Además, a menudo se manipulan o ignoran los sistemas de seguridad, lo que puede provocar accidentes graves. Corresponde a la dirección evitar estas situaciones.



6. Mejorar las cualificaciones – desarrollar las competencias

Invertir en la formación y las competencias de los directivos y los empleados garantiza que los conocimientos necesarios estén disponibles en todos los lugares de trabajo. Tras un accidente, es fácil preguntarse cómo ha podido suceder algo así. Las instalaciones técnicas y las máquinas de producción son cada vez más productivas y rápidas y están más digitalizadas, pero también son más complejas y propensas a fallar. En este contexto, es cada vez más importante que los empleados tengan cualificaciones y reciban formación. La alta dirección es responsable de tener una visión general de las competencias y las cualificaciones. Debe realizarse un análisis detallado de las cualificaciones necesarias para cada puesto, así como organizar formaciones para todos los empleados. Los lugares de trabajo cambian constantemente y, en consecuencia, los conocimientos se quedan obsoletos cada vez más rápido, por lo que es necesario actualizar las competencias de los trabajadores a intervalos regulares. Hoy más que nunca se debe ofrecer formación y un aprendizaje continuo, sin olvidar que quienes ejercen el liderazgo y los miembros de la dirección también deben recibir formación.



7. Invertir en las personas – motivar mediante la participación

Motivar a los empleados para que actúen de forma segura y saludable es una de las responsabilidades principales de quienes ejercen el liderazgo. Las empresas que valoran a sus empleados y los implican activamente en la seguridad, la salud y el bienestar pueden sacar provecho de un gran potencial: sus conocimientos, capacidades e ideas. Cuando los empleados participan en el proceso de evaluación de riesgos o en la elaboración de instrucciones operativas, están más dispuestos a seguir las normas. La motivación también aumenta con la celebración de eventos interactivos o jornadas de sensibilización, en los que las cuestiones relacionadas con la SHW se convierten en experiencias tangibles. No cuesta nada felicitar a los empleados que se comportan correctamente, pedirles que compartan sus ideas, mostrar interés por las tareas difíciles y abordar de inmediato las acciones poco seguras o los cuasiaccidentes. La comunicación sin reproches y basada en la confianza propicia un diálogo social abierto. Las personas –tanto la dirección como los empleados– que tienen la capacidad de determinar lo que es seguro y lo que no lo es, son un activo muy valioso. El objetivo es que todos cuiden de sus colegas como cuidan de sí mismos: “¡Uno para todos, todos para uno!”.

**Elaborada exclusivamente para los Inspectores
de Trabajo:**

**La herramienta
QUICKcheck de Vision Zero
para evaluar el nivel
de la cultura preventiva
en los lugares de trabajo**

Las 7 reglas de oro son los elementos principales de la estrategia Vision Zero. Si una empresa las aplica de manera activa en sus lugares de trabajo, está en el camino correcto para llevar a cabo el cambio que se necesita para pasar del mero cumplimiento a la adopción de una cultura de prevención proactiva en la que se impliquen activamente tanto directores como empleados para sostener una nueva mentalidad en lo relativo a la SSB, así como al éxito económico y a la sostenibilidad.

La herramienta QUICKcheck de Vision Zero permite, a partir de estas 7 reglas de oro, evaluar el nivel de cultura de prevención que se ha conseguido. Se recomienda que los Inspectores de Trabajo la utilicen en su día a día para hacerse rápidamente una idea del grado de rendimiento de la empresa.

Se han formulado dos preguntas clave para cada regla de oro y el Inspector de Trabajo debe hallar la respuesta para cada empresa observando la situación en los lugares de trabajo objeto de evaluación y haciendo preguntas a los directores y a los empleados.

Para cada pregunta clave se ofrecen cinco opciones de respuesta diferentes y se describen los indicadores que determinan una adopción proactiva de la regla de oro en cuestión. Con las cinco respuestas se genera una puntuación de entre uno y cinco. Así, en cada una de las 14 preguntas clave se puede conseguir un máximo de cinco puntos, lo que significa que, en cada regla de oro, se pueden obtener diez puntos como máximo.

La suma de los resultados de todas las preguntas clave es de 70 puntos como máximo. El nivel de adopción de una cultura de prevención sostenible puede determinarse según la puntuación siguiente:

Total de puntos [obtenidos en las preguntas clave]	Nivel de Vision Zero – Grado de adopción de una cultura de prevención	
70-64	Consecución	Se ha adoptado de forma sostenible
63-54	Avance	Se ha adoptado de forma satisfactoria
53-44	Evolución	Se han adoptado los elementos principales
43-34	Aprendizaje	Se han adoptado parcialmente los elementos principales
33-24	Inicio	La adopción se encuentra todavía en un nivel inicial
23-14	Adopción insuficiente	Se deben tomar más medidas



1. Asumir el liderazgo – demostrar el compromiso: ¿principio estandarizado, integrado, innovador, visible?

Las empresas tienen la responsabilidad de garantizar la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores. Un buen liderazgo requiere una comunicación abierta y una cultura de gestión clara, y se manifiesta por medio de la previsibilidad, la coherencia y la atención. Todos los directivos y directores actúan como modelos a seguir y predicán con el ejemplo. Establecen las reglas y siguen las suyas propias. El incumplimiento de estas reglas debe gestionarse de inmediato. Aquello que los directores hacen, toleran y piden marca la norma para los empleados.

El nivel de adopción puede puntuarse respondiendo a las siguientes preguntas clave:

1.1. ¿Se observan medidas adoptadas por el director ejecutivo y por la alta dirección, así como su papel de liderazgo?	1-5
1. No se observan	
2. Hay disponible una declaración de la misión/se han firmado los principios /las responsabilidades son claras	
3. La SSB son cuestiones que se tratan en todas las reuniones/Se han identificado actividades innovadoras en materia de SSB	
4. El liderazgo del director ejecutivo se reconoce debidamente, es visible y tiene credibilidad /Se confirma que actúa como modelo a seguir/Se realizan rondas de control de la seguridad	
5. Los empleados confirman la importancia que otorga la alta dirección a la SSB	
1.2. ¿Se observan medidas adoptadas por los mandos intermedios y el personal de primera línea, así como su papel de liderazgo?	1-5
1. No se observan	
2. Los mandos intermedios y el personal de primera línea han realizado una formación sobre Vision Zero	
3. Los mandos intermedios y el personal de primera línea muestran un liderazgo claro, adoptan activamente medidas de SSB, actúan como modelo a seguir y realizan rondas de control de la seguridad	
4. Los mandos intermedios y el personal de primera línea no toleran ningún tipo de incumplimiento de las normas de SSB y se comunican de manera que motivan al resto del personal	
5. Los empleados confirman la importancia que otorga su director a la SSB	



2. Identificar los peligros – evaluar los riesgos: ¿principio adoptado, actualizado, integrado en el trabajo diario, evaluado?

Existen dos fuentes de información principales que pueden utilizarse para una gestión proactiva de los riesgos en una empresa. En primer lugar, la evaluación de riesgos es una herramienta esencial para detectar los peligros y los riesgos en el lugar de trabajo de manera oportuna y sistemática de modo que puedan adoptarse medidas de prevención. En segundo lugar, es necesario reconocer, documentar y evaluar los accidentes, las lesiones, los cuasiaccidentes, las enfermedades profesionales y las enfermedades relacionadas con el trabajo. Cuanto menos se perciba el proceso de evaluación de riesgos como una tarea burocrática obligatoria, más fácil será comunicar abiertamente los errores y los cuasiaccidentes. Este proceso también ayuda a identificar y aprovechar más oportunidades de mejora y a diseñar procesos seguros y saludables como parte de una cultura de prevención proactiva.

El nivel de adopción puede puntuarse respondiendo a las siguientes preguntas clave:

2.1. Cómo describiría la calidad de las medidas proactivas de evaluación de riesgos en la empresa?	1-5
1. No hay medidas de evaluación de riesgo disponibles	
2. Las medidas están en el nivel inicial, incompletas y no se han actualizado	
3. Han terminado los trámites burocráticos	
4. Las medidas están definidas, se actualizan de forma sistemática y dan una cobertura completa a la SSB	
5. Las medidas están integradas en los procesos de trabajo diarios	
2.2. ¿Puede la empresa mostrar una recopilación completa de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales que se han producido en dicha empresa (indicadores retrospectivos)?	1-5
1. No hay información disponible	
2. Solo hay información sobre muertes y accidentes de trabajo graves	
3. La documentación/las estadísticas sobre accidentes de trabajo y lesiones profesionales se han completado de manera evidente	
4. La documentación/estadísticas incluyen las enfermedades profesionales	
5. Se pueden mostrar tendencias y evaluaciones para tomar medidas	



3. Definir objetivos – elaborar programas: ¿principio disponible, comunicado, adoptado activamente, evaluado?

Para avanzar y obtener buenos resultados en materia de seguridad, salud y bienestar, hay que definir objetivos claros y medidas concretas. Por consiguiente, debe elaborarse un plan a corto y medio plazo. La seguridad, la salud y el bienestar tienen múltiples facetas y es importante establecer prioridades y objetivos claros. Las empresas pueden definir objetivos para reducir continuamente el número de accidentes o establecer objetivos basados en cuestiones específicas. Una vez que los empleados reconozcan que la seguridad, la salud y el bienestar no solo son una prioridad, sino también un valor empresarial, los resultados no tardarán en llegar. Hay que comunicar periódicamente los logros alcanzados.

El nivel de adopción puede puntuarse respondiendo a las siguientes preguntas clave:

3.1. ¿Se presentan y ponen en marcha de manera sistemática objetivos claros y programas para mejorar continuamente en materia de SSB?	1-5
1. No se han definido – No están disponibles	
2. Se definen de vez en cuando objetivos y programas en este sentido	
3. Se definen de manera sistemática y sostenible objetivos y programas en este sentido	
4. Se ponen en marcha de manera sistemática objetivos y programas en este sentido por medio de medidas innovadoras y campañas con visibilidad	
5. Todos los trabajadores conocen las actividades encaminadas a cumplir estos objetivos y participan activamente en ellas	
3.2. ¿Se evalúa la eficacia de la extensión de la cobertura de los programas (para cubrir otras cuestiones aparte de la SSB)?	1-5
1. Las actividades se limitan a la seguridad – No consta su evaluación	
2. Los programas no solo se limitan a la seguridad en el lugar de trabajo, sino que también se tratan cuestiones como la salud, el bienestar y la seguridad vial, entre otras	
3. Se han definido indicadores para medir y evaluar la eficacia de las medidas	
4. Los contratistas y subcontratistas participan en dichos programas	
5. Todos los trabajadores confirman la integración de la salud y el bienestar en los programas y tanto ellos como su familia participan activamente en dichos programas	



4. Garantizar un sistema seguro y saludable – estar bien organizado: ¿principio adoptado, integrado, controlado, activo?

Es importante adoptar un enfoque sistemático para organizar la SSB. Además de garantizar el cumplimiento de la ley, este planteamiento es eficaz en sí mismo. Una buena organización en materia de SSB ayudará a que la empresa funcione mejor, ya que se reducen las perturbaciones, las interrupciones en la producción y los problemas de calidad. Hay muchas buenas razones para garantizar la organización eficaz de la seguridad y la salud en el trabajo. Las listas de verificación también pueden ser útiles en este sentido. La organización sostenible puede mejorarse e implantarse mediante la introducción de un sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo que garantice la mejora continua. Las auditorías externas proporcionan una segunda opinión y un punto de vista externo para la innovación.

El nivel de adopción puede puntuarse respondiendo a las siguientes preguntas clave:

4.1. ¿Se aplican activamente las obligaciones legales y estas, en lugar de como una obligación burocrática innecesaria, se consideran un requisito necesario para que la empresa funcione de forma sostenible?	1-5
1. Se desconocen las obligaciones legales y solo se cumplen parcialmente	
2. Se conocen las obligaciones legales y se ponen en práctica completamente	
3. La dirección cumple proactivamente las obligaciones legales y las actualiza con regularidad, por lo que actúa como modelo a seguir	
4. Las obligaciones legales se integran en un sistema de gestión y las auditorías externas generan información innovadora	
5. Los trabajadores conocen las obligaciones organizativas que les corresponden y confirman que la dirección las pone en práctica	
4.2. ¿Hay pruebas de que la dirección invierte en la correcta planificación del trabajo (por ejemplo, con reuniones informativas previas al trabajo) y de que conciente al respecto?	1-5
1. No hay constancia de que los procesos de SSB se planifiquen con anterioridad ni de que se celebren reuniones informativas previas al trabajo	
2. Se planifican los procesos de SSB con anterioridad y se celebran reuniones informativas previas al trabajo, pero solo de manera parcial	
3. Por lo general, se planifican los procesos de SSB con anterioridad y se celebran reuniones informativas previas al trabajo	
4. Para dirigir al equipo, los directores de primera línea planifican los procesos de SSB con anterioridad y celebran reuniones informativas previas al trabajo	
5. Los trabajadores confirman que participan activamente en los procesos de planificación y en las reuniones informativas previas al trabajo	



5. Garantizar la seguridad y la salud en las máquinas, los equipos y los lugares de trabajo: ¿principio estandarizado, integrado, innovador, visible?

Contar con instalaciones de producción, máquinas y lugares de trabajo seguros es crucial para trabajar sin que se produzcan accidentes. A menudo se ignoran los efectos para la salud. Sin embargo, es importante tenerlos en cuenta. Entre las estrategias eficaces en materia de seguridad, salud y bienestar figuran medidas técnicas, organizativas e individuales, aunque priman las de carácter técnico. Es esencial que las máquinas, las instalaciones, los equipos y los lugares de trabajo cumplan las normas vigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, y evitar, o al menos reducir, los efectos perjudiciales para la salud. Cuando se prevé diseñar o encargar nuevas instalaciones de producción, el departamento de compras debe estar informado de que no debe escatimarse en seguridad, salud y bienestar. La adaptación posterior es más costosa. Los accidentes con máquinas se producen sobre todo durante la solución de averías, las reparaciones o el mantenimiento, por lo que esos procesos requieren una atención especial. Además, a menudo se manipulan o ignoran los sistemas de seguridad, lo que puede provocar accidentes graves. Corresponde a la dirección evitar estas situaciones.

El nivel de adopción puede puntuarse respondiendo a las siguientes preguntas clave:

5.1. ¿Los lugares de trabajo, las instalaciones de producción y los equipos se han diseñado de manera óptima para garantizar la SSB?	1-5
1. Es evidente que la cuestión de la SSB se omitió en las instalaciones y en el equipo	
2. El diseño parece garantizar la seguridad durante los procesos de producción habituales	
3. El diseño parece garantizar la salud durante los procesos de producción habituales	
4. Queda patente que en las instalaciones y en los equipos se garantiza la SSB, las cuestiones ergonómicas y el bienestar	
5. Los trabajadores confirman que la seguridad, la salud y el bienestar son prioritarios para el diseño de las instalaciones y los equipos	
5.2. ¿Se realizan comprobaciones sistemáticas y tareas de mantenimiento adecuadas para mantener al día los lugares de trabajo, las instalaciones de producción y los equipos? ¿Se presta una atención especial a la solución de averías y a las tareas de reparación?	1-5
1. Las instalaciones y los equipos precisan de un mantenimiento considerable en lo que respecta a la SSB	
2. Las reparaciones solo se efectúan en caso de que los defectos sean graves	
3. Se realiza periódicamente la inspección y el mantenimiento de las instalaciones y los equipos según un programa establecido	
4. En la evaluación de riesgo se describen las medidas en materia de SSB para realizar las tareas de mantenimiento y reparación que conlleven un riesgo alto	
5. Los trabajadores confirman que reciben formación sobre medidas en materia de SSB para realizar las tareas de mantenimiento y reparación que conlleven un riesgo alto y que se trata la cuestión de la SSB antes de empezar a trabajar	



6. Mejorar las cualificaciones – desarrollar las competencias: ¿principio estandarizado, sistemático, actualizado, integral?

Invertir en la formación y las competencias de los directivos y los empleados garantiza que los conocimientos necesarios estén disponibles en todos los lugares de trabajo. Tras un accidente, es fácil preguntarse cómo ha podido suceder algo así. Las instalaciones técnicas y las máquinas de producción son cada vez más productivas y rápidas y están más digitalizadas, pero también son más complejas y propensas a fallar. En este contexto, es cada vez más importante que los empleados tengan cualificaciones y reciban formación. La alta dirección es responsable de tener una visión general de las competencias y las cualificaciones. Debe realizarse un análisis detallado de las cualificaciones necesarias para cada puesto, así como organizar formaciones para todos los empleados. Los lugares de trabajo cambian constantemente y, en consecuencia, los conocimientos se quedan obsoletos cada vez más rápido, por lo que es necesario actualizar las competencias de los trabajadores a intervalos regulares. Hoy más que nunca es obligatorio ofrecer formación y un aprendizaje continuo, sin olvidar que quienes ejercen el liderazgo y los miembros de la dirección también deben recibir formación.

El nivel de adopción puede puntuarse respondiendo a las siguientes preguntas clave:

6.1. ¿Se ofrece una formación inicial sistemática y de desarrollo de las competencias para garantizar que los directores y los trabajadores tengan las competencias necesarias?	1-5
1. No se ofrece formación sistemática para directores y trabajadores	
2. Se define quién se encarga de la cualificación básica y sistemática de directores y trabajadores en materia de SSB	
3. En un plan de competencias en materia de SSB se definen las competencias necesarias en este ámbito para cada función	
4. Se garantiza que, antes de empezar a trabajar, todos los directores y trabajadores obtengan las cualificaciones básicas necesarias en materia de SSB, o que faciliten justificantes de haberlas obtenido	
5. Al seleccionar al personal se tienen en cuenta las competencias y la experiencia en materia de SSB	
6.2. ¿Se fomentan las competencias de los directores y los trabajadores y se realizan actividades de formación de forma sistemática para seguir desarrollándolas?	1-5
1. Los directores y los empleados no reciben ninguna formación sistemática de seguimiento en materia de SSB	
2. Se define quién se encarga de la formación sistemática de seguimiento en materia de SSB	
3. En un plan de competencias en materia de SSB se definen las actividades de formación de seguimiento necesarias en ese ámbito para cada función	
4. Se intenta garantizar que todos los directores y trabajadores participen con regularidad en medidas sucesivas de formación en materia de SSB	
5. Los directores y los trabajadores disponen de un cupo de formación en materia de SSB y pueden utilizarlo según su propia iniciativa y responsabilidad	



7. Invertir en las personas – motivar mediante la participación: ¿principio estandarizado, integrado, innovador, visible?

Motivar a los empleados para que actúen de forma segura y saludable es una de las responsabilidades principales de quienes ejercen el liderazgo. Las empresas que valoran a sus empleados y los implican activamente en la seguridad, la salud y el bienestar pueden sacar provecho de un gran potencial: sus conocimientos, capacidades e ideas. Cuando los empleados participan en el proceso de evaluación de riesgos o en la elaboración de instrucciones operativas, están más dispuestos a seguir las normas. La motivación también aumenta con la celebración de eventos interactivos o jornadas de sensibilización, en los que las cuestiones relacionadas con la seguridad, la salud y el bienestar se convierten en experiencias tangibles. No cuesta nada elogiar a los empleados que se comportan correctamente, pedirles que compartan sus ideas, mostrar interés por las tareas difíciles y abordar de inmediato las acciones poco seguras o los cuasiaccidentes. La comunicación sin reproches y basada en la confianza propicia un diálogo social abierto. Las personas –tanto la dirección como los empleados– que tienen la capacidad de determinar lo que es seguro y lo que no lo es, son un activo muy valioso. El objetivo es que todos cuiden de sus colegas como cuidan de sí mismos: “¡Uno para todos, todos para uno!”.

El nivel de adopción puede puntuarse respondiendo a las siguientes preguntas clave:

7.1. ¿Se observa que se ha adoptado una cultura de comunicación activa y un diálogo social en relación con la SSB, entre otras cuestiones?	1-5
1. No se observa	
2. Se cuenta con sistemas para denunciar cuasiaccidentes y notificar errores	
3. Se han establecido comités, mesas redondas y grupos directivos sobre SSB en los que hay una verdadera participación de los trabajadores	
4. Los trabajadores pueden participar en los procesos de toma de decisiones sobre SSB, así como dar su opinión a los directores y saber cuándo decir NO en caso de duda	
5. Los trabajadores confirman que se ha adoptado de manera sostenible una comunicación abierta y un diálogo social y lo demuestran con su participación	
7.2. ¿La dirección toma medidas estandarizadas para poner de manifiesto que valoran a todos los empleados?	1-5
1. No se observa	
2. Se cuenta con sistemas para aportar ideas para mejorar la SSB	
3. Los trabajadores reciben de inmediato comentarios por parte de los directores sobre sus conductas positivas o negativas	
4. Los trabajadores reciben de inmediato comentarios sobre su conducta. Además, se les recompensa por las ideas que aportan y se les da reconocimiento por su conducta en cuestiones de SSB	
5. Los trabajadores confirman que se ha adoptado de manera sostenible una comunicación abierta y un diálogo social y lo demuestran con su participación	

El papel actual de los Inspectores de Trabajo: actuar como embajadores y promotores de la cultura de prevención

En la actualidad, las Inspecciones de Trabajo siguen desempeñando un papel esencial en la aplicación de la normativa laboral, con el objetivo de garantizar unas condiciones laborales que protejan los derechos de millones de trabajadores de todo el mundo. Contribuyen a promover el cumplimiento de la legislación laboral por medio de las inspecciones, prestando información y asesoramiento y tomando medidas coercitivas cuando es necesario. También es primordial garantizar la buena gobernanza en los lugares de trabajo para propiciar un desarrollo económico sostenible.

En términos generales, y de conformidad con el Convenio sobre la Inspección de Trabajo (C081) de la OIT, los Inspectores de Trabajo se encargan de:

- Asesorar a los empleados, a los trabajadores y demás responsables sobre las buenas prácticas y, en particular, sobre cómo cumplir la legislación pertinente.
- Investigar las denuncias y las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Colaborar con los interlocutores sociales sobre actividades formativas y de promoción, como pueden ser los cursos y seminarios de formación para pequeñas empresas.
- Velar por el cumplimiento de la legislación pertinente.
- Informar a sus superiores sobre sus actividades y sobre las cuestiones concretas según sea necesario, por ejemplo, sobre “las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las legislaciones legales existentes”.

Cuando se elaboran estrategias de intervención regulatoria, puede resultar de utilidad pensar de manera dicotómica en las empresas o en los sectores en los que se trata de influir (consultar el siguiente gráfico de la matriz 2x2):

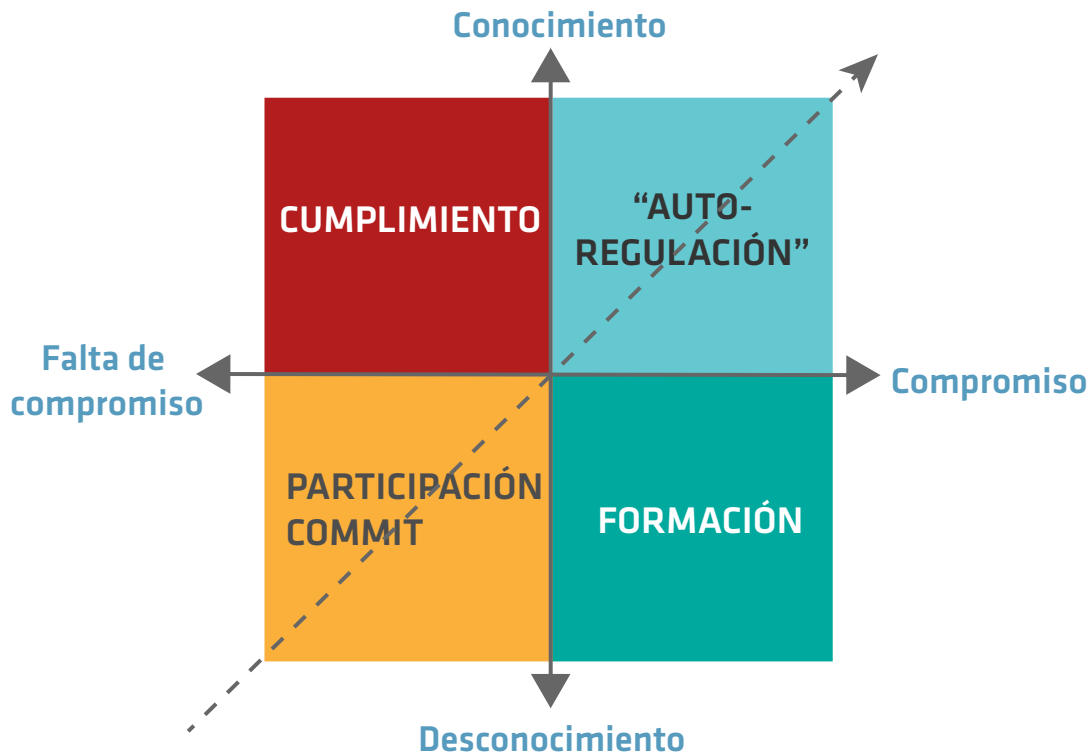
1. ¿Conocen (o no conocen) lo que deben hacer para gestionar la seguridad y la salud en el trabajo y para cumplir la ley?
2. Muestran (o no muestran) un compromiso con lo que deben hacer para gestionar esta cuestión adecuadamente y para propiciar un cambio en la cultura?

Al ver este gráfico se deduce que las distintas empresas o sectores pueden estar ubicados en cuadrantes diferentes. Lo ideal es que una estrategia de intervención haga una distinción entre las empresas que se encuentran en los diferentes cuadrantes. ¿Debería aplicarse el mismo enfoque a empresas o sectores que saben lo que deben hacer y tienen el compromiso de hacerlo adecuadamente que a empresas que, si bien están al tanto de lo que tienen que hacer, no tienen el compromiso de llevarlo a cabo? ¿O el mismo enfoque que a empresas comprometidas a actuar correctamente, pero con dudas sobre lo que deben hacer?

Las intervenciones del inspector deben estar encaminadas a asesorar a la empresa o sector para que consiga situarse en el cuadrante superior derecho de la matriz. Para ello, es preciso que los inspectores dejen de hacer solamente lo que prescribe la ley (documentación, burocracia, delegación en expertos) y manifiesten un verdadero compromiso con la seguridad, la salud y el bienestar. De esta forma, conseguirán predicar con el ejemplo y transformar la cultura y el comportamiento de los directores y los trabajadores (liderazgo, motivación, cultura, Vision Zero).

Gráfico 6. Matriz 2x2

La



La Inspección de Trabajo desde un nuevo enfoque

A raíz de los cambios en el mundo del trabajo y de la velocidad con la que se producen, es preciso observar la Inspección de Trabajo desde enfoques distintos, desconocidos, flexibles y, con frecuencia, totalmente nuevos. Como consecuencia de la globalización y del cambio de las modalidades de empleo, la labor de las Inspecciones de Trabajo presenta cada vez más desafíos. Es fundamental que se mantengan al día, que sigan ofreciendo un servicio eficaz y que garanticen cierta coherencia entre los distintos países y regiones. Si bien es importante que los Inspectores de Trabajo dispongan de los conocimientos pertinentes, ya no es suficiente. Es necesario un cambio de enfoque para conseguir un sistema de autorregulación que sea más eficaz. El papel del organismo regulador debería evolucionar con el objetivo de estimular, fomentar y respaldar unas condiciones que posibiliten una autorregulación eficaz, y de exigir responsabilidad a los empleadores que no hayan hecho nada en este sentido.

En lugar de realizar exclusivamente las actividades (de control) tradicionales, se debe prestar más atención a la formulación de políticas de protección laboral en los lugares de trabajo para propiciar una cultura de prevención y no una de curación. Asimismo, esta manera de actuar permite promover los intereses comerciales (eficacia en relación con los costes y competitividad), fortalecer las relaciones en el sector por medio del diálogo social y presentar regímenes "autorregulatorios" basados en la cultura.

Con este enfoque no solo se logra que el trabajo de los inspectores sea más estimulante y gratificante, sino también más eficaz. Sin embargo, para garantizar la eficacia de este nuevo enfoque y para poder centrar la atención en el principal responsable del cumplimiento, es decir, el empleador, los inspectores deben conocer en profundidad:

- la actividad comercial de una empresa;
- las relaciones sociales dentro de la empresa;
- la estructura y los procedimientos de la empresa.

Según el enfoque preventivo, las Inspecciones de Trabajo refuerzan su legitimidad actuando de manera competente y eficaz. Además, el enfoque preventivo exige que el/la Inspector de Trabajo actúe más como asesor que como encargado del cumplimiento de la ley, y que aborde su trabajo de manera proactiva en lugar de reactiva. El concepto de Vision Zero concuerda con este enfoque.

En resumen, los Inspectores de Trabajo de hoy en día, además de efectuar las inspecciones, prestan asesoramiento. En este sentido, los Inspectores de Trabajo son agentes de cambio e impulsan una mejora constante. El desafío de los Inspectores de Trabajo es promover un proceso de cambio utilizando las herramientas adecuadas. Para ello, en primer lugar, es necesario cambiar la mentalidad de empleadores, directores y trabajadores para que se sientan capaces de adoptar dicho cambio. Al utilizar el concepto de Vision Zero y las 7 reglas de oro, los inspectores ayudan a las empresas a iniciar el camino para evitar por completo los accidentes y los daños, lo que trae consigo una mentalidad totalmente diferente en la que la seguridad, la salud y el bienestar en el trabajo ya no se conciben como una carga, sino como una herramienta de gestión que allana el camino hacia el éxito, la sostenibilidad y la humanidad.

Conjunto de herramientas de uso abierto: encontrar las herramientas de Vision Zero adecuadas

Cada vez que se ha presentado la estrategia Vision Zero, la reacción positiva del público ha sido abrumadora. Por otra parte, en el conjunto de herramientas de uso abierto de Vision Zero hay un amplio abanico de herramientas ya probadas que son de gran ayuda para poner en práctica la estrategia en empresas y organizaciones. Todas estas herramientas se desarrollan siguiendo un proceso de comunicación abierta, en el que las partes implicadas del sector pueden comentar los borradores iniciales y añadir sus propias experiencias prácticas. En este conjunto de herramientas se incluyen las siguientes:

- La Guía Vision Zero para empleadores y directores
- La Guía Vision Zero para pequeñas y medianas empresas
- La Guía Vision Zero sobre los indicadores proactivos
- La Guía Vision Zero sobre el medio ambiente
- La Guía Vision Zero sobre la Inspección de Trabajo
- La Guía Vision Zero sobre el bienestar
- La Guía y las herramientas Vision Zero sobre las cadenas de suministro
- Formación sobre Vision Zero

Guía Vision Zero para empleadores y directores

A fin de ayudar a los empleadores y directores a mejorar continuamente las condiciones de seguridad, salud y bienestar en los lugares de trabajo con arreglo a la estrategia Vision Zero, la AISS ha desarrollado una herramienta práctica para crear una cultura de prevención sólida basada en una investigación exhaustiva de las medidas de prevención más efectivas. En este proceso, se consultó a más de 1 000 empleadores, ejecutivos, directores, expertos en prevención, representantes de los trabajadores e Inspectores de Trabajo sobre las mejores prácticas. Como resultado, se concibió esta [Guía Vision Zero](#), práctica y eficaz, que está estructurada en torno a 7 reglas de oro y disponible para descarga en varios idiomas. Contiene alrededor de 100 puntos de verificación y puede utilizarse para autoevaluar las condiciones de seguridad, salud y bienestar en la empresa en general o en departamentos concretos. Asimismo, puede utilizarse en entrevistas o para elaborar una encuesta para empleados y directores, pues permite realizar un análisis claro de la situación actual e identificar dónde hay margen de mejora. También hay una versión específica para pequeñas y medianas empresas, disponible en varios idiomas.

Guía Vision Zero sobre los indicadores proactivos: guía para evaluar la gestión de la seguridad, la salud y el bienestar en el trabajo

La AISS ofrece [14 indicadores proactivos](#) como herramientas adicionales gratuitas para cualquier empresa u organización que sea adherida a Vision Zero, con independencia de que esté bien consolidada o dando sus primeros pasos, de que sea grande o pequeña, o de que esté establecida a nivel local o internacional. A fin de cuantificar y evaluar la calidad y el éxito del rendimiento de las organizaciones en el ámbito de la seguridad y la salud, lo habitual era centrar la atención en las estadísticas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, es decir, en los llamados indicadores retrospectivos. Sin embargo, muchas organizaciones y agencias de calificación están en busca de indicadores adicionales que no solo reflejen el pasado, sino también la situación actual e incluso las medidas que deberían tomarse en el futuro. Estos 14 indicadores proactivos (dos por cada una de las 7 reglas de oro) pueden utilizarse para numerosos propósitos: a nivel interno para mejorar la SSB, en las relaciones comerciales externas, como las cadenas de suministro, o con fines de evaluación comparativa. Los resultados obtenidos pueden mostrarse por separado para la SSB o bien de manera integrada como medida del nivel de cultura alcanzado.

Gráfico 7. Los 14 indicadores proactivos de Vision Zero

14 indicadores proactivos	
1.1 Compromiso visible de liderazgo	1.2 Liderazgo competente
2.1 Evaluación de la gestión de riesgos	2.2 Aprendizaje a partir de acontecimientos no planificados
3.1 Inducción al lugar de trabajo y al empleo	3.2 Evaluación de programas específicos
4.1 Sesiones informativas previas al trabajo	4.2 Planificación y organización del trabajo
5.1 Innovación y cambio	5.2 Adquisiciones
6.1 Formación inicial	6.2 Formación de actualización
7.1 Sugerencias de mejora	7.2 Reconocimiento y gratificación

La Guía Vision Zero presenta 14 hojas de datos, una para cada indicador proactivo, así como los objetivos de cada indicador, los conceptos principales, las buenas prácticas, las limitaciones descritas y las recomendaciones para evaluar cada indicador.

Guía Vision Zero para proteger el medio ambiente y nuestro futuro

En la actualidad, el objetivo es llegar a cero: cero accidentes, cero enfermedades, cero daños, cero impacto, cero emisiones; en definitiva, Vision Zero. En este contexto se inició la colaboración entre la Red Europea de Asociaciones/Organizaciones Profesionales en el ámbito de la Seguridad y la Salud (European Network of Safety and Health Professional Organisations – ENSHPO) y la AISS. Tras el gran éxito de la estrategia Vision Zero de la AISS y de sus 7 reglas de oro, la ENSHPO planteó la idea de utilizar la misma estructura en una herramienta de gestión destinada a la industria, a los empleadores y a los directores, con el objetivo de reducir el impacto de las actividades de las empresas en el medio ambiente. La iniciativa de ENSHPO coincide plenamente con los planteamientos de la AISS: el hecho de estar en sintonía y promover la diversidad, reducir las diferencias y abordar las dificultades al dirigirse a los directores y a las partes interesadas. Esta iniciativa se plasmó en la [Guía Vision Zero para proteger el medio ambiente y nuestro futuro](#). Vision Zero no acaba en las oficinas de la empresa; debe convertirse en una pieza clave de nuestra vida y de nuestra conducta en general. Por ello, tanto la estrategia Vision Zero como su estructura basada en las 7 reglas de oro también pueden servir para que las empresas controlen su huella ecológica. Por ejemplo, en el lugar de trabajo, el ruido o el polvo se consideran un riesgo para los trabajadores, pero en el mundo exterior también afecta a las personas, a la naturaleza y a la sociedad.

Respaldar un cumplimiento sostenible con la Guía Vision Zero para la Inspección de Trabajo

Los Inspectores de Trabajo y las instituciones gubernamentales desempeñan un papel importante, pues ayudan a las partes implicadas del sector a cumplir la ley y les prestan asesoramiento. En muchos países, las inspecciones suelen centrarse en las actividades de aplicación de la ley, si bien en el Convenio C081 de la OIT se dispone claramente que el enfoque de las actividades de Inspección de Trabajo debe ser bidimensional. La obligación de los Inspectores de Trabajo del Estado es garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo, seguridad, salud y bienestar, y proporcionar información técnica y asesoramiento a los empleadores y a los trabajadores para que sepan cuál es la forma más eficaz de cumplir la ley. Por consiguiente, estas [directrices específicas para los Inspectores de Trabajo](#) sobre cómo beneficiarse de la estrategia Vision Zero son de gran utilidad para que desempeñen este papel. El elemento principal de esta guía es la herramienta QUICKcheck de Vision Zero, que permite a los inspectores elaborar un análisis inicial de la situación actual en los lugares de trabajo y respaldar un cumplimiento sostenible.

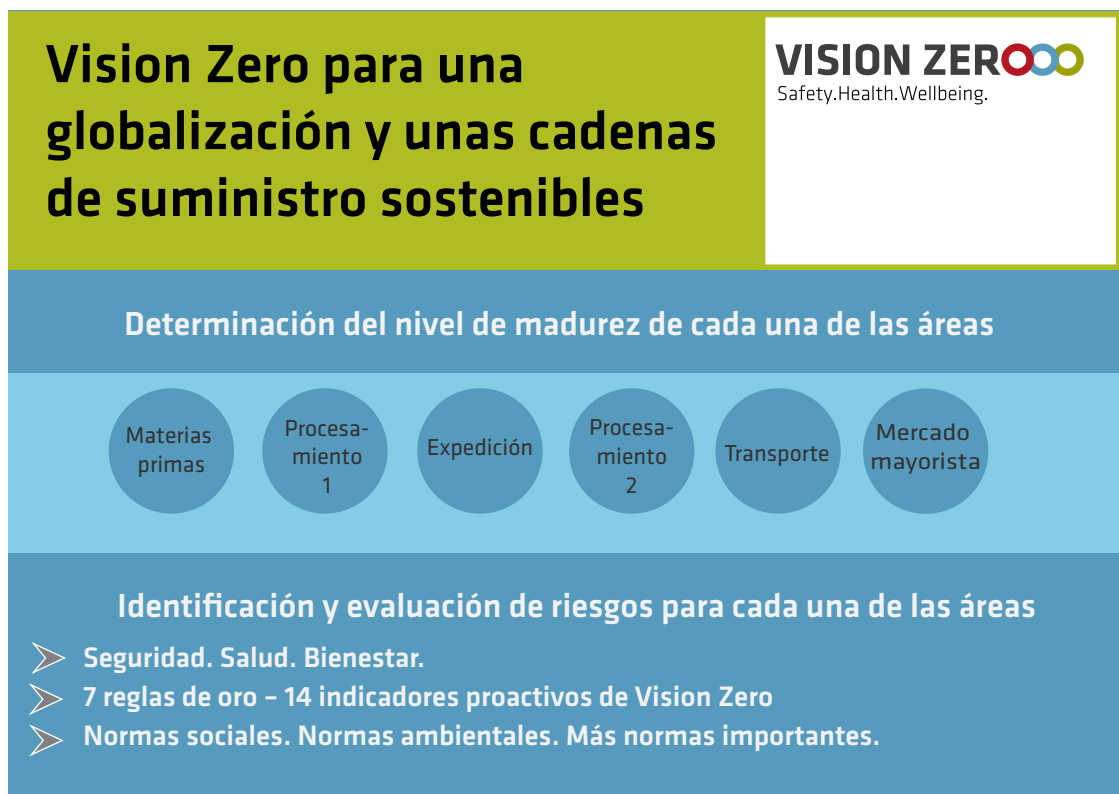
Guía Vision Zero sobre el bienestar en el trabajo – Principios básicos recogidos en las Directrices de la AISS

El propósito de Vision Zero es elevar el nivel de prevención creando una cultura dedicada a dicho fin. El concepto Vision Zero de la AISS puede adaptarse a las prioridades específicas en materia de SSB que se establezcan para garantizar la prevención en un contexto determinado. La [Guía Vision Zero sobre el bienestar en el trabajo](#) pretende ayudar a directores y administradores brindándoles amplia información sobre el bienestar en el trabajo y ofrece una herramienta para evaluar el nivel de madurez en materia de bienestar. Esta herramienta ayuda a las empresas, independientemente de su tamaño y de su actividad económica, a conocer el nivel de cultura de prevención en el que se encuentran con respecto al bienestar. También ofrece orientación sobre la manera de reorientar las prácticas organizativas para garantizar un nivel de bienestar adecuado de manera proactiva y creativa en el marco de una estructura organizativa. Esta guía está dirigida a todos aquellos que quieran contribuir a crear lugares de trabajo en los que cada persona pueda desarrollar su potencial, hacer frente al estrés normal de la vida, trabajar de forma productiva y contribuir a su comunidad. Aborda la cuestión del bienestar desde diferentes perspectivas, con arreglo a un enfoque ascendente y descendente, individual y colectivo.

Guía Vision Zero para mejorar la seguridad, la salud y el bienestar en los lugares de trabajo en el contexto de las cadenas mundiales de suministro

Una de las principales consecuencias de la globalización es el aumento de la economía mundial, que se caracteriza por cadenas mundiales de suministro estrechamente vinculadas. Las cadenas de suministro comienzan en los campos o en las minas, y generalmente implican la recogida de materias primas que se utilizan para fabricar diferentes partes de los productos en un país, que luego se ensamblan en otro país antes de que el producto acabado se envíe a países de todo el mundo. Por otra parte, los inversores, los gobiernos y los clientes son cada vez más conscientes de las condiciones de trabajo en las cadenas de producción, y consideran que esta cuestión debe tenerse en cuenta en el marco de la responsabilidad social empresarial mediante obligaciones legales que las empresas integrantes de dichas cadenas han de cumplir. La [Guía Vision Zero sobre las cadenas mundiales de suministro](#) tiene esta situación en cuenta y ofrece un concepto que permite determinar cuáles son los asociados principales en la cadena de suministro, evaluar las condiciones de trabajo para cada uno de los asociados y crear una relación dinámica entre los asociados en la cadena de suministro, en la que la comunicación abierta, la asistencia y el aprendizaje conjunto son elementos fundamentales para aumentar el nivel de madurez de la cadena. Habida cuenta de que la evaluación del trabajo decente para cualquiera de los asociados que integran la cadena de suministro debe tener en cuenta la seguridad, la salud y el bienestar, así como otros derechos humanos fundamentales, se ha definido el término SSB+ (la seguridad, la salud y el bienestar, así como los principios y derechos fundamentales en el trabajo conexos) para integrar estos valores humanos y sociales adicionales en el proceso de evaluación y mejora.

Gráfico 8. La herramienta Vision Zero para las cadenas de suministro



Concienciar y desarrollar las capacidades: formación Vision Zero

La aplicación del concepto Vision Zero en un sector puede realizarse utilizando las herramientas de orientación descritas anteriormente o desarrollando las competencias. Por ello, ofrecemos a las empresas, las organizaciones y las partes interesadas pertinentes un concepto de formación integral. La formación está dirigida a altos directivos y futuros directivos de todos los niveles, así como a los coordinadores de Vision Zero. Le recomendamos que se ponga en contacto con el Comité de la AISS que corresponda a su sector si se requiere formación o formación orientada a formadores.

Además, puede inscribirse en un curso acreditado para formadores de Vision Zero, que permite a los proveedores de formación en materia de seguridad y salud en el trabajo impartir [cursos de formación acreditados de Vision Zero](#).

Recursos limitados, conceptos eficaces

Al analizar la situación de los sistemas de inspección del trabajo en varios países del mundo, es más que evidente –y lo seguirá siendo– que en todos ellos los recursos a su disposición son limitados e insuficientes para cumplir la necesidad impuesta por las autoridades de que se efectúen inspecciones con regularidad. Además, con en algunos casos, el nivel de competencias de los inspectores es también insuficiente, dado que carecen de la formación necesaria, y con un elevado índice de rotación del personal. Como resultado, suele ser imposible garantizar una aplicación sostenible de los requisitos legales

En consecuencia, está claro que se deben buscar enfoques innovadores para mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, que aborden los problemas de capacidad en la Inspección de Trabajo y, al mismo tiempo, refuercen la imagen de los inspectores. Estos enfoques deben incluir propuestas factibles para llevar a cabo una prevención sostenible que también repercuta positivamente en el éxito de una empresa.

Vision Zero brinda la oportunidad de conseguir todo lo anterior, porque las herramientas de esta estrategia están en consonancia con todas las normas internacionales sobre seguridad y salud en el trabajo, así como con la legislación nacional. Por consiguiente, estas herramientas constituyen una hoja de ruta complementaria y accesible para ayudar a las empresas a adoptar las medidas necesarias. Las autoridades de seguridad y salud en el trabajo deberían encabezar un movimiento nacional para aplicar la estrategia Vision Zero y, con este fin, asociarse con los interlocutores sociales y con profesionales de la prevención para reunir a todas las partes interesadas, por decirlo de algún modo. El objetivo debe ser que todas las personas implicadas encuentren el lugar que les corresponde en este nuevo tipo de colaboración, que sientan que están consiguiendo resultados positivos y que asienten esta iniciativa sobre la base de una colaboración entre iguales.

Las herramientas de Vision Zero se han creado para animar a las empresas a actuar por sí mismas y a emprender el camino hacia una nueva cultura de prevención en la que no se produzcan lesiones, accidentes ni enfermedades. Las listas de verificación de Vision Zero para poner en marcha las 7 reglas de oro contienen una serie de medidas de buenas prácticas que ya han demostrado ser eficaces en otras empresas. De esta forma, las empresas pueden realizar una autoevaluación inicial y adoptar medidas para mejorar.

Pese a lo anterior, para que las herramientas de Vision Zero sean eficaces, las Inspecciones de Trabajo deben comprometerse primero con la estrategia:

- Debe haber un firme compromiso con la estrategia Vision Zero.
- Es de gran utilidad elaborar una estrategia de prevención nacional basada en Vision Zero, en la que se establezcan objetivos claros, cronogramas y programas de acción.
- Es de gran utilidad ofrecer formación a todos los Inspectores de Trabajo para que puedan defender el nuevo enfoque con convicción.
- El próximo paso consistiría en garantizar que se presente el nuevo enfoque a nivel nacional.
- Tras esta presentación, se deberían lanzar campañas concretas para animar al sector a adoptar medidas.
- La puesta en marcha de las medidas se debe seguir desarrollando, aplicando y supervisando con las directrices de los grupos de trabajo responsables.
- Los avances alcanzados deberían recogerse en un informe anual de alcance nacional y en una conferencia anual para informar sobre los progresos realizados, en la que participen todas las partes interesadas.

Es una manera inteligente de que las Inspecciones de Trabajo consigan y movilicen recursos nuevos, fomenten una imagen más orientada a la colaboración, cumplan con más eficacia su obligación general de proteger la vida y la salud de las personas y apoyen al sector para que las empresas sean más prósperas y sostenibles.

Ventajas de Vision Zero para mejorar los efectos de la Inspección de Trabajo

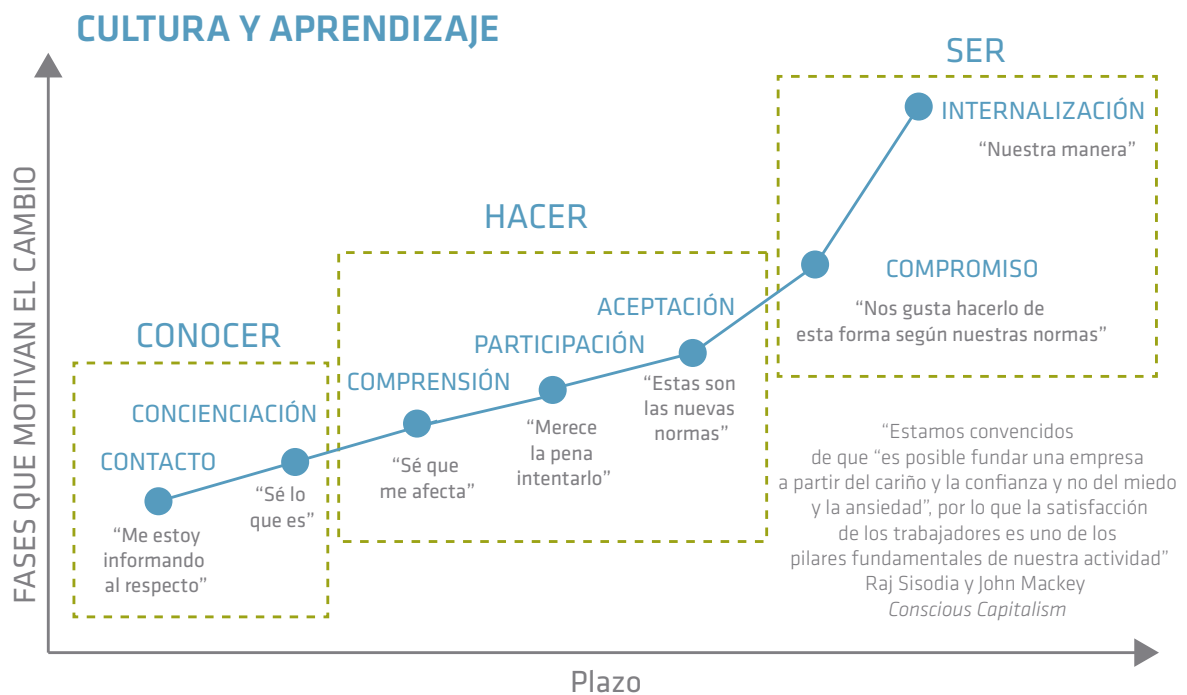
La combinación de las actividades de inspección con la estrategia Vision Zero brinda numerosos beneficios.

Dar forma a la cultura de prevención

Es fundamental establecer en las empresas una cultura de prevención en la que cada persona desempeñe un papel activo de reconocimiento, responsabilidad, compromiso, participación y conocimiento/aprendizaje. Como resultado se conseguirá:

- Armonizar y fortalecer la cultura de seguridad, garantizar que los resultados sean sostenibles y adoptar un enfoque coherente.
- Elaborar una hoja de ruta clara para mejorar la seguridad, en la que se defina una serie de actividades estándar, teniendo en cuenta la flexibilidad necesaria para adaptar el enfoque a las necesidades locales.
- Difundir prácticas de seguridad excelentes y conseguir que quienes ejercen el liderazgo y los miembros de la dirección se impliquen claramente en las actividades de seguridad.
- Reforzar la reputación de las empresas y despertar el interés de posibles partes interesadas y asociados, como contratistas y clientes, lo que puede motivarles para adoptar también la estrategia Vision Zero.

Gráfico 9. Cultura y aprendizaje



Evitar centrar la atención en los indicadores retrospectivos

Los indicadores retrospectivos, como las tasas de mortalidad o de gravedad por accidentes en el lugar de trabajo son insuficientes para medir el rendimiento en cuestiones de seguridad y no pronostican lo que va a suceder en el futuro. Además, tienden a centrarse en los resultados de seguridad, por lo que la salud y el bienestar quedan fuera de la ecuación. En muchos casos, también conducen a conductas erróneas, pues en ocasiones son los directores quienes toman las decisiones sobre los incidentes que se producen a fin de cumplir sus indicadores clave del rendimiento.

Sin embargo, el uso de indicadores proactivos, según se definen en la estrategia Vision Zero, puede ayudar a las organizaciones a:

- fomentar los derechos de prevención desde el comienzo de cualquier proceso o actividad;
- promover una anticipación temprana y activa;
- reforzar el compromiso de la organización con Vision Zero;
- establecer una cultura de prevención proactiva;
- gestionar los procesos de aprendizaje con otras organizaciones;
- facilitar el proceso, desde la planificación hasta la puesta en marcha;
- crear sinergias entre seguridad, salud y bienestar;
- definir un sistema global para establecer indicadores de referencia en materia de SSB.

Generar ventajas para las Inspecciones de Trabajo

Cuando las empresas adoptan Vision Zero, los objetivos de las empresas y de las Inspecciones de Trabajo están en consonancia. Cambia en gran medida la dinámica de su relación y aumentan las sinergias entre la labor de las empresas y el trabajo que realizan las Inspecciones de Trabajo. A continuación se enumeran algunas de las ventajas:

- Los empleadores y las Inspecciones de Trabajo pueden colaborar estrechamente para intensificar las normas/las prácticas de seguridad y facilitar las mejoras en el lugar de trabajo.
- Se acelera el aprendizaje que se obtiene cuando se produce un accidente/incidente en beneficio del sector en su conjunto.
- Se realizan inspecciones más eficaces en las que las Inspecciones de Trabajo pueden centrarse más en el compromiso y dedicar menos tiempo a garantizar el cumplimiento de la ley según el enfoque tradicional y a encontrar culpables.
- Se facilita la labor de garantizar la aplicación y el cumplimiento de la normativa laboral y de prevención de riesgos laborales.
- Se consiguen rápidamente mejoras de amplio alcance en el rendimiento en seguridad y salud en el trabajo, lo que reduce los costes de investigación y de aplicación de la ley y de los procedimientos jurídicos.

Balance provisional y perspectivas

La estrategia Vision Zero está teniendo una gran acogida en todo el mundo y por todo tipo de partes interesadas. Esto se debe principalmente a que Vision Zero y la estructura de las 7 reglas de oro son la base de un marco que traduce los requisitos legales, a menudo complejos, de una manera emotiva y fácil de entender. En consecuencia,

esta iniciativa puede adoptarse, no solo a nivel empresarial como estrategia general, sino también en sectores específicos y en el marco de las estrategias de prevención nacionales. Vision Zero despierta un gran interés entre los directores de todos los niveles, así como entre políticos e interlocutores sociales, y siempre es compatible con la legislación nacional. La estrategia Vision Zero no implica que deba replantearse por completo la cuestión de la prevención, sino que ayuda a integrar en un marco ampliado conceptos que han demostrado ser eficaces, determinar las deficiencias existentes y subsanarlas, y avanzar hacia una cultura de prevención más extensa. Ejemplos de todo el mundo ponen de relieve el éxito de esta iniciativa para lograr un cambio cultural:

- Gracias a una aplicación sistemática de la estrategia Vision Zero, el trabajo en una mina de carbón subterránea puede ser tan seguro como el que se realiza en una oficina.
- Vision Zero también funciona especialmente bien en operaciones con materias primas a pequeña y mediana escala.
- En el sector del cemento en Guatemala, se han adoptado las 7 reglas de oro de manera ejemplar, lo que pone de manifiesto una cultura de liderazgo a todos los niveles digna de admirar.
- Los sectores de los productos químicos y de las materias primas en Alemania muestran un firme compromiso con la estrategia Vision Zero como parte de un programa de 10 años, y han definido objetivos concretos y medidas conjuntas.
- La Asociación Internacional de la Cal es miembro de Vision Zero y cada año premia a las mejores iniciativas del sector de la cal con motivo de su premio Vision Zero.
- Los Ministerios de Minas de Asia promueven la aplicación de Vision Zero en su ámbito de competencia.
- En varios países, se está redactando una estrategia de prevención nacional basada en Vision Zero.

El nuevo [Marco estratégico de la UE sobre seguridad y salud en el trabajo 2021-2027](#) utiliza el enfoque Vision Zero como pilar esencial para prevenir las muertes relacionadas con el trabajo y para hacer frente a los desafíos actuales en un contexto en que el mundo del trabajo está en transformación, con cambios en el plano ambiental, digital y demográfico, y en un contexto donde se auguran crisis.

¡Únase a la campaña Vision Zero hoy!

www.visionzero.global
#visionzeroglobal



La Guía Vision Zero ha sido preparada por la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS) y su Comisión Especial sobre la Prevención en consulta con expertos internacionales en seguridad y salud en el trabajo.

Si bien los datos aquí publicados se han preparado y reproducido cuidadosamente, la AISS no se hace responsable de ninguna inexactitud, omisión u error en los datos ni, de modo general, de ningún daño o pérdida financiera o de otro tipo que resulte del uso de esta publicación.

Esta publicación se difunde bajo licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-NoDerivada 4.0 Unported (CC BY-NC-ND 4.0).

Versión publicada en 2023.

ISBN 978-92-843-3239-7

© Asociación Internacional de la Seguridad Social, 2023

