



Organización
Internacional
del Trabajo

► Convenios fundamentales sobre seguridad y salud en el trabajo

Visión general del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)



▶ **Convenios fundamentales
sobre seguridad y salud en
el trabajo**

Visión general del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2023

Primera edición 2023

Las publicaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Título: *Convenios fundamentales sobre seguridad y salud en el trabajo: Visión general del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187).*

ISBN: 9789220389478 (impreso)

9789220389485 (pdf web)

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la OIT sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

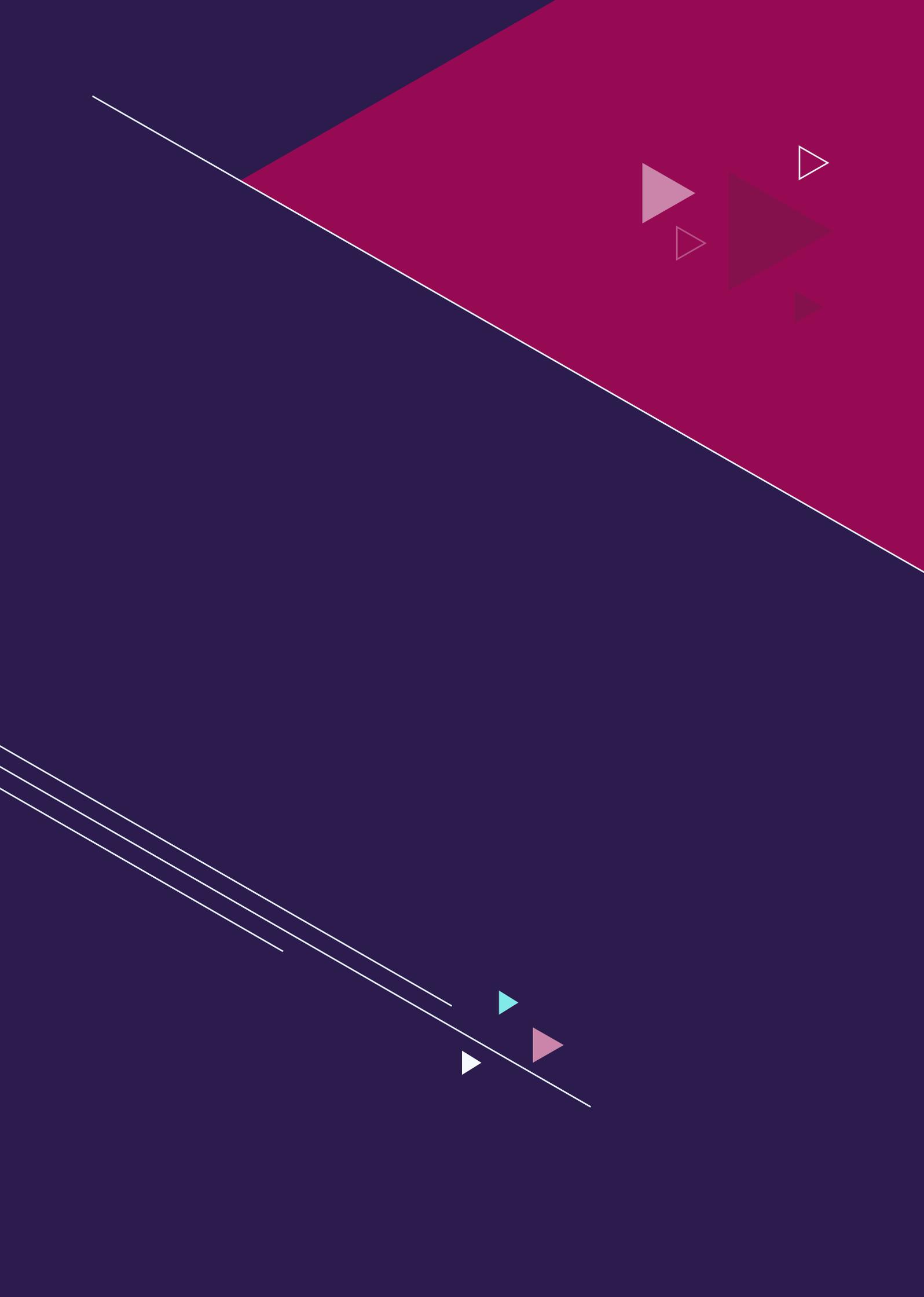
Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la OIT, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: www.ilo.org/publns.

Website: www.ilo.org/labadmin-osh/

Índice

| | |
|---|-----------|
| ▶ Introducción | 1 |
| ▶ Aspectos generales | 3 |
| Los Convenios núms. 155 y 187: el núcleo del marco normativo de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo | 4 |
| Principales disposiciones de los convenios fundamentales sobre SST | 4 |
| Adopción de un enfoque sistémico estratégico | 4 |
| Fomento del principio de prevención | 5 |
| Fortalecimiento del diálogo social a escala nacional y en el lugar de trabajo | 5 |
| ▶ Disposiciones en detalle | 7 |
| Establecimiento de un marco nacional de SST | 8 |
| Política nacional de SST | 8 |
| Sistema nacional de SST | 10 |
| Programa nacional de SST | 18 |
| Perfil nacional de SST | 19 |
| Acción a nivel de empresa | 20 |
| Requisitos para los empleadores | 20 |
| Disposiciones a nivel del lugar de trabajo | 21 |
| Cooperación en el lugar de trabajo | 23 |
| | |
| Anexos | 24 |
| Lista de comprobación 1: Aplicación del Convenio núm. 155 | 24 |
| Lista de comprobación 2: Aplicación del Convenio núm. 187 | 27 |



► Introducción

La OIT siempre ha estado firmemente comprometida con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Este compromiso figura de forma destacada entre los objetivos constitucionales de la OIT.

La Constitución de la OIT (1919) dice, en su preámbulo, que la «protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo» es una de las condiciones de trabajo que es urgente mejorar.

La Declaración la OIT (Declaración de Filadelfia, 1944) reconoce la «obligación solemne» de la Organización de fomentar programas que permitan «proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones».

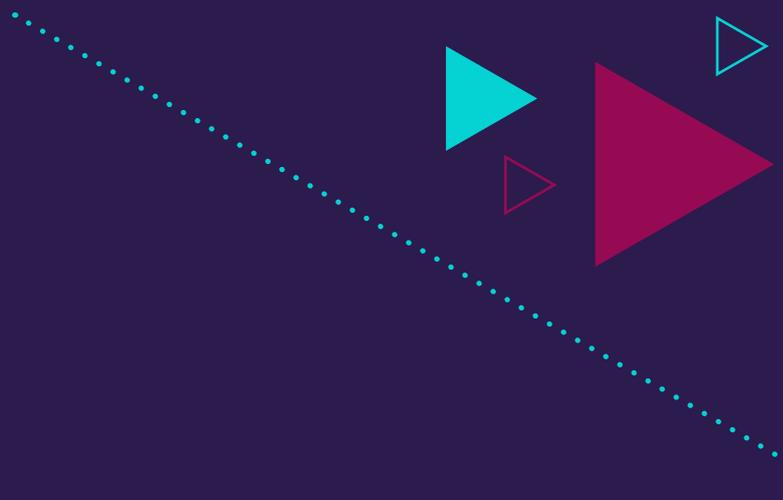
El principio constitucional de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores se reafirmó con fuerza en junio de 2022, cuando la Conferencia Internacional del Trabajo, en su 110.ª reunión, adoptó la Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Esta decisión histórica, ejecutada y apoyada por los mandantes tripartitos de la Organización, refleja un compromiso colectivo renovado en favor de la protección de la vida y la salud en el trabajo.

La Resolución reconoce el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) como convenios fundamentales, integrando así una quinta categoría de principios y derechos fundamentales en el trabajo.

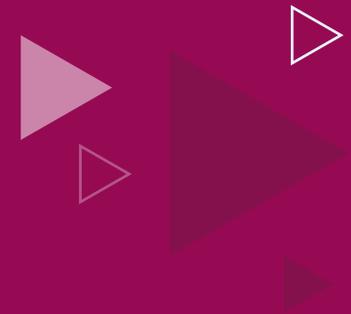
Todos los Miembros de la OIT, aun cuando no hayan ratificado estos dos convenios fundamentales sobre la seguridad y salud en el trabajo (SST), tienen la obligación, derivada de su propia pertenencia a la Organización, de respetar, promover y realizar, de buena fe y de conformidad con la Constitución los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, en este caso, el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable.

Esta publicación se ha preparado para ayudar a los mandantes de la OIT a promover y aplicar el principio y derecho fundamental en el trabajo a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable. Describe los requisitos establecidos en los convenios fundamentales sobre SST núms.155 y 187, reconociendo la complementariedad de ambos instrumentos para garantizar una buena gobernanza en materia de SST a escala nacional y una gestión sólida de la SST en el lugar de trabajo. Con objeto de proporcionar más orientación sobre la aplicación de los Convenios núms. 155 y 187, también incluye disposiciones clave de las Recomendaciones núms. 164 y 197 que los acompañan.¹

¹ Las recomendaciones son directrices no vinculantes. En muchos casos, complementan un convenio proporcionando directrices más detalladas.





A decorative graphic in the top right corner consisting of several triangles of varying sizes and colors (shades of pink and red) on a dark blue background. A white diagonal line separates the dark blue area from a pink area above it.

▶ Aspectos generales

► Los Convenios núms. 155 y 187: el núcleo del marco normativo de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo

Los convenios fundamentales sobre SST contienen disposiciones de alcance general que abarcan todas las ramas de la actividad económica.

Los principios básicos de los Convenio núms. 155 y 187 son complementarios y, juntos, integran un plan de mejoras progresivas y sostenidas para la creación de medio ambientes de trabajo seguros y saludables.

Los Convenios núms. 155 y 187 sirven de base para la formulación de medidas de SST adicionales previstas en otros instrumentos específicos sobre la materia.

Además, lograr progresivamente un medio ambiente de trabajo seguro y saludable, los Miembros deben tener en cuenta los principios establecidos en los instrumentos de la OIT pertinentes para el marco promocional de la SST.

La Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 197) contiene en su anexo una lista de los siguientes instrumentos de la OIT pertinentes para dicho marco. Convenios: Inspección del trabajo (núm. 81) y su Protocolo de 1995, Protección contra las radiaciones (núm. 115), Higiene (comercio y oficinas) (núm. 120), Prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (núm. 121), Inspección del Trabajo (agricultura) (núm. 129), Cáncer profesional (núm. 139), Medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones) (núm. 148), Seguridad e higiene (trabajos portuarios) (núm. 152), Seguridad y salud de los trabajadores (núm. 155) y su Protocolo de 2002, Servicios de salud en el trabajo (núm. 161), Asbesto (núm. 162), Seguridad y salud en la construcción (núm. 167), Productos químicos (núm. 170), Prevención de accidentes industriales mayores (núm. 174), Seguridad y salud en las minas (núm. 176), y Seguridad y salud en la agricultura (núm. 184). Recomendaciones: Inspección del trabajo (núm. 81), Inspección del trabajo (minas y transporte) (núm. 82), Protección de la salud de los trabajadores (núm. 97), Servicios sociales (núm. 102), Protección contra las radiaciones (núm. 114), Vivienda de los trabajadores (núm. 115), Higiene (comercio y oficinas) (núm. 120), Prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (núm. 121), Inspección del trabajo (agricultura) (núm. 133), Cáncer profesional (núm. 147), Medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones) (núm. 156), Seguridad e higiene (trabajos portuarios) (núm. 160), Seguridad y salud de los trabajadores (núm. 164), Servicios de salud en el trabajo (núm. 171), Asbesto (núm. 172), Seguridad y salud en la construcción (núm. 175), Productos químicos (núm. 177), Prevención de accidentes industriales mayores (núm. 181), Seguridad y salud en las minas (núm. 183), Seguridad y salud en la agricultura (núm. 192), y Lista de enfermedades profesionales (núm. 194).

► Principales disposiciones de los convenios fundamentales sobre SST

Adopción de un enfoque sistémico estratégico

El **Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981, (núm. 155)**, representa un hito muy importante para promover un enfoque holístico de la gobernanza nacional de la SST, orientado a las políticas y centrado en la prevención. Introduce los principios de una política nacional en relación con la SST, haciendo hincapié en la necesidad de considerar la SST como un asunto de interés nacional.

Además de regular exhaustivamente los aspectos sustantivos de la política nacional de SST, esta norma también define las acciones que es necesario emprender a escala nacional y empresarial.

Veinticinco años más tarde se adoptó el **Convenio sobre el marco promocional para la promoción para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)**, con el objetivo de promover una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud y lograr progresivamente un medio de trabajo seguro y saludable.

Esta norma exige el establecimiento de un marco nacional para la mejora continua en el ámbito de la SST, haciendo hincapié en la interdependencia y la naturaleza interactiva de sus diferentes componentes (es decir, una política nacional de SST, un sistema nacional de SST y un programa nacional de SST).

El Convenio núm. 187 es la primera norma sobre SST que aplica un nuevo enfoque integrado de las actividades normativas de la OIT para aumentar su coherencia, pertinencia e impacto. Está concebida como instrumento global con un contenido más promocional que prescriptivo que proporciona flexibilidad para que el enfoque pueda adaptarse a todos los Miembros, independientemente de su nivel de desarrollo en materia de SST o de su nivel de recursos.

Fomento del principio de prevención

El principio de prevención es esencial para la SST, lo que queda bien reflejado en los Convenios fundamentales núms. 155 y 187.

El Convenio núm. 155 establece que el «objeto» de la política nacional es prevenir los accidentes y los daños, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.

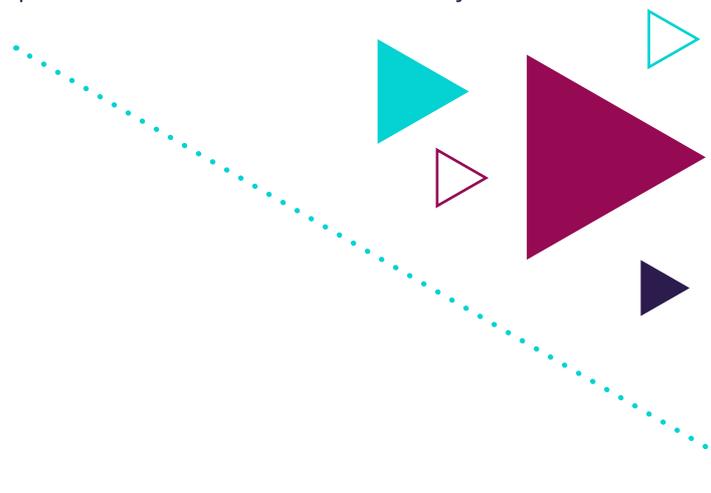
El Convenio 187 insta a los Miembros a promover la mejora continua de la SST con el fin de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo mediante el desarrollo de una política, un sistema y un programa nacionales, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores. El Convenio aboga por el establecimiento de una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud, en la que se conceda la máxima prioridad al principio de prevención.

Fortalecimiento del diálogo social a escala nacional y en el lugar de trabajo

Ambos convenios fundamentales describen un marco con funciones que competen a los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores en la mejora de la SST, y que se complementan entre sí. Hacen hincapié en la importancia de la participación de los empleadores y los trabajadores mediante disposiciones expresas sobre la consulta y la cooperación en los procesos de toma de decisiones e implementación.

En particular, señalan la necesidad de consultar a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores para desarrollar, aplicar y examinar la política nacional de SST, el sistema nacional de SST y el programa nacional de SST.

A nivel del lugar de trabajo, tanto el Convenio núm. 155 como el Convenio núm. 187 destacan la importancia de la cooperación entre los empleadores, los trabajadores y sus representantes como elemento esencial de las medidas de SST. El Convenio núm. 155 también prevé la consulta sobre SST de los trabajadores o sus representantes.





A decorative graphic in the top right corner of the slide. It features a dark blue background with a large, bright red triangle pointing towards the top right. Within this red triangle, there are several smaller triangles of varying shades of red and white, some solid and some outlined, arranged in a cluster.

► Disposiciones en detalle

► Establecimiento de un marco nacional de SST

Política nacional de SST

Tanto el Convenio núm. 155 como el Convenio núm.187 exigen a los Miembros que formulen una política nacional en materia de SST, teniendo en cuenta las condiciones y la práctica nacionales y en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

¿Qué es una política nacional de SST?

Una política nacional de SST es una línea de acción específica y deliberada adoptada por un Gobierno u organismo público, en consulta con los interlocutores sociales, para cumplir su mandato en el ámbito de la SST.

Objetivo de la política a nacional de SST

Según el Convenio núm. 155, el «objeto» de la política es prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente del trabajo (artículo 4.2).

Principios rectores de la acción en materia de SST

El Convenio núm. 187 se basa en los principios establecidos en el artículo 4 del Convenio núm.155 y añade que los derechos de los trabajadores a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable deben promoverse e impulsarse, en todos los niveles relevantes (artículo 3.2).

En relación con la elaboración de la política nacional de SST, el Convenio núm. 187 también exige a los Miembros que promuevan principios básicos tales como: evaluar los riesgos o peligros del trabajo; combatir en su origen los riesgos o peligros del trabajo, y desarrollar una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud que incluya información, consultas formación (artículo 3.3).

El Convenio núm. 187 describe una **cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud** como una cultura en la que el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable se respeta en todos los niveles, en la que el Gobierno, los empleadores y los trabajadores participan activamente en iniciativas destinadas a asegurar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos, y en la que se concede la máxima prioridad al principio de prevención (artículo 1,d)).

Principales esferas de acción

El artículo 5 del Convenio núm. 155 enumera las cinco grandes esferas de acción que la política nacional en materia de SST debe tener en cuenta en la medida en que afecten a la seguridad y la salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo:

- diseño, ensayo, elección, reemplazo, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los componentes materiales del trabajo (lugares de trabajo, medio ambiente de trabajo, herramientas, maquinaria y equipo, sustancias y agentes químicos, biológicos y físicos, operaciones y procesos);
- relaciones existentes entre los componentes materiales del trabajo y las personas que lo ejecutan o supervisan, y adaptación de la maquinaria, del equipo, del tiempo de trabajo, de la organización del trabajo y de las operaciones y procesos a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores;
- formación para que se alcancen niveles adecuados de seguridad e higiene;

- comunicación y cooperación a todos los niveles, y
- protección de los trabajadores y de sus representantes contra toda medida disciplinaria disciplinaria resultante de acciones emprendidas justificadamente por ellos de acuerdo con la política nacional.

Este último punto sobre la protección de los trabajadores y sus representantes contra las medidas disciplinarias se complementa con el artículo 13 del Convenio núm. 155, que establece que, de conformidad con la práctica y las condiciones nacionales, debe protegerse de consecuencias injustificadas a todo trabajador que juzgue necesario interrumpir una situación de trabajo por creer por motivos razonables, que ésta entraña un peligro inminente y grave para su vida o su salud.

La Recomendación núm. 164 incluye una lista de **esferas de acción técnicas** en relación con las medidas que deberían adoptarse en aplicación de la política nacional de SST, apropiadas a las características de las diferentes ramas de actividad económica de los diferentes tipos de trabajo y con arreglo al principio consistente en dar prioridad a la supresión de los riesgos en su origen. En particular las siguientes:

- concepción, emplazamiento, características de construcción, instalación, mantenimiento, reparación y transformación de los lugares de trabajo y de sus medios de acceso y de salida;
- temperatura, humedad y movimiento del aire en los lugares de trabajo e iluminación, ventilación, orden y limpieza de los mismos;
- concepción, construcción, utilización, mantenimiento, prueba e inspección de la maquinaria y equipo que puedan entrañar riesgos, y, cuando proceda, su aprobación y su cesión a cualquier título;
- prevención de tensiones físicas o mentales provocadas por las condiciones de trabajo y perjudiciales para la salud;
- manipulación, apilamiento y almacenamiento de cargas y de materiales, manualmente o con auxilio de medios mecánicos;
- utilización de la electricidad;
- fabricación, embalaje, etiquetado, transporte, almacenamiento y utilización de sustancias y agentes peligrosos, evacuación de sus desechos y residuos y, cuando proceda, su sustitución por otras sustancias o agentes inocuos o menos peligrosos;
- protección contra las radiaciones;
- prevención y limitación de los riesgos profesionales debidos al ruido y a las vibraciones, así como a altas y bajas presiones barométricas
- control de la atmósfera y otros factores ambientales de los lugares de trabajo;
- prevención de incendios y explosiones, y medidas que deben tomarse en caso de incendio o explosión;
- diseño, fabricación, suministro, utilización, mantenimiento y prueba de equipos de protección individual y de ropas de protección;
- instalaciones sanitarias, medios de aseo, vestuarios, suministro de agua potable y cualesquiera otras instalaciones de bienestar;
- primeros auxilios y establecimiento de planes de acción en caso de emergencia, y
- vigilancia de la salud de los trabajadores.

Funciones y responsabilidades de las principales partes interesadas

A tenor de lo dispuesto en el Convenio núm. 155, la política nacional SST debe precisar las funciones y responsabilidades respectivas, en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, de las autoridades públicas, los empleadores, los trabajadores y otras personas interesadas, teniendo en cuenta el carácter complementario de tales responsabilidades, así como las condiciones y la práctica nacionales (artículo 6).

La Recomendación núm. 197 se basa en estos principios, afirmando que la política nacional elaborada en virtud del Convenio núm. 187 debería tener en cuenta los principios de una política nacional establecidos en el Convenio núm. 155 (parte II), así como los derechos, obligaciones y responsabilidades pertinentes de los trabajadores, los empleadores y los Gobiernos enunciados en dicho Convenio (párrafo 1).

Examen periódico de la política nacional de SST

El Convenio núm. 155 insta al examen periódico de la política nacional en materia de seguridad y salud de los trabajadores (artículo 4.1), como elemento clave del proceso político nacional en relación con la SST.

Establece asimismo que la situación en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo debe ser objeto, a intervalos adecuados, de exámenes globales o relativos a determinados sectores, a fin de identificar los problemas principales, elaborar medios eficaces de resolverlos, definir el orden de prelación de las medidas que haya que tomar, y evaluar los resultados (artículo 7).

La exigencia política es, pues, un proceso dinámico y cíclico. A través del examen periódico, pueden incorporarse a la política nacional los avances científicos y tecnológicos y los cambios en los medio ambientes de trabajo.

Sistema nacional de SST

El Convenio núm. 187 exige a los Miembros que establezcan, mantengan, desarrollen de forma progresiva y reexaminen periódicamente un sistema nacional de SST, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.²

¿Qué es un sistema nacional de SST?

El Convenio núm. 187 define sistema nacional de SST como la infraestructura que conforma el marco principal para la aplicación de la política y los programas nacionales de SST (artículo 1,b)).

Detalla los elementos que debe incluir el sistema nacional de SST en todos los casos (artículo 4.2) y los elementos que debe incluir, cuando proceda (artículo 4.3).

2 Según la Recomendación núm. 197, los Miembros pueden ampliar las consultas a otras partes interesadas (párrafo 2,b)). La Recomendación núm. 197 también dispone que los Miembros, al establecer, mantener, desarrollar de forma progresiva y reexaminar periódicamente el sistema nacional de SST, deberían tener presentes los instrumentos de la OIT pertinentes para el marco promocional de la SST enumerados en su anexo, en particular el Convenio núm. 155, el Convenio núm. 81 y el Convenio núm. 129.

Cabe señalar que la parte III del Convenio núm. 155 (Acción a nivel nacional) describe las actividades y medidas clave que deben emprenderse para garantizar la aplicación de la política nacional en materia de SST. El artículo 8 insta a los Miembros a adoptar, por vía legislativa o reglamentaria o por cualquier otro método conforme a las condiciones y a la práctica nacionales, y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, las medidas necesarias para dar efecto a la política nacional de SST, cuya intención es similar a la del sistema nacional de SST que recoge el Convenio núm. 187.

Autoridad o autoridades nacionales competentes

Según el Convenio núm. 187, el sistema nacional de SST debe incluir una autoridad u organismo, o autoridades u organismos responsables de la SST, designados de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

El Convenio núm. 155 enumera las funciones cuya realización progresiva deben garantizar la autoridad o autoridades competentes:

- la determinación, cuando la naturaleza y el grado de los riesgos así lo requieran, de las condiciones que rigen la concepción, la construcción y el acondicionamiento de las empresas, su puesta en explotación, las transformaciones más importantes que requieran y toda modificación de sus fines iniciales, así como la seguridad del equipo técnico utilizado en el trabajo y la aplicación de procedimientos definidos por las autoridades competentes;
- la determinación de las operaciones y procesos que están prohibidos, limitados o sujetos a la autorización o al control de la autoridad o autoridades competentes, así como la determinación de las sustancias y agentes a los que la exposición en el trabajo está prohibida, limitada o sujeta a la autorización o al control de la autoridad o autoridades competentes; deben tomarse en consideración los riesgos para la salud causados por la exposición simultánea a varias sustancias o agentes;
- el establecimiento y la aplicación de procedimientos para la declaración de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales por parte de los empleadores y, cuando sea pertinente, de las instituciones aseguradoras u otros organismos o personas directamente interesados, y la elaboración de estadísticas anuales sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;
- la realización de encuestas cada vez que un accidente del trabajo, un caso de enfermedad profesional o cualquier otro daño para la salud acaecido durante el trabajo o en relación con éste parezca revelar una situación grave;
- la publicación anual de informaciones sobre las medidas tomadas en aplicación de la política nacional de SST y sobre los accidentes del trabajo, los casos de enfermedades profesionales y otros daños para la salud acaecidos durante el trabajo o en relación con éste, y
- habida cuenta de las condiciones y posibilidades nacionales, la introducción o desarrollo de sistemas de investigación de los agentes químicos, físicos o biológicos en lo que respecta a los riesgos que entrañaran para la salud de los trabajadores.

La Recomendación núm. 164 ofrece más detalles sobre las funciones de la autoridad o autoridades competentes, en el ámbito de las leyes y reglamentos, los estudios y las investigaciones, la información y el asesoramiento, la prevención de catástrofes, entre otros.



Legislación en materia de SST

El sistema nacional de SST descrito en el Convenio núm. 187 debe incluir legislación, convenios colectivos en su caso, y cualquier otro instrumento pertinente en materia de SST.

El Convenio núm. 155 establece que los Estados Miembros deben adoptar medidas, con inclusión de leyes o reglamentos, en aplicación de la política nacional de SST. También incluye disposiciones sobre la seguridad de los productos y la responsabilidad de los diseñadores, fabricantes y distribuidores. El artículo 12 establece que debe velarse por que las personas que diseñan, fabrican, importan, suministran o ceden a cualquier título maquinaria, equipos o sustancias para uso profesional, se aseguren (en la medida en que sea razonable y factible) de que la maquinaria, los equipos o las sustancias en cuestión no impliquen ningún peligro para la seguridad y la salud de las personas que hagan uso correcto de ellos, Y faciliten información sobre la instalación y utilización correctas de la maquinaria y los equipos. Este artículo refleja la aplicación de un enfoque preventivo de la SST, al exigir que todos los equipos y sustancias que entren en el lugar de trabajo sean seguros, cuando se usan correctamente.

La Recomendación No. 164 proporciona más detalles sobre las funciones de la autoridad competente, incluyendo (entre otras):

- promulgar o aprobar reglamentos, repertorios de recomendaciones prácticas u otras disposiciones apropiadas en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, teniendo en cuenta la interrelación que existe entre la seguridad y la salud, por un lado, y las horas de trabajo y los períodos de descanso, por otro;
- proceder de cuando en cuando al reexamen de las disposiciones legislativas relativas a la SST a la luz de la experiencia y de los avances de la ciencia y de la tecnología;
- emprender o fomentar estudios e investigaciones con objeto de identificar los riesgos y encontrar medios para remediarlos;
- facilitar información y asesoramiento, en forma apropiada, a los empleadores y a los trabajadores, y fomentar o favorecer la cooperación entre empleadores y trabajadores y entre sus respectivas organizaciones con miras a eliminar los riesgos o reducirlos en la medida en que sea factible (cuando sea conveniente, prever un programa especial de formación para los trabajadores migrantes, en su lengua materna);
- adoptar medidas específicas para evitar catástrofes y coordinar y hacer coherentes las acciones que deban realizarse a niveles diferentes, en particular en las zonas industriales en donde estén situadas empresas que presenten grandes riesgos potenciales para los trabajadores y la población de los alrededores;
- adoptar medidas apropiadas en favor de los trabajadores con discapacidad.

Mecanismos para garantizar el cumplimiento de la legislación

El Convenio núm. 187 identifica los mecanismos para garantizar el cumplimiento de las leyes y reglamentos nacionales, incluidos los sistemas de inspección, como un componente fundamental del sistema nacional de SST.

Además, el Convenio núm. 155 establece que el control de la aplicación de las leyes y de los reglamentos de la seguridad, la higiene y el medio ambiente de trabajo debe estar asegurado por un sistema de inspección apropiado y suficiente y que el sistema de control debe prever sanciones adecuadas en caso de infracción de las leyes o reglamentos (artículo 9).

La Recomendación núm. 164 especifica que dicho sistema de inspección debería inspirarse en las disposiciones del Convenio núm. 81 y del Convenio núm. 129, y la Recomendación núm. 197 considera estos instrumentos pertinentes en relación con el marco promocional para la SST.

El [Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 \(núm. 81\)](#) se aplica a la industria y el comercio y establece una serie de principios relacionados con los ámbitos de la legislación que abarcan la inspección del trabajo, las funciones y las organizaciones del sistema de inspección, los criterios de contratación, la situación jurídica y las condiciones de servicio de los inspectores del trabajo, así como sus competencias y obligaciones. El Convenio núm. 81, al describir las funciones de un sistema de inspección del trabajo, incluye velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo, incluidas la seguridad y la higiene (artículo 3.1a), y facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales (artículo 3.1b).

7El [Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo](#) hace extensivas las disposiciones del Convenio núm. 81 a las actividades del sector de los servicios no comerciales.

El [Convenio sobre la inspección del trabajo \(agricultura\), 1969 \(núm. 129\)](#), incluye disposiciones similares a las del Convenio núm. 81 para establecer y mantener un sistema de inspección del trabajo en la agricultura. Los cometidos del sistema de inspección del trabajo incluyen velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo, como la seguridad y la higiene (artículo 6.1a), y proporcionar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales (artículo 6.1b).

Además, el Convenio núm.155 exige la adopción de medidas para orientar a los empleadores y a los trabajadores con objeto de ayudarles a cumplir con sus obligaciones legales (artículo 10).

Disposiciones para fomentar la cooperación entre empleadores, trabajadores y sus representantes

Entre los elementos que debe comprender el sistema nacional de SST, el Convenio núm. 187 incluye disposiciones para promover en el ámbito de la empresa la cooperación entre la dirección, los trabajadores y sus representantes, como elemento esencial de las medidas de prevención relacionadas con el lugar de trabajo.

Como ya se ha mencionado, el Convenio núm. 155 destaca la comunicación y cooperación a niveles de grupo de trabajo y de empresa y a todos los niveles apropiados hasta el nivel nacional inclusive, como una de las grandes esferas de acción de la política nacional de SST.

Para facilitar dicha cooperación entre la dirección, los trabajadores y sus representantes, las Recomendaciones núms. 164 y 187 promueven el nombramiento de representantes de los trabajadores en materia de SST y/o el establecimiento de comités mixtos de seguridad y salud, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales (párrafo 12(1) y 5(f) respectivamente). Además, tanto la Recomendación núm. 164 como la Recomendación núm. 197 se refieren al suministro de información y asesoramiento a los empleadores y los trabajadores y a sus respectivas organizaciones, y a la promoción y facilitación de la cooperación entre todos ellos con miras a eliminar o reducir al mínimo los peligros y riesgos relacionados con el trabajo, en la medida en que sea razonable y factible (párrafos 4 y 5, respectivamente).

Otros elementos

ORGANISMO TRIPARTITO NACIONAL DE SST

Un elemento importante que debe incluir todo sistema nacional de SST determinado en el Convenio núm. 187 es el establecimiento, cuando proceda, de un órgano u órganos consultivos tripartitos de ámbito nacional para tratar las cuestiones relativas a la SST (artículo 4,3,a)).

El Convenio núm. 155 establece que todo Estado Miembro debe tomar, previa consulta tan pronto como sea posible con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores y, cuando sea apropiado, con otros organismos, disposiciones conformes a las condiciones y a la práctica nacionales a fin de lograr la necesaria coordinación entre las diversas autoridades y los diversos organismos que participan en las actividades de SST. Cuando las circunstancias lo requieran y las condiciones y la práctica nacionales lo permitan, tales disposiciones deberían incluir el establecimiento de un organismo central (artículo 15).

La Recomendación núm. 164 especifica los principales objetivos de estas disposiciones, incluida la coordinación de las actividades en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo desarrolladas a nivel nacional, regional o local por las autoridades públicas, por los empleadores y sus organizaciones, por las organizaciones y los representantes de los trabajadores y por cualesquiera otros organismos o personas interesados y la promoción de intercambios de opiniones, de información y de experiencias a nivel nacional, de industria o de rama de actividad económica (párrafo 7,c) y d)).

La Recomendación núm. 164 recuerda que debería establecerse una cooperación estrecha entre las autoridades públicas y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores y cualquier otro organismo interesado, para la formulación y la aplicación de la política nacional de SST (párrafo 8).

SERVICIOS DE INFORMACIÓN Y ASESORAMIENTO SOBRE SST

Según el Convenio núm. 187, un sistema nacional de SST debe incluir, cuando proceda, servicios de información y asesoramiento en la materia (artículo 4,3),b)).

La Recomendación núm.164 insta a la autoridad o autoridades competentes en materia de SST a proporcionar información y asesoramiento, en forma apropiada, a los empleadores y a los trabajadores , y fomentar la cooperación entre empleadores y trabajadores y entre sus respectivas organizaciones (párrafo 4,d)). La Recomendación también establece que, cuando las actividades de la empresa lo hagan necesario y su tamaño lo permita, debería preverse el recurso a especialistas encargados de asesorar sobre problemas particulares de seguridad o higiene o de supervisar la aplicación de las medidas adoptadas para resolverlos (párrafo 13,b)).

Además, la Recomendación núm. 197 establece que los Miembros deberían procurar aumentar, en el lugar de trabajo y entre la población en general, el grado de concienciación respecto a la SST mediante campañas nacionales vinculadas, cuando proceda, a iniciativas en el lugar de trabajo y a iniciativas internacionales (párrafo 5,a)).

Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la OIT

Desde 2003, la OIT celebra el **Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo**, respetando el acto de conmemoración de los trabajadores, también conocido como Día de la Memoria de los Trabajadores, que se organiza cada 28 de abril.

Esta campaña internacional anual tiene por objeto sensibilizar a la opinión pública sobre la importancia de la SST y promover una cultura preventiva global de seguridad y salud en el trabajo. Cada año, la OIT elabora materiales sobre un tema específico y oportuno relacionado con la SST, como el estrés en el lugar de trabajo, la salud y la seguridad de los trabajadores jóvenes, el futuro del trabajo, la inversión en sistemas de SST resilientes y la creación de una cultura positiva de seguridad y salud.

FORMACIÓN SOBRE SST

El Convenio núm.187 establece que el sistema nacional de SST debe incluir, cuando proceda, formación en materia de SST (artículo 4,3,c)). El Convenio también considera la formación como una parte fundamental de la cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud (artículo 3).

El Convenio núm.155 se refiere a la formación, incluida la formación complementaria necesaria, calificaciones y motivación de las personas que intervienen, de una forma u otra, para que se alcancen niveles adecuados de seguridad e higiene (artículo 5,c)). Insta a los Miembros a que adopten medidas a fin de promover, de manera conforme a las condiciones y a la práctica nacionales, la inclusión de las cuestiones de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo en todos los niveles de enseñanza y de formación, incluidos los de la enseñanza superior técnica, médica y profesional, con objeto de satisfacer las necesidades de formación de todos los trabajadores (artículo 14). A nivel de la empresa, el Convenio núm. 155 también establece que se adopten disposiciones para que los trabajadores y sus representantes en la empresa reciban una formación apropiada en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo (artículo 19).

La Recomendación núm. 197 especifica que, al promover una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud, los Miembros deberían procurar promover mecanismos para impartir educación y formación sobre SST, en particular a los directores, los supervisores, los trabajadores y sus representantes, y a los funcionarios encargados de la seguridad y la salud. También deberían introducir los conceptos de seguridad y salud en el trabajo y, cuando proceda, competencias en dicha materia, en los programas de educación y de formación profesional; (párrafo 5,b, c)).

La Recomendación núm. 164 especifica que, cuando sea conveniente, se debería prever un programa especial de formación para los trabajadores migrantes, en su lengua materna (párrafo 4,d)).

SERVICIOS DE SALUD EN EL TRABAJO

Como parte del sistema nacional de SST, el Convenio núm.187 insta a la inclusión, cuando proceda, de servicios de salud en el trabajo, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales (artículo 4,3,d)).

La Recomendación núm.164 establece que (cuando las actividades de la empresa lo hagan necesario y su tamaño lo permita) debería preverse la disponibilidad de un servicio de medicina del trabajo y de un servicio de seguridad (párrafo 13,a).

El Convenio (núm. 161) y la Recomendación (núm. 171) sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 prevén el establecimiento de servicios de salud en el trabajo a nivel nacional y de empresa encargados de velar por la aplicación de la política de SST y de las medidas de prevención y de control pertinentes, incluida la vigilancia de la salud y la respuesta en caso de emergencia. Los servicios de salud en el trabajo son unos servicios investidos de funciones esencialmente preventivas y encargados de asesorar acerca de los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo y de la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores. Dichos servicios deberían ser multidisciplinarios y su personal debe gozar de plena independencia profesional, tanto respecto del empleador como de los trabajadores y de sus representantes, cuando existan, en relación con sus funciones.

INVESTIGACIÓN EN MATERIA DE SST

Según el Convenio núm.187, el sistema nacional de SST debe incluir, cuando proceda, la investigación en materia de SST (artículo 4,3,e)).

A fin de dar efecto a la política a que se refiere el Convenio núm.155, la Recomendación núm.164 especifica que la autoridad o autoridades competentes deberían emprender o fomentar estudios e investigaciones con objeto de identificar los riesgos y encontrar medios para remediarlos (párrafo 4,c)).

El Convenio núm. 155 estipula que deben tomarse medidas a fin de velar por que las personas que diseñan, fabrican, importan, suministran o ceden a cualquier título maquinaria, equipos o sustancias para uso profesional efectúen estudios e investigaciones o se mantengan al corriente de cualquier otra forma de la evolución de los conocimientos científicos y técnicos (artículo 12,c)).

RECOPIACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS DATOS RELATIVOS A LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES

Otro elemento clave que debe incluir un sistema nacional de SST a tenor de lo dispuesto en el Convenio núm. 187 es el establecimiento, cuando proceda, de un mecanismo para la recopilación y el análisis de los datos relativos a las lesiones y enfermedades profesionales, teniendo en cuenta los instrumentos de la OIT pertinentes (artículo 4,3,f)).

El artículo 11,c)) del Convenio núm. 155 dispone el establecimiento y la aplicación de procedimientos para la declaración de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y la elaboración de estadísticas anuales sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (artículo 11,c)). El Convenio prevé además la publicación de informaciones sobre los accidentes del trabajo, los casos de enfermedades profesionales y otros daños para la salud acaecidos durante el trabajo o en relación con éste (artículo 11,e)).

El [Protocolo de 2002 \(núm. 155\)](#) se adoptó para promover la armonización de los sistemas de registro y notificación. Incluye disposiciones para el establecimiento y reexamen periódico de los requisitos y procedimientos para el registro y la notificación de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales y para la publicación de estadísticas anuales relacionadas

En el contexto de las estadísticas sobre SST, la Recomendación núm. 197 insta a los Miembros a procurar facilitar el intercambio de estadísticas y datos sobre SST entre las autoridades competentes, los empleadores, los trabajadores y sus representantes (párrafo 5,d)).

COLABORACIÓN CON LOS RÉGIMENES PERTINENTES DE SEGURO O DE SEGURIDAD SOCIAL

Según el Convenio núm. 187, el sistema nacional de SST también debe incluir, cuando proceda, disposiciones con miras a la colaboración con los regímenes pertinentes de seguro o de seguridad social que cubran las lesiones y enfermedades profesionales (artículo 4,3,g)).

El [Convenio de la OIT sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 \[Cuadro I modificado en 1980\] \(núm. 121\)](#) y la [Recomendación \(núm. 121\)](#) contienen disposiciones sobre la indemnización de los daños sufridos por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, así como por accidentes sufridos en el trayecto hacia o desde el lugar de trabajo.

Cuadro I sobre enfermedades profesionales modificado en 1980. El Convenio núm. 121 fue revisado además por la Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194) que prevé exámenes y actualizaciones periódicos a cargo de un comité tripartito de expertos. El último examen tuvo lugar en 2010.

MECANISMOS DE APOYO PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE SST EN LAS MICROEMPRESAS Y LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS, Y EN LA ECONOMÍA INFORMAL, ASÍ COMO PARA OTROS GRUPOS ESPECÍFICOS DE TRABAJADORES

El Convenio núm. 187 también prevé la inclusión en el sistema nacional de SST, cuando proceda, de mecanismos de apoyo para la mejora progresiva de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en las microempresas y en las pequeñas y medianas empresas, y en la economía informal (artículo 4,3,h)).

La Recomendación núm. 197 establece que los Miembros deberían procurar abordar las limitaciones de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas y los contratistas en relación con la aplicación de las políticas y la reglamentación sobre SST, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales (párrafo 5).

Además, a tenor de lo dispuesto en la Recomendación núm.197, con miras a prevenir las muertes, lesiones y enfermedades ocasionadas por el trabajo, el sistema nacional debería comprender medidas adecuadas para la protección de todos los trabajadores, en particular los trabajadores de los sectores de alto riesgo y los trabajadores vulnerables, entre ellos los trabajadores de la economía informal, los trabajadores migrantes y los trabajadores jóvenes (párrafo 3).

La Recomendación núm. 164 también destaca la necesidad de considerar en particular la situación de los trabajadores más vulnerables (por ejemplo los trabajadores con discapacidad) durante el procedimiento de examen de la política nacional de SST (párrafo 9).

Por último, la Recomendación núm.197 se refiere a la importancia de tomar medidas para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores de ambos sexos, incluida la protección de su salud reproductiva (párrafo 4).

Programa nacional de SST

El Convenio núm. 187 establece que todos los Miembros deben elaborar, aplicar, controlar y reexaminar periódicamente un programa nacional de seguridad y salud en el trabajo en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.³

¿Qué es un programa nacional de SST?

Según el Convenio núm. 187, la expresión programa nacional de seguridad y salud en el trabajo o programa SST se refiere a cualquier programa nacional que incluya objetivos que deban alcanzarse en un plazo determinado, así como las prioridades y medios de acción destinados a mejorar la SST, y los medios para evaluar los progresos realizados (artículo 1,c)).

Objetivos del programa nacional de SST

De conformidad con el Convenio núm.187, un programa nacional de SST debe promover, entre otros, el desarrollo de una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud y contribuir a la protección de los trabajadores mediante la eliminación de los peligros y riesgos del trabajo o su reducción al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, con miras a prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo y a promover la SST (artículo 5,a)-b))

La Recomendación núm.197 especifica que el programa nacional de SST debería basarse en los principios de evaluación y gestión de los peligros y riesgos, en particular en el ámbito del lugar de trabajo (párrafo 7). Además, el programa nacional de SST debería promover activamente medidas y actividades de prevención en el lugar de trabajo que incluyan la participación de los empleadores, los trabajadores y sus representantes (párrafo 10).

Principales características del programa nacional de SST

El Convenio núm. 187 establece que el programa nacional de SST debe elaborarse y reexaminarse sobre la base de un análisis de la situación nacional en materia de SST, que incluya un análisis del sistema nacional de SST (artículo 5,2,c)). El programa nacional de SST debe incluir objetivos, metas e indicadores de progreso (artículo 5,2,d)).

De conformidad con el Convenio núm.187, el programa de SST debe ser apoyado, cuando sea posible, por otros programas y planes nacionales de carácter complementario que ayuden a alcanzar progresivamente el objetivo de un medio ambiente de trabajo seguro y saludable, como aquellos relacionados con la salud pública y el desarrollo económico (artículo 5,2,e). El programa nacional debe ser ampliamente difundido y, en la medida de lo posible, ser respaldado y puesto en marcha por las más altas autoridades nacionales (artículo 5,3).

De conformidad con la Recomendación núm. 197, el programa nacional de SST debería identificar las prioridades de acción, que deberían reexaminarse y actualizarse periódicamente (párrafo 8). La Recomendación también insta a los Miembros a que, al elaborar y reexaminar el programa nacional, tengan presentes los instrumentos de la OIT pertinentes para el marco promocional para la SST, sin perjuicio de sus obligaciones en virtud de los convenios que hayan ratificado.⁴

3 Según dispone la Recomendación núm.197, los Miembros pueden extender las consultas a otras partes interesadas (párrafo 9).

4 Estos instrumentos se enumeran en el anexo de la Recomendación núm. 197.

► Perfil nacional de SST

La Recomendación núm. 197 pide a los Miembros que preparen y actualicen periódicamente un perfil nacional que sirva de base para elaborar y reexaminar el programa nacional (párrafo 13).

| ¿Qué es un perfil nacional de SST?

Un perfil nacional de SST es un documento de diagnóstico. Resume la situación en materia de SST y los progresos realizados hacia la consecución de un medio ambiente de trabajo seguro y saludable.

| Principales características de un perfil nacional de SST

El perfil nacional de SST debe incluir información sobre determinados elementos, que se enumeran en el párrafo 14 de la Recomendación núm. 197. Estos incluyen, según proceda:

- la legislación, los convenios colectivos en su caso, y cualquier otro instrumento relativo a la SST;
- la autoridad u organismo, o las autoridades u organismos responsables en materia de SST, designados de conformidad con la legislación y la práctica nacionales;
- los mecanismos para garantizar la observancia de la legislación nacional, incluidos los sistemas de inspección;
- las disposiciones para promover, en el ámbito de la empresa, la cooperación entre la dirección, los trabajadores y sus representantes, como elemento esencial de las medidas de prevención relacionadas con el lugar de trabajo;
- el órgano u órganos consultivos tripartitos de ámbito nacional para tratar las cuestiones relativas a la SST;
- los servicios de información y asesoramiento en materia de SST;
- la formación en materia de SST;
- los servicios de salud en el trabajo, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales;
- la investigación en materia de SST;
- el mecanismo para la recopilación y el análisis de los datos relativos a las lesiones y enfermedades profesionales y sus causas, teniendo en cuenta los instrumentos de la OIT pertinentes;
- las disposiciones con miras a la colaboración con los regímenes pertinentes de seguro o de seguridad social que cubran las lesiones y enfermedades profesionales, y
- los mecanismos de apoyo para la mejora progresiva de las condiciones de SST en las microempresas, en las pequeñas y medianas empresas y en la economía informal.

Además, el perfil nacional de SST debería incluir información sobre los elementos siguientes, *cuando proceda*:

- mecanismos de coordinación y colaboración en los ámbitos nacional y de empresa, incluidos mecanismos para reexaminar el programa nacional;
- normas técnicas, repertorios de recomendaciones prácticas y directrices en materia de SST;
- dispositivos educativos y de sensibilización, incluidas iniciativas de promoción;
- instituciones técnicas, médicas y científicas especializadas que guarden relación con los diversos aspectos de la SST, incluidos institutos de investigación y laboratorios que se ocupan de la SST;
- el personal del sector de la SST, como inspectores, funcionarios de seguridad y salud, y médicos e higienistas del trabajo;
- estadísticas de las lesiones y enfermedades profesionales;
- políticas y programas de SST de las organizaciones de empleadores y de trabajadores;
- actividades periódicas o en curso relacionadas con la SST, incluida la colaboración internacional;
- recursos financieros y presupuestarios en materia de SST, y
- datos relativos a la demografía, la alfabetización, la economía y el empleo, según su disponibilidad, así como cualquier otra información pertinente.

► **Acción a nivel de empresa**

Requisitos para los empleadores

El Convenio núm. 187 destaca la importancia de un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos, en el marco de una cultura de prevención en materia de seguridad y salud (artículo 1,d).

El Convenio núm. 155 detalla las obligaciones de los empleadores. Por ejemplo, según el artículo 16, debe exigirse a los empleadores que:

- en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones y procesos que estén bajo su control son seguros y no entrañan riesgo alguno para la seguridad y la salud de los trabajadores;
- en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los agentes y las sustancias químicas, físicos y biológicos que estén bajo su control no entrañan riesgos para la salud cuando se toman medidas de protección adecuadas, y
- cuando sea necesario, suministren ropas y equipos de protección apropiados a fin de prevenir, en la medida en que sea razonable y factible, los riesgos de accidentes o de efectos perjudiciales para la salud.

El Convenio núm. 155 también establece que los empleadores deben prever, cuando sea necesario, medidas para hacer frente a situaciones de urgencia y a accidentes, incluidos medios adecuados.

La Recomendación núm. 164 ofrece más orientaciones sobre las responsabilidades de los empleadores, entre las que se incluyen:

- formular por escrito su política en materia de seguridad e higiene del trabajo, y poner dicha información en conocimiento de todos los trabajadores en una lengua o por un medio que puedan comprender fácilmente (párrafo 14).
- controlar periódicamente la aplicación de las normas pertinentes de seguridad e higiene del trabajo, por ejemplo vigilando las condiciones del medio ambiente, y proceder de cuando en cuando a exámenes críticos sistemáticos de la situación en este campo (párrafo 15,1)), y
- registrar los datos sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo que la autoridad o autoridades competentes consideren indispensables, entre los que podrían incluirse datos sobre todos los accidentes del trabajo y todos los casos de daños para la salud que sobrevengan durante el trabajo o en relación con éste, y que se hallen sujetos a declaración; autorizaciones y exenciones en virtud de las leyes o reglamentos en la materia, y datos sobre exposición a sustancias y agentes determinados (párrafo 15,2)).

Entre las obligaciones que incumben a los empleadores, habida cuenta de las características de las diversas ramas de actividad económica y de los diferentes tipos de trabajo, podrían figurar las siguientes :

- proporcionar lugares de trabajo, maquinaria y equipos y utilizar métodos de trabajo que, en la medida en que sea razonable y factible, sean seguros y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores;
- dar las instrucciones y la formación necesarias, habida cuenta de las funciones y las capacidades de las diferentes categorías de trabajadores;
- asegurar una supervisión adecuada del trabajo efectuado, de las prácticas de trabajo utilizadas y de las medidas de seguridad e higiene del trabajo aplicadas;
- adoptar medidas de organización en lo que atañe a la seguridad y salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo, adaptadas al tamaño de la empresa y a la índole de sus actividades;
- proporcionar, sin ningún costo para el trabajador, las ropas de protección individual y los equipos de protección adecuados que parezca necesario exigir cuando no se puedan prevenir o limitar los riesgos de otra forma;

- asegurarse de que la organización del trabajo, particularmente en lo que atañe a la duración del trabajo y a los períodos de descanso, no cause perjuicio a la seguridad y la salud de los trabajadores;
- tomar todas las medidas razonables y factibles con miras a eliminar toda fatiga física o mental excesiva, y
- efectuar estudios e investigaciones o mantenerse al corriente en otra forma de la evolución de los conocimientos científicos y técnicos necesarios para cumplir con las disposiciones de los apartados precedentes (párrafo 10).

Además el Convenio núm.155 prevé la colaboración en la aplicación de los requisitos del Convenio cuando dos o más empresas desarrollen simultáneamente actividades en un mismo lugar de trabajo (artículo 17).

Disposiciones a nivel del lugar de trabajo

El Convenio núm.155 (artículo 19) insta a la adopción de disposiciones a nivel de la empresa en virtud de las cuales:

- los trabajadores, al llevar a cabo su trabajo, cooperen en el cumplimiento de las obligaciones que incumben al empleador;
- los representantes de los trabajadores en la empresa cooperen con el empleador en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo;
- los representantes de los trabajadores en la empresa reciban información adecuada acerca de las medidas tomadas por el empleador para garantizar la seguridad y la salud y puedan consultar a sus organizaciones representativas acerca de esta información, a condición de no divulgar secretos comerciales;
- los trabajadores y sus representantes en la empresa reciban una formación apropiada en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo;
- los trabajadores o sus representantes y, llegado el caso, sus organizaciones representativas en la empresa estén habilitados, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, para examinar todos los aspectos de la seguridad y la salud relacionados con su trabajo, y sean consultados a este respecto por el empleador; con tal objeto, y de común acuerdo, podrá recurrirse a consejeros técnicos ajenos a la empresa, y
- el trabajador informará de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación de trabajo que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un peligro inminente y grave para su vida o su salud; mientras el empleador no haya tomado medidas correctivas, si fuere necesario, no podrá exigir de los trabajadores que reanuden una situación de trabajo en donde exista con carácter continuo un peligro grave e inminente para su vida o su salud.

La Recomendación núm.164 (párrafo 16) especifica que tales disposiciones deberían garantizar que los trabajadores:

- velen, dentro de límites razonables, por su propia seguridad y por la de otras personas a quienes puedan afectar sus actos u omisiones en el trabajo;
- cumplan las instrucciones dadas para garantizar su propia seguridad y salud, así como las de otras personas, y observen los procedimientos de seguridad e higiene;
- utilicen correctamente los dispositivos de seguridad y el equipo de protección, y no los hagan inoperantes;
- informen inmediatamente a su superior jerárquico directo de cualquier situación que, a su juicio, pueda entrañar un riesgo que ellos mismos no puedan remediar, e
- informen acerca de todo accidente o daño para la salud que sobrevenga durante el trabajo o en relación con éste.

El Convenio núm. 155 también establece explícitamente que las medidas de seguridad e higiene del trabajo no deben implicar ninguna carga financiera para los trabajadores (artículo 21).

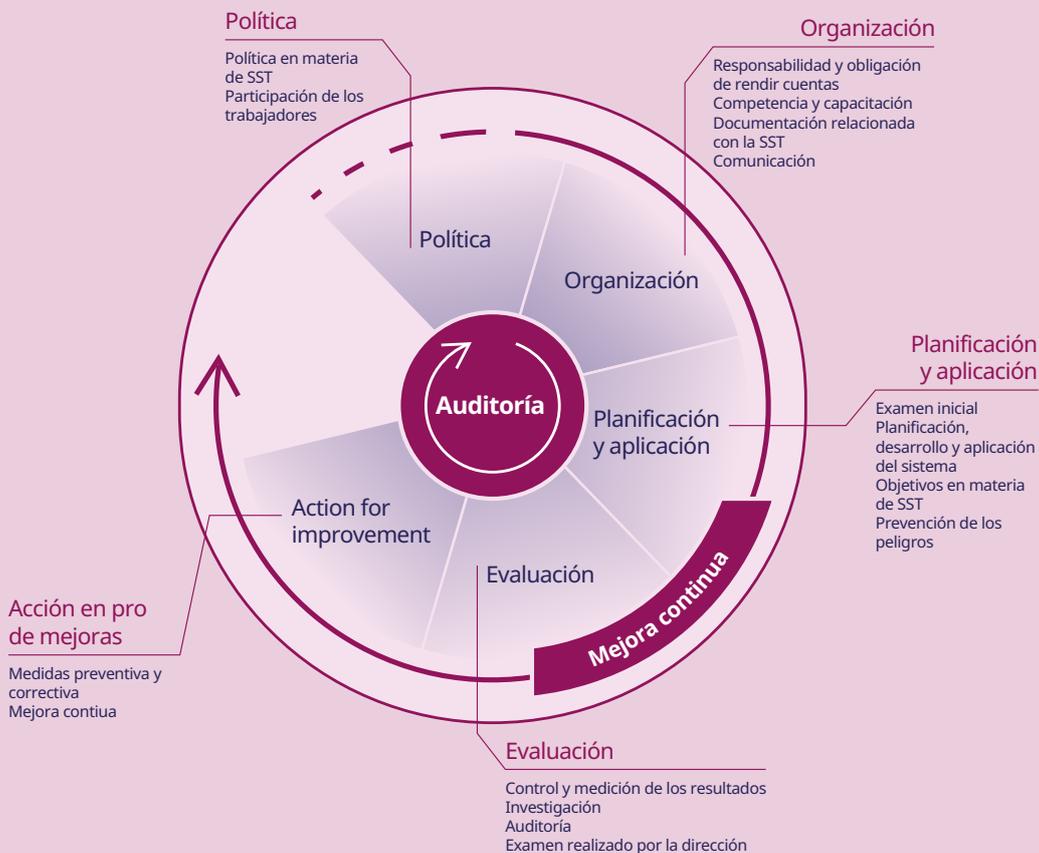
Enfoque del sistema de gestión de la SST

La Recomendación núm. 197 insta a los Miembros a promover un enfoque de sistemas de gestión en el área de la SST, tal como se establece en las Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001).

Un sistema de gestión de la SST es un conjunto de elementos interrelacionados o que interactúan entre sí para establecer la política y los objetivos de SST, así como para alcanzar dichos objetivos. La aplicación de un enfoque sistémico a la gestión de la SST en el lugar de trabajo garantiza que el nivel de prevención y protección se evalúe continuamente y se mantenga mediante mejoras adecuadas y oportunas.

En este contexto, las Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001) proporcionan un modelo internacional único, que refleja el enfoque tripartito de la OIT y los principios definidos en sus instrumentos internacionales sobre SST.

Estas directrices de carácter voluntario ayudan a las organizaciones (empresas/lugares de trabajo) a aplicar los principales elementos del sistema de gestión de la SST (es decir, política, organización, planificación y ejecución, evaluación y acciones de mejora), con objeto de promover la mejora continua de los resultados en la materia.



Cooperación en el lugar de trabajo

Tanto el Convenio núm. 155 como el Convenio núm. 187 reconocen la importancia de la cooperación entre la dirección y los trabajadores y sus representantes.

Como ya se ha mencionado, a tenor de lo dispuesto en el Convenio núm. 187, sistema nacional de SST debe incluir, entre otras cosas, disposiciones para promover en el ámbito de la empresa la cooperación entre la dirección, los trabajadores y sus representantes, como elemento esencial de las medidas de prevención relacionadas con el lugar de trabajo (artículo 4,2,d)).

De conformidad con el Convenio núm. 155, la cooperación entre los empleadores y los trabajadores o sus representantes en la empresa debe ser un elemento esencial de las medidas en materia de organización y de otro tipo que se adopten en aplicación de los artículos 16 a 19 del Convenio que se refieren a la acción a nivel de la empresa (artículo 20).

Para facilitar dicha cooperación, la Recomendación núm. 164 prevé el nombramiento, conforme a la práctica nacional, de delegados de seguridad de los trabajadores, de comités obreros de seguridad e higiene o de comités paritarios de seguridad e higiene, o de estos dos últimos a la vez⁵ (párrafo 12,1)). Los delegados de seguridad de los trabajadores, los comités obreros de seguridad e higiene y los comités paritarios de seguridad e higiene, o, cuando sea apropiado, otros representantes de los trabajadores, deberían:

- recibir información suficiente sobre las cuestiones de seguridad e higiene, tener la posibilidad de examinar los factores que afectan a la seguridad y a la salud de los trabajadores y ser alentados a proponer medidas en este campo;
- ser consultados cuando se prevean —y antes de que se ejecuten— nuevas medidas importantes en materia de seguridad e higiene, y procurar por su parte conseguir la adhesión de los trabajadores a tales medidas;
- ser consultados cuando se prevean cambios en las operaciones y procesos de trabajo y en el contenido o en la organización del trabajo que puedan tener repercusiones en la seguridad o la salud de los trabajadores;
- estar protegidos contra el despido y otras medidas perjudiciales cuando cumplan sus funciones en la esfera de la seguridad e higiene del trabajo como representantes de los trabajadores o miembros de los comités de seguridad e higiene;
- tener posibilidad de contribuir al proceso de toma de decisiones al nivel de la empresa en lo que concierne a las cuestiones de seguridad y de salud;
- tener acceso a cualquier parte de los lugares de trabajo y poder comunicar con los trabajadores acerca de las cuestiones de salud y de seguridad durante las horas de trabajo y en los lugares de trabajo;
- tener la libertad de establecer contacto con los inspectores del trabajo;
- tener posibilidad de contribuir a las negociaciones en la empresa sobre cuestiones relativas a la salud y a la seguridad de los trabajadores;
- disponer de un número razonable de horas de trabajo remuneradas para ejercer sus funciones relativas a la salud y a la seguridad, y recibir la formación pertinente, y
- recurrir a especialistas para asesorarlos sobre problemas de salud y de seguridad particulares.

La promoción de la constitución de comités mixtos de seguridad y salud y del nombramiento de representantes de los trabajadores en materia de SST, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, también se menciona en la Recomendación núm. 197 (párrafo 5,f)).

5 En los comités paritarios o mixtos, los trabajadores deberían tener una representación por lo menos igual a la de los empleadores (Recomendación núm. 164, párrafo 12,1)).



► Anexos

Lista de comprobación 1: Aplicación del Convenio núm. 155

| Requisitos | <input checked="" type="checkbox"/> | Artículo |
|--|-------------------------------------|----------|
| Parte I. Ámbito de aplicación y Definiciones | | |
| ¿Se aplica la protección en materia de SST a todas las ramas de actividad económica? <i>(Se permiten exclusiones al ratificar el Convenio)</i> | <input type="checkbox"/> | 1 |
| ¿Se aplica la protección en materia de SST a todos los trabajadores de las distintas ramas de actividad económica? <i>(Se permiten exclusiones al ratificar el Convenio)</i> | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Parte II. Principios de una política nacional | | |
| ¿Cuenta el Estado Miembro con una política nacional coherente en materia de SST y medio ambiente de trabajo? | <input type="checkbox"/> | 4.1 |
| ¿La política nacional se formula, pone en práctica y reexamina periódicamente en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas? | <input type="checkbox"/> | 4.1 |
| ¿Tiene la política nacional por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo? | <input type="checkbox"/> | 4.2 |
| ¿Tiene la política nacional en cuenta las esferas de acción siguientes? | | 5 |
| a. diseño, ensayo, elección, reemplazo, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los componentes materiales del trabajo (lugares de trabajo, medio ambiente de trabajo, herramientas, maquinaria y equipo; sustancias y agentes químicos, biológicos y físicos; operaciones y procesos) | <input type="checkbox"/> | |
| b. relaciones existentes entre los componentes materiales del trabajo y las personas que lo ejecutan o supervisan, y adaptación de la maquinaria, del equipo, del tiempo de trabajo, de la organización del trabajo y de las operaciones y procesos a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores; | <input type="checkbox"/> | |
| c. formación, calificaciones y motivación de las personas que intervienen | <input type="checkbox"/> | |
| d. comunicación y cooperación a todos los niveles | <input type="checkbox"/> | |
| e. protección de los trabajadores y de sus representantes contra toda medida disciplinaria resultante de acciones emprendidas justificadamente por ellos de conformidad con la política nacional | <input type="checkbox"/> | |
| ¿Precisa la política nacional las funciones y responsabilidades en materia de SST de las autoridades públicas, los empleadores, los trabajadores y otras personas interesadas? | <input type="checkbox"/> | 6 |
| ¿Es la situación en materia de SST objeto, a intervalos adecuados, de exámenes a fin de identificar los problemas principales y definir el orden de prelación de las medidas que haya que tomar? | <input type="checkbox"/> | 7 |

III. Acción a nivel nacional

| | | |
|--|--|--------|
| ¿Existen leyes o reglamentos (o cualquier otro método) para dar efecto a la política nacional en materia de SST? | <input type="checkbox"/> | 8 |
| ¿Se han adoptado las leyes y los reglamentos en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas? | <input type="checkbox"/> | 8 |
| ¿Existe un sistema de inspección para asegurar el control de la aplicación de las leyes y de los reglamentos? | <input type="checkbox"/> | 9.1 |
| ¿Están previstas sanciones adecuadas en caso de infracción de las leyes o de los reglamentos en materia de SST? | <input type="checkbox"/> | 9.2 |
| ¿Se proporciona orientación a los empleadores y a los trabajadores con objeto de ayudarles a cumplir con sus obligaciones legales en materia de SST? | <input type="checkbox"/> | 10 |
| ¿Se ocupa la autoridad o autoridades competentes de determinar las condiciones que rigen la concepción, la construcción y el acondicionamiento de las empresas, su puesta en explotación, las transformaciones más importantes que requieran y toda modificación de sus fines iniciales, así como la seguridad del equipo técnico utilizado en el trabajo y la aplicación de procedimientos? <i>(Puede aplicarse progresivamente)</i> | <input type="checkbox"/> | 11 (a) |
| ¿Determinan la autoridad o autoridades competentes las operaciones y los procesos que están prohibidos, limitados o sujetos a autorización o control, y las sustancias y agentes a los que la exposición en el trabajo está prohibida, limitada o sujeta a autorización o control? <i>(Puede aplicarse progresivamente)</i> | <input type="checkbox"/> | 11 (b) |
| ¿Existen procedimientos para la declaración de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales? <i>(Puede aplicarse progresivamente)</i> | <input type="checkbox"/> | 11 (c) |
| ¿Se realizan estadísticas anuales sobre los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales? <i>(Puede aplicarse progresivamente)</i> | <input type="checkbox"/> | 11 (c) |
| ¿Se aplica algún sistema para investigar los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y otros daños para la salud acaecidos durante el trabajo o en relación con éste? <i>(Puede aplicarse progresivamente)</i> | <input type="checkbox"/> | 11 (d) |
| ¿Se publican anualmente informaciones sobre las medidas tomadas en aplicación de la política nacional de SST y sobre los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y otros daños para la salud? <i>(Puede aplicarse progresivamente)</i> | <input type="checkbox"/> | 11 (e) |
| ¿Existen sistemas de investigación de los agentes químicos, físicos o biológicos en lo que respecta a los riesgos que entrañaran para la salud de los trabajadores? <i>(Puede aplicarse progresivamente)</i> | <input type="checkbox"/> | 11 (f) |
| Las personas que diseñan, fabrican, importan, suministran o ceden a cualquier título maquinaria, equipos o sustancias para uso profesional | | 12 |
| <ul style="list-style-type: none"> a. ¿se aseguran de que la maquinaria, los equipos o las sustancias no implican ningún peligro para la seguridad y la salud de las personas que hacen uso correcto de ellos? b. ¿facilitan información (información sobre la instalación, la utilización, los riesgos, las características peligrosas e instrucciones acerca de la manera de prevenir los riesgos conocidos)? c. ¿efectúan estudios e investigaciones o se mantienen al corriente de cualquier otra forma de la evolución de los conocimientos científicos y técnicos necesarios? | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | |

| | | |
|---|--------------------------|--------|
| ¿Está un trabajador que haya interrumpido una situación de trabajo (por creer, por motivos razonables, que ésta entraña un peligro inminente y grave para su vida o su salud) protegido de consecuencias injustificadas de su acción de conformidad con la legislación y la práctica nacionales? | <input type="checkbox"/> | 13 |
| ¿Están las cuestiones de SST incluidas en todos los niveles de enseñanza y de formación (incluidos los de la enseñanza superior técnica, médica y profesional)? | <input type="checkbox"/> | 14 |
| ¿Existen disposiciones conformes a las condiciones y a la práctica nacionales a fin de lograr la coordinación necesaria entre las diversas autoridades y los diversos organismos (pueden incluir el establecimiento de un órgano central)? | <input type="checkbox"/> | 15 |
| IV. Acción a nivel de empresa/compañía/fábrica | | |
| ¿Existe alguna ley o reglamento que exija a los empleadores, en la medida en que sea razonable y factible, que garanticen que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones y procesos que estén bajo su control son seguros y no entrañan riesgo alguno para la seguridad y la salud de los trabajadores? | <input type="checkbox"/> | 16 (a) |
| ¿ Existe alguna ley o reglamento que exija que los empleadores garanticen que los agentes y las sustancias químicos, físicos y biológicos que estén bajo su control no entrañan riesgos para la salud (cuando se toman medidas de protección adecuadas)? | <input type="checkbox"/> | 16 (b) |
| ¿ Existe alguna ley o reglamento que exija que los empleadores proporcionen, cuando sea necesario, ropas y equipos de protección apropiados a fin de prevenir los riesgos de accidentes o de efectos perjudiciales para la salud? | <input type="checkbox"/> | 16 (c) |
| ¿ Existe alguna ley o reglamento que exija, siempre que dos o más empresas desarrollen simultáneamente actividades en un mismo lugar de trabajo, que los empleadores tienen el deber de colaborar en la aplicación de las medidas de SST? | <input type="checkbox"/> | 17 |
| ¿ Existe alguna ley o reglamento que exija que empleadores adopten medidas para hacer frente a situaciones de urgencia y a accidentes, incluidos medios adecuados para la administración de primeros auxilios? | <input type="checkbox"/> | 18 |
| ¿Existen acuerdos a nivel del lugar de trabajo que prevean la colaboración de los trabajadores con su empleador en el ámbito de la SST? | <input type="checkbox"/> | 19 (a) |
| ¿Existen acuerdos a nivel del lugar de trabajo que prevean la colaboración de los representantes de los trabajadores con el empleador en el ámbito de la SST? | <input type="checkbox"/> | 19 (b) |
| ¿Existen acuerdos a nivel del lugar de trabajo en virtud de los cuales los representantes de los trabajadores deban recibir información adecuada sobre SST y puedan consultar a sus organizaciones? | <input type="checkbox"/> | 19 (c) |
| ¿Existen acuerdos a nivel del lugar de trabajo en virtud de los cuales los trabajadores y sus representantes deban recibir una formación apropiada en el ámbito de la SST? | <input type="checkbox"/> | 19 (d) |
| ¿Existen acuerdos a nivel del lugar de trabajo que permitan a los trabajadores y a sus representantes informarse y ser consultados por el empleador sobre todos los aspectos de la SST? | <input type="checkbox"/> | 19 (e) |
| ¿Existen acuerdos a nivel del lugar de trabajo en virtud de los cuales los trabajadores tengan el deber de informar acerca de cualquier situación de trabajo que entrañe un peligro inminente y grave para su vida o su salud y en los que el empleador no pueda exigir a los trabajadores que reanuden una situación de trabajo en donde exista un peligro continuado para su vida o su salud? | <input type="checkbox"/> | 19 (f) |
| ¿Existen acuerdos o medidas para asegurar la cooperación entre la dirección y los trabajadores y/o sus representantes en la empresa? | <input type="checkbox"/> | 20 |
| ¿Está garantizado por la ley o los reglamentos que las medidas de SST no supongan ningún gasto para los trabajadores? | <input type="checkbox"/> | 21 |

Lista de comprobación 2: Aplicación del Convenio núm. 187

| Requisitos | <input checked="" type="checkbox"/> | Artículo |
|---|-------------------------------------|----------|
| Part II. Objective | | |
| ¿Promueve el Estado Miembro la mejora continua de la SST con el fin de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo mediante el desarrollo de una política, un sistema y un programa nacionales, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores? | <input type="checkbox"/> | 2.1 |
| ¿Toma el Estado Miembro medidas activas con miras a conseguir un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema nacional y programas nacionales de SST, teniendo en cuenta los principios recogidos en los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) pertinentes para el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo ? | <input type="checkbox"/> | 2.2. |
| ¿Considera el país periódicamente la posibilidad de ratificar los convenios pertinentes de la OIT en materia de SST, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores? | <input type="checkbox"/> | 2.3 |
| III. Política nacional | | |
| ¿Promueve el país un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante la elaboración de una política nacional de SST? | <input type="checkbox"/> | 3.1 |
| ¿Promueve e impulsa el Estado Miembro el derecho de los trabajadores a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable? | <input type="checkbox"/> | 3.2 |
| Al elaborar su política nacional, ¿promueve el Estado Miembro principios básicos (evaluar los riesgos o peligros del trabajo; combatir en su origen los riesgos o peligros del trabajo, y desarrollar una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud que incluya información, consultas y formación) en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores? | <input type="checkbox"/> | 3.3 |
| IV. Sistema nacional | | |
| ¿Ha establecido el Estado Miembro un sistema nacional de SST , que mantiene, desarrolla de forma progresiva y reexamina periódicamente, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores? | <input type="checkbox"/> | 4.1 |
| ¿Incluye el sistema nacional de SST la legislación, los convenios colectivos, en su caso, y cualquier otro instrumento pertinente en materia de SST? | <input type="checkbox"/> | 4.2 (a) |
| ¿Incluye el sistema nacional de SST una autoridad u organismo, o autoridades u organismos responsables de la SST? | <input type="checkbox"/> | 4.2 (b) |
| ¿Incluye el sistema nacional de SST mecanismos para garantizar la observancia de la legislación nacional, incluidos los sistemas de inspección? | <input type="checkbox"/> | 4.2 (c) |
| ¿Incluye el sistema nacional de SST disposiciones para promover en el ámbito de la empresa la cooperación entre la dirección, los trabajadores y sus representantes? | <input type="checkbox"/> | 4.2 (d) |
| Incluye el sistema nacional de SST, cuando procede, un organismo u organismos consultivos tripartitos de ámbito nacional para tratar las cuestiones de SST? | <input type="checkbox"/> | 4.3 (a) |
| ¿Incluye el sistema nacional de SST, cuando procede, la prestación de información y servicios de asesoramiento? | <input type="checkbox"/> | 4.3 (b) |
| ¿Incluye el sistema nacional de SST, cuando procede, la impartición de formación en materia de SST? | <input type="checkbox"/> | 4.3 (c) |

¿Incluye el sistema nacional de SST, cuando procede, la prestación de servicios de salud en el trabajo? 4.3 (d)

¿Incluye el sistema nacional de SST, cuando procede, investigación en materia de SST? 4.3 (e)

¿Incluye el sistema nacional de SST, cuando procede, un mecanismo para la recopilación y el análisis de los datos relativos a las lesiones y enfermedades profesionales? 4.3 (f)

¿Incluye el sistema nacional de SST, cuando procede, disposiciones con miras a la colaboración con los regímenes pertinentes de seguro o de seguridad social? 4.3 (g)

¿Incluye el sistema nacional de SST, cuando procede, mecanismos de apoyo para la mejora progresiva de las condiciones de SST en las microempresas, en las pequeñas y medianas empresas, y en la economía informal? 4.3 (h)

IV. Programa nacional

¿Ha elaborado el Estado Miembro un programa nacional de SST, que aplica, controla y reexamina periódicamente, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores? 5.1

¿Promueve el programa nacional de SST el desarrollo de una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud? 5.2 (a)

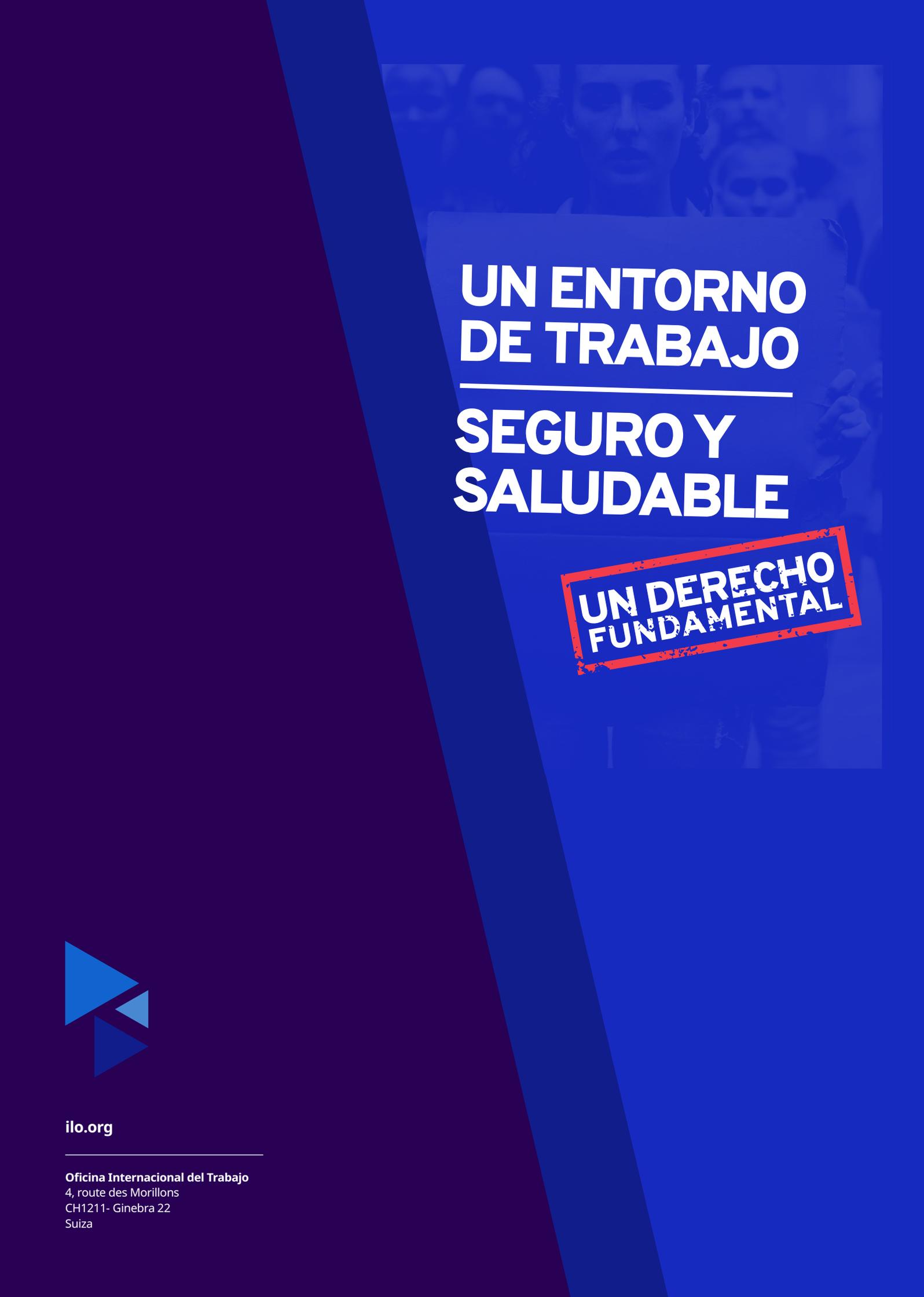
¿Contribuye el programa nacional de SST a la reducción al mínimo de los peligros y riesgos relacionados con el trabajo? 5.2 (b)

¿Se ha elaborado y reexaminado el programa nacional de SST sobre la base de un análisis de la situación nacional en materia de SST? 5.2 (c)

¿Incluye el programa nacional de SST objetivos, metas e indicadores de progreso? 5.2 (d)

¿Cuenta el programa nacional de SST con el apoyo, cuando es posible, de otros programas y planes nacionales de carácter complementario? 5.2 (e)

¿Es el programa nacional de SST objeto de amplia difusión y (en la medida de lo posible) está respaldado y es puesto en marcha por las más altas autoridades nacionales? 5.3



**UN ENTORNO
DE TRABAJO**

**SEGURO Y
SALUDABLE**

**UN DERECHO
FUNDAMENTAL**



ilo.org

Oficina Internacional del Trabajo
4, route des Morillons
CH1211- Ginebra 22
Suiza