



CONECTANDO EMPRESAS CON ODS



# PARTICIPACIÓN Y CONSULTA DE LOS TRABAJADORES: CLAVE PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO



## Objetivo

Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.



## ODS Conexos:

- ODS3** Salud y bienestar
- ODS4** Educación de calidad
- ODS 12** Producción y Consumo Sostenible.
- ODS 16** Paz, justicia e instituciones sólidas



## Tipo de Iniciativa

- Acción
- Proyecto
- Programa

## METAS QUE ABORDA LA INICIATIVA

**Meta 8.8** Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores.



## Palabras Clave:

*"Trabajo decente", "Trabajo seguro", "Inclusión", "Empleo Pleno", "Derechos laborales", "Trabajo seguro", "Salud física y mental", "Participación y Consulta".*



# RESUMEN EJECUTIVO

La empresa tiene un Sistema de gestión Integrado que incluye los aspectos relacionados a la salud y seguridad en el trabajo. En 2020 se puso en marcha la implementación de la transición del sistema de gestión en materia de seguridad y salud en el trabajo de la ISO/OSHAS 18.001 a la ISO 45.001 y su posterior certificación, siendo el fortalecimiento de los espacios de consulta y participación de los trabajadores el desafío encontrado a efectos de su implementación efectiva.





# DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA

Para nuestra organización la salud y la integridad psicofísica de nuestros colaboradores son muy importantes como parte integral de nuestra gestión diaria. La empresa cuenta con más de 2300 colaboradores, prestando servicios en instalaciones, en espacios que pertenecen a nuestros clientes; encontrándose nuestros colaboradores dispersos en diferentes lugares. En razón de ello, resulta de vital importancia contar con procesos internos eficaces en materia de salud y seguridad en el trabajo. Es así que la empresa – pionera en el sector en esta tendencia – inició el proceso de certificación del sistema de Gestión ISO/OSHAS 18.001 en 2012, sosteniéndolo hasta la fecha.

De cara al 2020 se definió la implementación de la transición del sistema de gestión en materia de seguridad y salud en el trabajo de la ISO/OSHAS 18.001 a la ISO 45.001 y su posterior certificación.

Uno de los principales objetivos de la norma ISO 45.001 es la consulta y participación de los trabajadores y sus representantes.

## ACCIONES IMPLEMENTADAS

La norma ISO 45.001 introduce y fortalece un aspecto de alta relevancia referido al **Consulta y participación de los empleados** a todos los niveles y funciones aplicables de la empresa durante todo el proceso. Este objetivo se sustenta en encontrar espacios que, en forma conjunta, permita la efectiva implementación de acciones de **prevención de lesiones y deterioro de la salud** de los colaboradores, implementado y sosteniendo lugares de trabajo seguros y saludables.

Atento las características de la empresa, en donde sus trabajadores se encuentran dispersos en diferentes sitios, encontrar y sostener estos espacios de diálogos representa un desafío importante.

Así, en forma conjunta con el área de Operación, Recursos Humanos, RSE y Sustentabilidad y CASH se identificaron, fortalecieron y se crearon nuevos espacios de conversación, de interacción con los colaboradores en sus diferentes niveles.

En primer término, se plasmó el expreso compromiso de la empresa en definir y sostener espacios de dialogo que posibiliten la consulta y la participación de los trabajadores

de todos los niveles y funciones. Así se modificó la Política Integrada en materia de Calidad, Ambiente y Salud y Seguridad en el Trabajo y el Manual de Implementación del Sistema de Gestión Integrado.

Posteriormente, se identificaron cuáles eran los espacios en los cuales los colaboradores venían interactuando con los diferentes niveles, en especial con el objetivo de no crear nuevos ámbitos, sino de fortalecer los ya existentes.

En ese contexto, cobró relevancia los espacios de diálogo fluido con los colaboradores que en forma constante se encuentran comunicación con sus Supervisores y Gerentes Zonales, quienes son la primera instancia para conversar sobre los diferentes aspectos que hacen al desarrollo de las actividades diarias de los colaboradores de la empresa.

Sin perjuicio de ello, asimismo se identificaron numerosas iniciativas ya implementadas que dan respuesta al requisito de la norma. Entre ellas:

-

## Descripción de la iniciativa



- Comité Mixto en los términos de la Ley 14.408 de la Provincia de Buenos Aires. Espacio en el que participan representantes de Recursos Humanos, del Departamento de Legales y de Calidad, Ambiente y Seguridad e Higiene (CASH) y de Operaciones.
  - Comité de Accidentología: Reuniones mensuales, en la que participan las áreas de CASH, RRHH, Servicio médico y Operaciones (participación de Gerentes Zonales, Supervisores y Encargados conforme disponibilidad y pertinencia). Los encuentros tienen por finalidad que los colaboradores participen en:
    - La identificación, la evaluación de los riesgos y la determinación de medidas de control para reducir peligros y riesgos relacionados con la salud y la seguridad en el trabajo, eliminando los mismos cuando sea posible.
    - La participación en la investigación de incidentes, no conformidades y la determinación de las acciones correctivas.
  - La determinación de las necesidades y requisitos de competencias, de formación y evaluación de la formación, de acceso a la información, tendientes a la implementación eficaz de las medidas de prevención y control definidas.
  - Encuentros de capacitaciones: Las actividades de capacitación y formación son espacios donde los colaboradores tienen la posibilidad de interactuar y plasmar aspectos que consideren pertinente. Estos espacios son analizados y revisados por las áreas de Recursos Humanos de la empresa junto con CASH y la Gerencia de Operaciones. Se adicionan espacios gestados desde el área de RSE/Comunicaciones que van tratando temas diversos, este año más enfocados a temas de salud emocional debido a la situación COVID- 19.  
  
Visitas periódicas del área de CASH y de Servicio Médico: las que – si bien tienen una finalidad inicial de generar espacios de capacitación y verificación de cumplimiento de requisitos de seguridad – también son espacios de escucha y consulta de los trabajadores.
  - Encuesta de clima laboral: A través de RRHH se elaboran de forma anual encuestas de clima, donde son convocados todos los colaboradores y posteriormente son divulgados los resultados para la toma de acciones y mejoras.
  - Concurso Mejorando el Ambiente: “Edición 2020: Cuidado energético”. A propuesta del área de CASH los colaboradores presentan iniciativas. La iniciativa “ganadora” es incorporada como mejora de los procesos.
  - Desayunos “Hablando y Escuchando Nos Entendemos”: Estos espacios tienen por finalidad entablar una conversación amena y fluida con respecto al clima laboral que percibe cada uno en su sector, plantear disconformidades y puntos para mejorar, a nivel empresa y particular de cada participante. Son coordinados por el área de Cambio Cultural.
- Sin perjuicio de todas estas acciones se consideró pertinente crear un espacio especial, denominado “Encuentros de Dialogo - Espacio amplio y dinámico dedicado a abordar los temas de gestión y procesos de la Empresa”. Estos Encuentros tendrán



## Descripción de la iniciativa



una periodicidad trimestral como mínimo, a desarrollarse en forma presencial o virtual. La convocatoria se encuentra a cargo del área de CASH quien define, en forma conjunta con el área de Operaciones y Recursos Humanos y Legales, personas a convocar, contenido y metodología, pudiendo involucrar a otras áreas como Sustentabilidad, Comunicaciones, o a quienes considere pertinente. En estos encuentros se incluyen temas y aspectos a ser tratados, referidos a la calidad de los servicios prestados, a cuestiones referidas al cuidado ambiental y al uso eficiente de la energía y aspectos referidos a las condiciones de salud y seguridad en el trabajo; pudiendo incluirse en forma dinámica cuestiones que se estimen pertinente o que surjan de las propias reuniones.

Así el espacio, además del objetivo de conversar aspectos sobre salud y seguridad en el trabajo, apunta a generar un dialogo respecto de los diferentes aspectos de la sustentabilidad y a involucrar a los colaboradores en acciones que redunden no solo en su bienestar sino también en fortalecer los servicios prestados por la empresa.

### RECURSOS UTILIZADOS

La empresa cuenta con un equipo profesional con capacidades y competencias para liderar la implementación de la norma sobre salud y seguridad en el trabajo, como también para poner en marcha los espacios de participación de los trabajadores. Sin perjuicio de ello, se requirió una estrecha coordinación y colaboración para la definición e

implementación de las acciones atento que se identificó que, desde una sola área, el desafío para lograr un real involucramiento de los colaboradores, no iba a resultar eficaz. Así, se coordinaron acciones entre las áreas de CASH, Operaciones, recursos Humanos, RSE y Comunicaciones y Legales, contando con el apoyo del resto de las áreas y con el liderazgo de la Dirección. Resulta importante destacar que no se necesitaron recursos económicos extras para la implementación de estas acciones.

## Contribución de la iniciativa al ODS correspondiente

### INDICADORES:

Estos indicadores corresponden al año 2020 (a Septiembre de 2020)

- Cantidad de Encuentros con participación de colaboradores: 14
- Cantidad de reuniones del Comité de Accidentología: 06
- Cantidad de iniciativas presentadas en el Concurso "Mejorando el Ambiente": 04

## Barreras encontradas para el desarrollo de las acciones

### ESPACIO TEMPORALES

### ECONÓMICAS

### SOCIO CULTURALES

### OTRAS

Se encontraron dos barreras principales. La primera de ellas referidas a aspectos culturales que hacen a la dificultad de animarse a "hablar", de exponer lo que quieren decir; muchas veces por timidez. Aspecto que se incrementa en la lejanía que los espacios virtuales dan, ya que muchos de estos encuentros han sido llevados adelante de manera virtual atento las disposiciones en virtud de la situación COVID 19. La otra barrera es tecnológica. Muchas veces las personas no cuentan con acceso y disponibilidad de uso de tecnologías; ya sea porque no cuentan con los dispositivos y/o sistemas adecuados o por cuestiones de seguridad definidas por los clientes. Sin perjuicio de ello, se fueron encontrando diferentes modos de generar estos espacios en forma paulatina.



Esta iniciativa se presentó en el marco del programa  
"Conectando Empresas con ODS" desarrollado por  
CEADS en alianza con EY Argentina.

COPYRIGHT 2020