



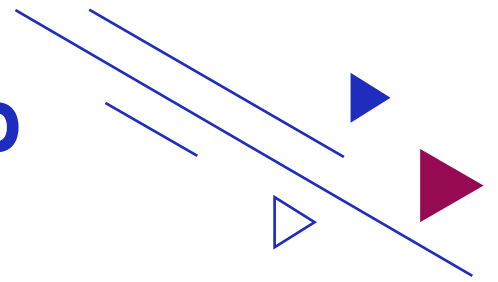
Organización
Internacional
del Trabajo

Implementar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable:

¿En qué punto nos encontramos?



Implementar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable:



¿En qué punto nos encontramos?

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: *Implementar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable: ¿En qué punto nos encontramos?*

ISBN: 9789220389553 (impreso)

9789220389560 (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.

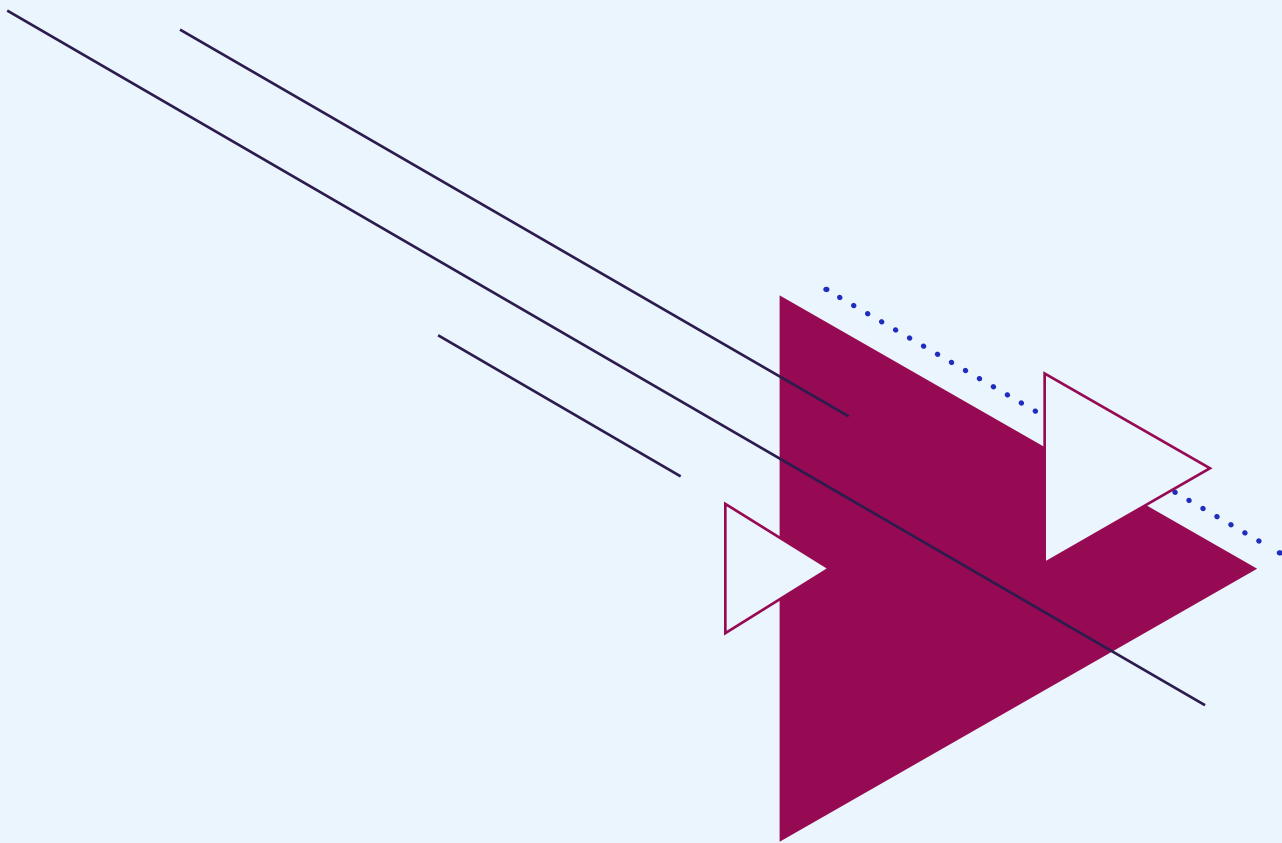
Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la OIT, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

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/

Agradecimientos

Bajo la dirección técnica de Manal Azzi, jefa del equipo de SST, este informe ha sido elaborado por Natasha Scott (consultora independiente) y Dafne Papandrea. Un agradecimiento especial a Andreas Hoibl y Housin Al Shamali por su contribución a la investigación, el análisis de datos y los estudios de casos para el informe, así como a Lacye Groening por sus aportaciones al desarrollo general y la producción del informe. El informe fue revisado por colegas de LABADMIN/OSH, ACTRAV, ACT/EMP y otras unidades de la OIT, así como por especialistas en SST sobre el terreno, cuyas aportaciones quedan reflejadas y son altamente valoradas.



Índice

▶ Introducción	1
Sobre este folleto	3
▶ 1. Autoridad u organismo responsable de la SST	5
▶ 2. Organismo nacional tripartito de SST	7
▶ 3. Marco jurídico en materia de SST	11
Protección de consecuencias injustificadas a los trabajadores que se alejen situaciones de trabajo peligrosas	13
Requisito de establecer un comité mixto de SST en el lugar de trabajo para promover la cooperación entre la dirección, los trabajadores y sus representantes	16
▶ 4. Política nacional de SST	23
▶ 5. Programa nacional de SST	29
▶ 6. Sistema nacional de registro y notificación de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales	37
▶ Conclusión	40
Anexo: Regiones y Subregiones de la OIT amplias y detalladas	42

► Introducción

Los trabajadores están expuestos a muchos riesgos en el lugar de trabajo, desde riesgos biológicos, químicos y físicos hasta riesgos psicosociales y ergonómicos. Millones de trabajadores pierden la vida cada año a causa de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y muchos más sufren lesiones debilitantes y enfermedades crónicas relacionadas con el trabajo. A pesar de estos peligros, en muchos países faltan medidas adecuadas de seguridad y salud en el trabajo (SST) para prevenir los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.

Nuevas dinámicas están afectando al panorama laboral, con repercusiones relevantes para la SST. La pandemia de COVID-19 ha cambiado nuestra forma de trabajar y ha puesto de manifiesto la importancia decisiva de la SST y de la protección de los trabajadores en todo el mundo. El cambio climático y el aumento de los fenómenos meteorológicos extremos ya están teniendo profundas consecuencias en la SST, y es probable que los retos que ello plantea sigan aumentando en los próximos años. La salud mental en el trabajo también es un tema que está cobrando cada vez más importancia, ya que se ha demostrado que las condiciones y los medio ambientes de trabajo inseguros o insalubres socavan el bienestar psicológico.

Las políticas y los programas de SST que integran las necesidades de todos los grupos de trabajadores y abordan las desigualdades en la práctica de la SST, promoviendo la igualdad de acceso a medio ambientes de trabajo seguros y saludables, servicios de salud en el trabajo y atención de salud, pueden promover el trabajo decente para todos los trabajadores. Desde su fundación en 1919, uno de los principales objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha sido promover medio ambientes de trabajo seguros y saludables en todo el mundo. Ha adoptado más de 40 normas internacionales del trabajo que abordan específicamente la SST, así como más de 40 repertorios de recomendaciones prácticas.

En su reunión de junio de 2022, la Conferencia Internacional del Trabajo declaró que «un entorno de trabajo seguro y saludable» es un principio y un derecho fundamental en el trabajo. También reconoció como convenios fundamentales 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). Los Estados Miembros de la OIT, independientemente de su situación relativa a la ratificación de estos convenios fundamentales, 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 de la OIT, los principios relativos al derecho fundamental a un entorno de trabajo seguro y saludable.

La inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable entre los principios y derechos fundamentales en el trabajo pone de relieve el carácter complementario de todos esos principios y derechos. La falta de condiciones adecuadas de SST es especialmente elevada en poblaciones con deficiencias en otros principios y derechos fundamentales en el trabajo. Para la mejora de las condiciones de SST en sectores peligrosos, así como en aquellos que escapan de la atención del público, en los que el trabajo infantil y el trabajo forzoso es más prevalente, es preciso llevar a cabo acciones sinérgicas. La libertad sindical es necesaria para garantizar la participación significativa de los interlocutores sociales en la formulación e implementación de políticas y programas nacionales de SST. Tales políticas y programas deberían integrar las necesidades de todos los grupos de trabajadores y abordar las desigualdades en la práctica de la SST, asegurando el acceso equitativo a los entornos de trabajo seguros y saludables, los servicios de salud en el trabajo y la atención sanitaria, con el fin de promover el trabajo decente para todos los trabajadores.

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

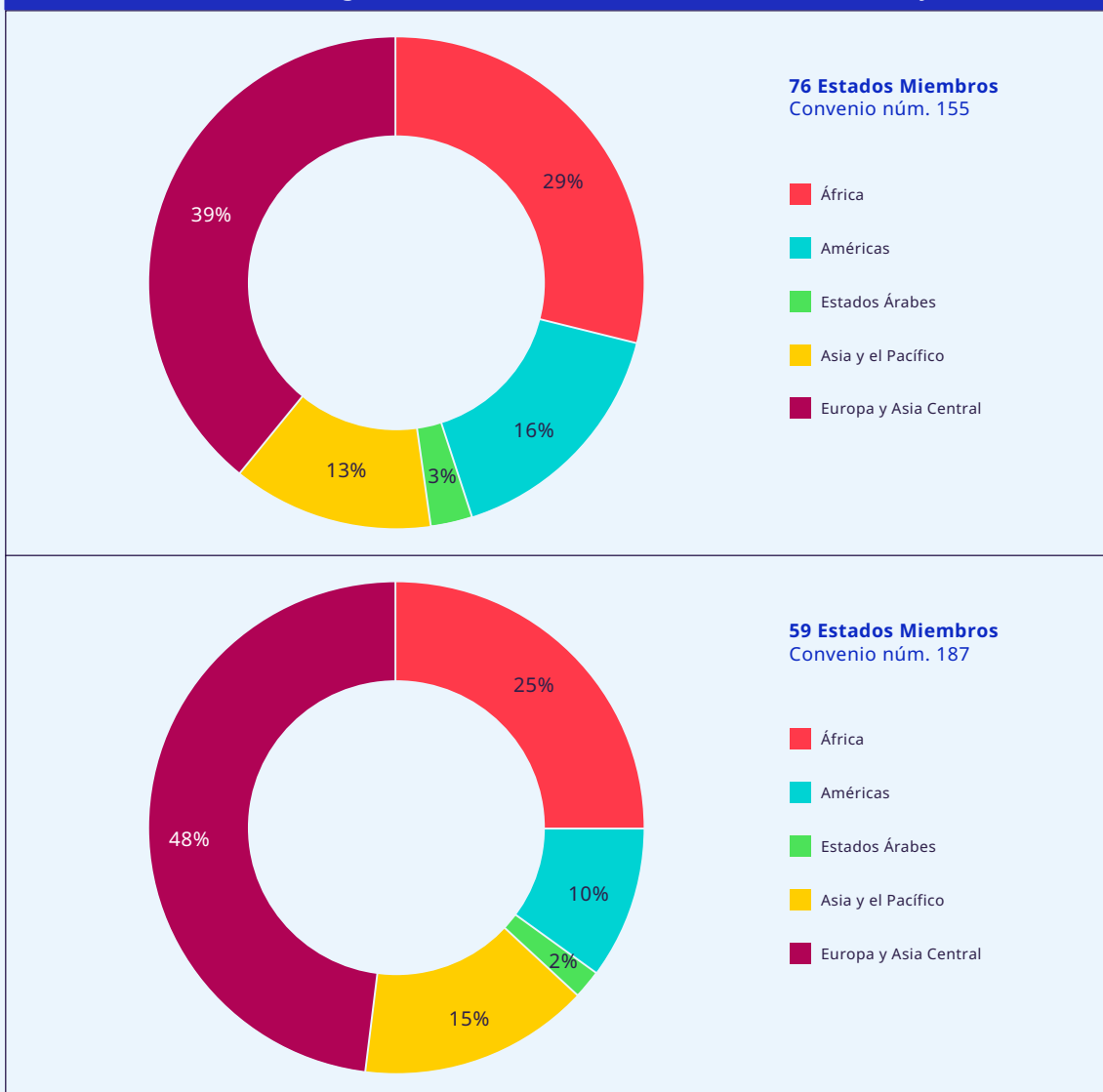
Los principios básicos de los Convenio núms. 155 y 187 son complementarios y, juntos, integran un plan de mejoras progresivas y sostenidas para la creación de medio ambientes de trabajo seguros y saludables.

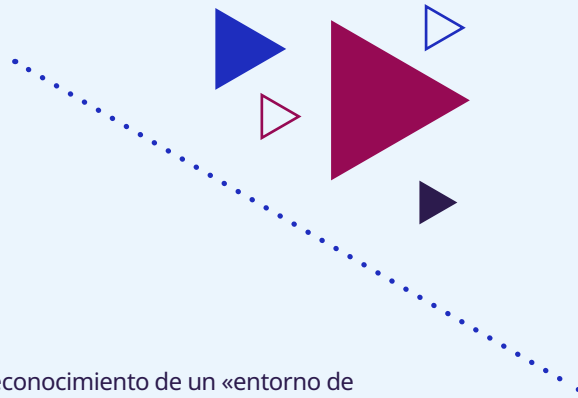
El Convenio núm. 155 introduce un enfoque político de la SST, haciendo hincapié en la necesidad de considerarla un asunto de interés nacional. Además de definir los objetivos y principios básicos de una política nacional, el Convenio también define la acción necesaria tanto a nivel nacional como de empresa.

El Convenio núm. 187 tiene por objeto promover una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud y conseguir, de forma progresiva, un medio ambiente de trabajo seguro y saludable. Hace hincapié en la conveniencia de velar por que se dé mayor prioridad a la SST en los programas nacionales y de fomentar los compromisos políticos en un contexto tripartito para la mejora de la SST. Define los elementos que deben incluir y la función que deben cumplir la política nacional, el sistema nacional y el programa nacional, y analiza el control, la evaluación y la mejora del sistema nacional de SST.

Al mes de marzo de 2023, el Convenio núm. 155 ha sido ratificado por 76 países (el 41 por ciento de los Estados Miembros de la OIT) y el Convenio núm. 187 por 59 países (el 32 por ciento de los Estados Miembros de la OIT). Sólo 39 países (el 21 por ciento de los Estados Miembros de la OIT) han ratificado ambos convenios. El gráfico 1 muestra la distribución geográfica de la ratificación de los Convenios núms. 155 y 187.

► **Gráfico 1. Distribución regional de la ratificación de los Convenios núms. 155 y 187**





Sobre este folleto

El Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo de 2023 celebra el reconocimiento de un «entorno de trabajo seguro y saludable» como principio y derecho fundamental en el trabajo.

Este folleto tiene por objeto proporcionar información sobre el estado de aplicación a escala mundial de algunas de las disposiciones clave contenidas en el Convenio núm. 155 y el Convenio núm. 187. Con este fin, se han seleccionado de los convenios fundamentales sobre SST, para su análisis, algunos de los elementos clave necesarios para promover la realización de un medio ambiente de trabajo seguro y saludable, a saber, la existencia de una autoridad nacional competente en materia de SST y de un organismo nacional tripartito nacional para tratar las cuestiones relativas a la SST; un marco jurídico de SST y la inclusión de disposiciones clave (por ejemplo, el derecho del trabajador a alejarse de una situación de trabajo peligrosa sin sufrir consecuencias injustificadas y el requisito de establecer un comité mixto de SST en el lugar de trabajo, como mecanismo eficaz para garantizar la colaboración entre la dirección y los trabajadores); el desarrollo de una política nacional y un programa nacional de SST, y el establecimiento de un sistema nacional de registro y notificación de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.

Esta publicación ofrece una visión general informativa de los resultados. Para cada componente, proporciona información de referencia, en particular en relación con el Convenio núm.155 y el Convenio núm.187. También incluye información pertinente de las Recomendaciones núms.164 y 197¹, así como del Protocolo de 2002 relativo al Convenio núm.155². Presenta asimismo hechos, cifras y tendencias clave, obtenidos a partir del análisis de los datos recopilados, junto con ejemplos específicos de la práctica en cada país.

► Metodología

Se han realizado investigaciones para identificar los elementos clave en cada Estado Miembro. Los datos se han recopilado utilizando en primer lugar las bases de datos de la OIT. A continuación, se han revisado y se han consultado los sitios web oficiales para completar los datos que faltaban y comprobar los resultados. Seguidamente, los especialistas de las oficinas exteriores de la OIT en las regiones han confirmado los datos mediante un cuestionario para validar los resultados. En los análisis sólo se incluyen datos de los actuales Estados Miembros de la OIT.

Cuando se identifica que un Estado Miembro que cuenta con uno de los elementos, se marca como «Sí», y con un «No» en caso contrario. Los datos se han analizado según las regiones y subregiones de la OIT (véase el anexo A), los grupos de países por nivel ingreso del Banco Mundial 2023³ (ingreso bajo, ingreso mediano bajo, ingresos mediano alto e ingreso alto) y la ratificación de los Convenios núms. 155 y 187.

1 Cabe señalar que se trata de instrumentos no vinculantes, que complementan los convenios proporcionando directrices más detalladas sobre cómo pueden aplicarse.

2 El Protocolo de 2002 complementa el Convenio núm.155, definiendo los requisitos y procedimientos para el registro y la notificación de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Cabe señalar que no se ha reconocido como instrumento fundamental en el marco de los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT.

3 Banco Mundial. 2023. World Bank Country and Lending Groups. <https://datahelpdesk.worldbank.org/knowledgebase/articles/906519-world-bank-country-and-lending-groups>



1. Autoridad u organismo responsable de la SST

El Convenio núm. 187 exige a los Estados Miembros de la OIT que designen a una autoridad u organismo, o autoridades u organismos responsables de la SST, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales (artículo 4). El artículo 11 del Convenio núm. 155 proporciona más detalles sobre las funciones de la autoridad o autoridades competentes.

Los organismos de SST suelen encargarse de desarrollar un perfil, una política, un programa y una legislación nacionales en materia de SST, incluidos reglamentos de aplicación, repertorios de recomendaciones prácticas y normas técnicas, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores. También pueden encargarse de desarrollar otros elementos del sistema nacional de SST, como proporcionar asesoramiento e información sobre SST y financiar o realizar investigaciones sobre la materia. El organismo de SST puede estar adscrito a un ministerio gubernamental específico, por ejemplo el Ministerio de Trabajo o el Ministerio de Sanidad, o puede ser un órgano independiente especializado en SST.

► Estado de aplicación

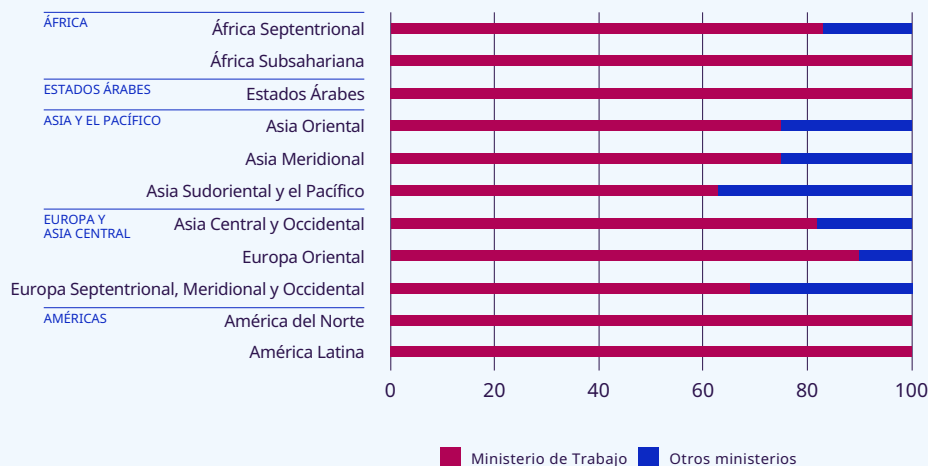
De este análisis se desprende que casi todos los Estados Miembros de la OIT cuentan con una autoridad u organismo responsable de la SST. El 87 por ciento de estos organismos están adscritos al Ministerio de Trabajo del Estado Miembro de que se trate⁴. Aparte del Ministerio de Trabajo, los organismos de SST también pueden estar gestionados por el Ministerio de Asuntos Sociales, el Ministerio de Salud o el Ministerio de Desarrollo Económico.

El gráfico 2 muestra el porcentaje de Estados Miembros de cada subregión amplia que cuentan con un organismo de SST adscrito al Ministerio de Trabajo.

Dato clave

- Prácticamente todos los Estados Miembros de la OIT cuentan con una autoridad u organismo responsable de la SST.
- El 87 por ciento de los organismos de SST están adscritos al Ministerio de Trabajo o ministerio similar.

► **Gráfico 2. Porcentaje de Estados Miembros con organismos de SST adscritos a un ministerio de trabajo, por subregión amplia**



4 El nombre exacto del ministerio varía de un país a otro. Aquí se incluye cualquier nombre de ministerio en el que figure la palabra «trabajo», o palabras relacionadas como «empleo» o «recursos Humanos». Por ejemplo, en Grecia, el ministerio responsable de SST es el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en Ghana es el Ministerio de Empleo y Relaciones Laborales y, en Francia, el Ministerio de Trabajo, Empleo, Formación Profesional y Diálogo Social.



2. Organismo nacional tripartito de SST

El diálogo social es esencial para promover la creación de consenso y la participación efectiva de los interlocutores sociales. Las estructuras y procesos de diálogo social que obtienen resultados positivos tienen el potencial de resolver importantes cuestiones económicas y sociales, fomentar la buena gobernanza, promover la paz y la estabilidad social y laboral, e impulsar el progreso económico. Puede existir como un proceso tripartito, entre el Gobierno, los empleadores y las organizaciones de trabajadores, como en el caso de un organismo nacional tripartito de SST, o de unas relaciones bipartitas únicamente entre los trabajadores y la dirección (o los sindicatos y las organizaciones de empleadores), como en la negociación colectiva o en los comités mixtos de SST en el lugar de trabajo.

El Convenio núm.187 exige el establecimiento, cuando proceda, de un organismo u organismos consultivos tripartitos de ámbito nacional para tratar las cuestiones relativas a la SST (artículo 4,3,a)).

Los organismos tripartitos de SST, también denominados consejos o comités, proporcionan un foro en el que las partes pueden reunirse regularmente y debatir sobre la SST, garantizando la consulta sobre cuestiones relevantes y un reexamen periódico de las políticas y programas nacionales relacionados. A veces también se establecen a nivel regional o local, así como a nivel sectorial, especialmente en industrias peligrosas, como la agricultura, la construcción y la minería.

Los organismos nacionales tripartitos de SST suelen estar compuestos por representantes del Gobierno (Ministerio de Trabajo y otros ministerios e instituciones pertinentes) y un número equivalente de representantes de organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores. En ocasiones, la composición tripartita se amplía para incluir a representantes de otras instituciones, por ejemplo, asociaciones de SST e instituciones académicas relacionadas.

Las funciones de estos organismos varían considerablemente de un país a otro, y desempeñan desde un papel consultivo hasta un papel decisorio en la definición de políticas, prioridades y planes de acción nacionales, así como en la formulación de leyes y reglamentos

► Estado de aplicación

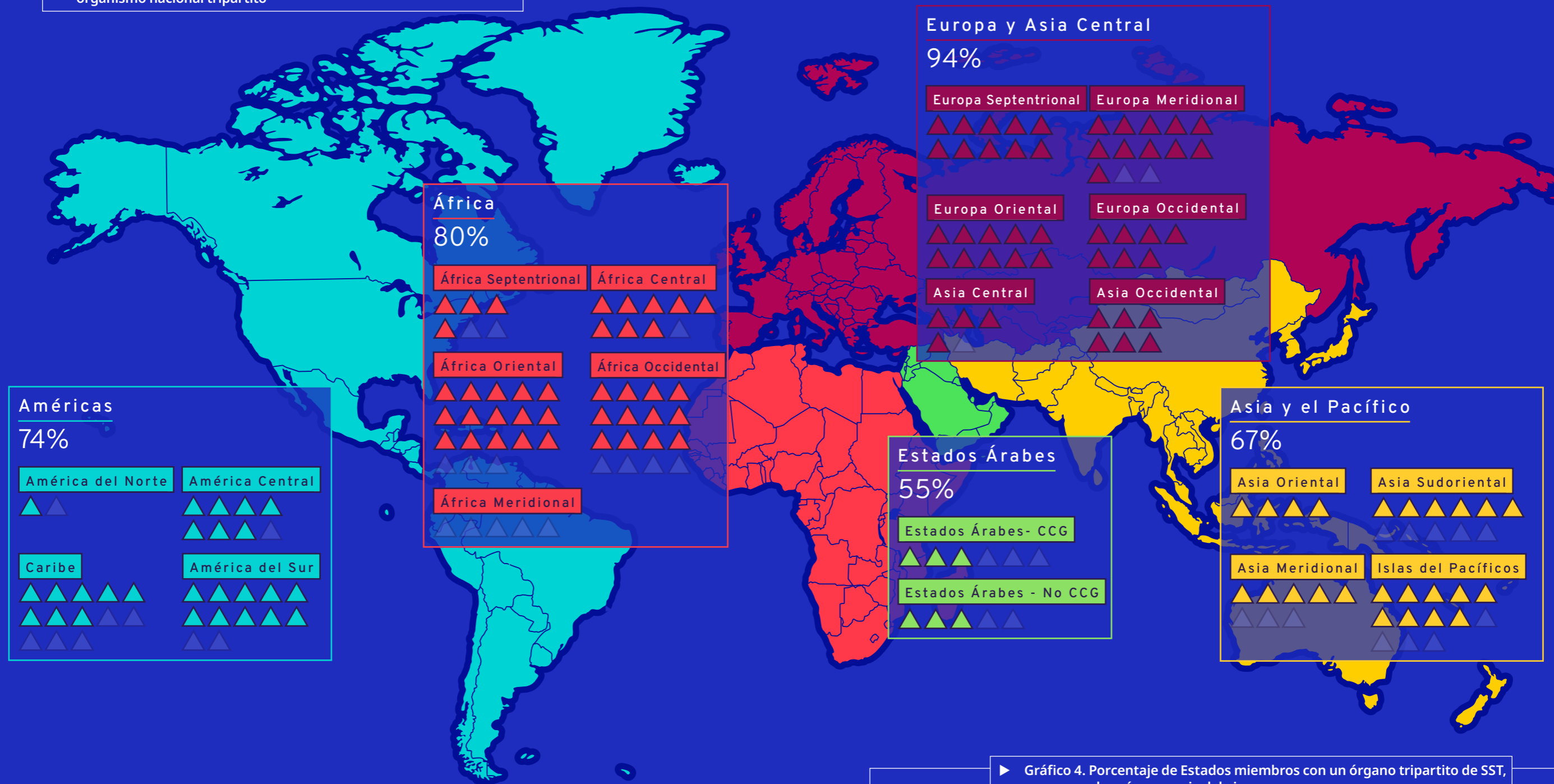
El análisis realizado en este ámbito revela que la mayoría de los Estados Miembros (79 por ciento) cuentan con un organismo nacional tripartito de SST. Todos los países de Asia Oriental, Asia Occidental, Europa Oriental, Europa Septentrional y Europa Occidental cuentan con un organismo nacional tripartito, sin embargo, sólo la mitad de los Estados de América del Norte y los Estados Árabes del CCG cuentan con uno (gráfico 3).

Por grupos de países por nivel de ingresos, más de dos tercios de los países de todos los grupos cuentan con un organismo nacional tripartito (gráfico 4). El porcentaje más alto se registra en los países de ingreso alto, donde el 85 por ciento cuenta con uno. Las cifras correspondientes a los grupos de países de ingreso mediano alto, mediano bajo y bajo son del 72, 83 y 70 por ciento, respectivamente.

Dato clave

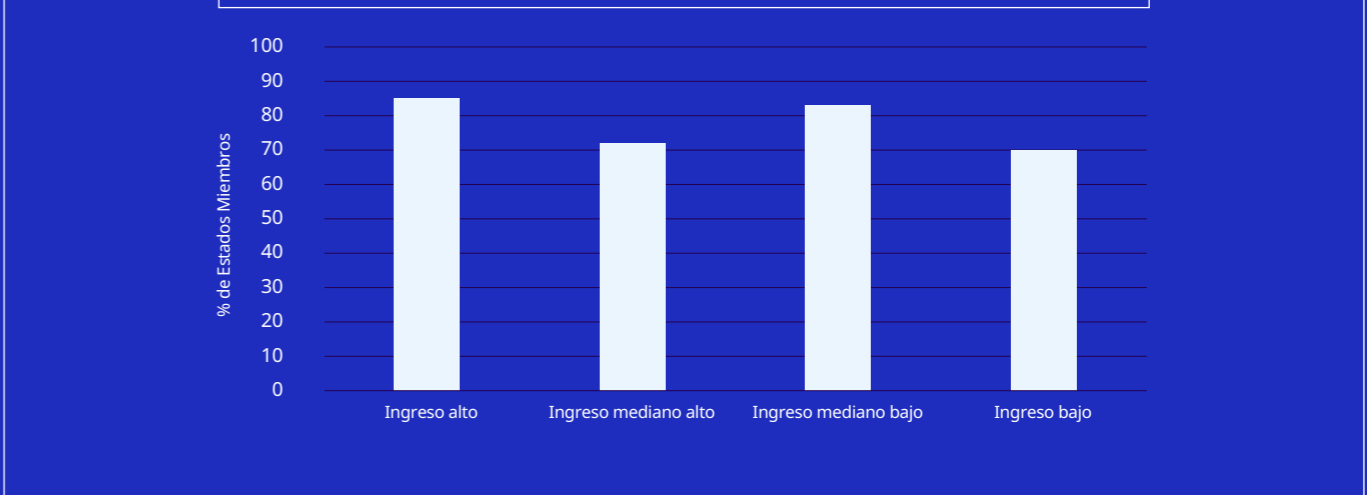
- El 79 por ciento de los Estados Miembros de la OIT cuentan con un organismo nacional tripartito.
- Todos los países de Asia Oriental, Asia Occidental, Europa Oriental, Europa Septentrional y Europa Occidental cuentan con un organismo nacional tripartito.

► Gráfico 3. Visión general de los Estados Miembros que cuentan con organismo nacional tripartito



▲ Estados Miembros que cuentan con organismo nacional tripartito en materia de SST
 ▲ Estados Miembros sin organismo nacional tripartito en materia de SST

► Gráfico 4. Porcentaje de Estados miembros con un órgano tripartito de SST, por grupo de países por nivel de ingresos



Brasil

En el Brasil, el órgano tripartito para el diálogo social en materia de SST es la Comisión Tripartita Paritaria Permanente (CTPP), adscrita al Ministerio de Trabajo. Esta Comisión tiene el objetivo de participar en el proceso de revisión o redacción de la normativa de SST. La composición tripartita se amplía para incluir—de forma permanente o puntual—a representantes de otras instituciones, por ejemplo, asociaciones de SST e instituciones académicas relacionadas. La Comisión está integrada por dieciocho representantes: seis del poder ejecutivo federal, seis de los empleadores y seis de los trabajadores. Además, prevé la posibilidad de invitar a un máximo de seis expertos y/o representantes de otros organismos u organizaciones internacionales para que participen en sus reuniones, en las comisiones temáticas y en los grupos de trabajo que tratan cuestiones específicas de SST, no obstante, sin derecho a voto⁵.

Marruecos

De conformidad con su Código del Trabajo, Marruecos estableció el Consejo de medicina del trabajo y de prevención de riesgos profesionales, que se constituye como entidad consultiva. Es responsable de todos los asuntos relacionados con la SST y la prevención de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, está organizado en torno a una estructura tripartita e intergubernamental, e incluye a varios representantes de las autoridades gubernamentales de distintos ámbitos. Su mandato principal incluye la presentación de propuestas y la prestación de asesoramiento en la esfera de la SST, en particular sobre la vigilancia de la salud en el trabajo, los servicios de salud en el trabajo y la prevención de los accidentes y las enfermedades profesionales⁶.

México

En México, la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (COCONASST) participa en el desarrollo de la política nacional de SST, propone reformas y mejoras de las leyes y reglamentos sobre SST, e identifica y recomienda medidas de prevención para reducir los riesgos en el lugar de trabajo. Está dirigida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social e incluye el mismo número de representantes de instituciones gubernamentales, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores. La COCONASST se complementa con un órgano tripartito local en cada estado, las Comisiones Consultivas Estatales y de la Ciudad de México de Seguridad y Salud en el Trabajo, presididas por Ejecutivos Estatales y el Jefe de Gobierno de la Ciudad de México, e integradas por representantes tripartitos⁷.

Türkiye

Türkiye garantiza la colaboración tripartita en la práctica de la SST a través de su Consejo de Seguridad y Salud en el Trabajo. El consejo está compuesto por 26 miembros, la mitad de los cuales son representantes del Gobierno (por ejemplo, representantes de ministerios relacionados y consejos de educación superior), mientras que la otra mitad está integrada por representantes de entidades no gubernamentales (por ejemplo, organizaciones de trabajadores, grupos de empleadores, asociaciones de ingenieros y de médicos). Se creó en 2005 como máximo órgano consultivo para la formulación de políticas y estrategias destinadas a mejorar las condiciones de SST en el país, y se reúne dos veces al año. Se espera que el Consejo revise las decisiones tomadas en reuniones anteriores y haga un seguimiento de su aplicación⁸.



5 Brasil. 2022. Diálogo social tripartito en seguridad y salud en el trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_836584.pdf

6 Marruecos. 2017. Perfil nacional de seguridad y salud en el trabajo. <https://incvt.ma/wp-content/uploads/2016/10/profil-SST-Version-finale-octobre-2017-derniere-version-1.pdf>

7 México. Ley Federal del Trabajo, art. 512-A, 512-B.

8 Türkiye. 2016. Perfil de seguridad y salud en el trabajo de Turquía. <https://www.csgeb.gov.tr/medias/4577/kitap10.pdf>

3. Marco jurídico en materia de SST

Un marco jurídico en materia de SST integral y basado en la prevención (que incluya leyes y reglamentos, convenios colectivos, cuando proceda, y cualquier otro instrumento pertinente) es un componente necesario de un sistema nacional de SST. Si está bien diseñado y bien redactado, puede facilitar a los trabajadores y a los empleadores la comprensión y el cumplimiento de sus derechos y deberes, así como a los Gobiernos su capacidad para administrar y hacer cumplir las disposiciones legales, por ejemplo las contenidas en los Convenios núms.155 y 187.

La OIT elaboró el «Support Kit for Developing Occupational Safety and Health Legislation» para orientar a los mandantes de la OIT en el establecimiento o la reforma de leyes sobre SST mediante la articulación y el análisis sistemáticos de los principios y componentes clave de una legislación sobre SST sólida, centrada en la prevención y que siga un enfoque normativo moderno. Para ello, identifica los elementos esenciales de los marcos normativos nacionales de SST derivados de las normas internacionales del trabajo, los repertorios de recomendaciones prácticas y las directrices de la OIT y las leyes nacionales de SST más avanzadas. Recoge y analiza en la medida de lo posible diversas opciones políticas y de diseño y muestra ejemplos de elementos legislativos de países con tradiciones jurídicas diferentes para enriquecer y ampliar la perspectiva de los usuarios.

► Elementos clave de la legislación sobre SST

La legislación en materia de SST debería ser de aplicación general a todas las ramas de actividad económica y a todos los trabajadores de todas las ramas de actividad económica. Entre los elementos clave se incluyen los siguientes:

- **Principio de prevención:** El Convenio núm. 155 establece la formulación, puesta en práctica y reexamen periódico de una política nacional coherente en materia de SST que tenga 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, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo. El principio de prevención se ve reforzado por el requisito de desarrollar una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud integrado en el artículo 3,3) del Convenio núm. 187.
- **Infraestructura nacional para dirigir la SST e instrumentos de gobernanza:** Contempla el establecimiento de un sistema nacional de SST, que incluya a autoridades públicas con funciones y responsabilidades definidas, y la formulación de una política nacional de SST y un programa nacional de SST como estipulan el Convenio núm. 187 y el Convenio núm. 155.
- **Mejora continua de la gobernanza nacional de la SST:** Los dos convenios fundamentales sobre SST introducen la noción de mejora continua en la gobernanza nacional de la SST a través de un proceso de reexamen periódico.

► **Implementar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable:**
¿En qué punto nos encontramos?

- **Obligaciones generales en materia de SST basadas en los resultados para todas las partes interesadas pertinentes a fin de garantizar la seguridad y la salud en el lugar de trabajo:** Estas obligaciones se aplican a empleadores, trabajadores y otras personas en el lugar de trabajo, así como a otras partes que puedan incidir en la seguridad en el lugar de trabajo. De conformidad con el Convenio núm. 155, las obligaciones de los empleadores basadas en los resultados incluyen garantizar, en la medida en que sea razonable y factible, 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 salud de los trabajadores; y 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.
- **Procesos en el lugar de trabajo para gestionar la SST:** El Convenio núm.187 insta a promover principios como la evaluación de riesgos y la lucha contra los riesgos o peligros profesionales en su origen. En las Recomendaciones núms. 164 y 197 se ofrecen más orientaciones operativas⁹.
- **Acuerdos de participación, colaboración y cooperación en el lugar de trabajo:** Ambos convenios fundamentales exigen el establecimiento de acuerdos de participación y colaboración tanto en el lugar de trabajo como a escala nacional que impliquen a los trabajadores y a sus representantes en la planificación, aplicación y gestión generales de la SST.
- **Colaboración de las empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo lugar de trabajo:** El Convenio núm. 155 estipula que, siempre que dos o más empresas desarrollen simultáneamente actividades en un mismo lugar de trabajo, tienen el deber de colaborar para asegurar la seguridad y salud de los trabajadores.
- **El derecho a interrumpir una situación de trabajo peligrosa:** El Convenio núm. 155 prevé la protección contra las consecuencias injustificadas (de conformidad con la práctica y las condiciones nacionales) para los trabajadores que se retiren de una situación de trabajo que presente un peligro inminente y grave para su vida o su salud.
- **Otras prerrogativas clave de los trabajadores:** Incluyen el derecho a recibir formación apropiada en el ámbito de la SST, a disponer de ropas y equipos de protección adecuados y a recibir información y a ser consultados por el empleador sobre todos los aspectos de la seguridad y salud relacionados con su trabajo, de conformidad con el Convenio núm. 155.
- **Sanciones y procedimientos sancionadores definidos legalmente:** Tal como se establece en el Convenio núm.155, el sistema de control debe prever sanciones adecuadas en caso de infracción de las leyes o de los reglamentos.

De ellos, se han seleccionado dos elementos clave para el análisis: el derecho de los trabajadores a alejarse de una situación de trabajo peligrosa y el derecho a establecer un comité mixto de SST en el lugar de trabajo.

⁹ La Recomendación núm. 164 señala explícitamente la necesidad de aplicar disposiciones en relación con la organización relativas a la SST y el medio ambiente de trabajo, como la evaluación de riesgos, la planificación de la prevención, la aplicación de medidas de prevención y protección y la consulta de los trabajadores y su participación. También alienta a los países a seguir un enfoque de sistemas 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 seguridad y salud en el trabajo, 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).

Protección de consecuencias injustificadas a los trabajadores que se alejen situaciones de trabajo peligrosas

El derecho de un trabajador a retirarse de una situación de trabajo en la que existe un peligro inminente y grave desempeña un papel vital en la prevención de muertes y lesiones relacionadas con el trabajo. El Convenio núm. 155 exige 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 (artículo 13).

Durante el Estudio General de 2017, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones concluyó que este derecho «...constituye el pilar de la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y que no debe ser menoscabado por ninguna actuación llevada a cabo por el empleador. Está relacionado con el deber de los trabajadores de informar a su empleador de esas situaciones, si bien esta obligación no debe considerarse un requisito previo para el ejercicio del derecho a alejarse del peligro...»¹⁰

En la actualidad muchos trabajadores desconocen que este derecho está reconocido en una norma internacional del trabajo. Es importante que las legislaciones nacionales reflejen este derecho y protejan a los trabajadores que lo ejercen de consecuencias injustificadas.

► Estado de aplicación

Los marcos jurídicos de 129 Estados Miembros, es decir, del 68 por ciento de los países, incluyen el derecho de los trabajadores a alejarse una situación de trabajo peligrosa sin riesgo a sufrir represalias.

Los trabajadores del 80 por ciento de los Estados Miembros que han ratificado el Convenio núm. 155 tienen derecho a retirarse de una situación de trabajo peligrosa, sin consecuencias injustificadas. Sin embargo, sólo los trabajadores del 61 por ciento de los Estados que no han ratificado el Convenio tienen este derecho.

Por subregiones amplias (gráfico 5), todos los Estados Miembros de Europa Oriental y América del Norte reconocen el derecho del trabajador a retirarse de una situación de trabajo peligrosa sin consecuencias injustificadas, mientras que en el otro extremo de la escala, sólo el 13 por ciento de los Estados Miembros de Asia Meridional incluyen este derecho en su legislación.

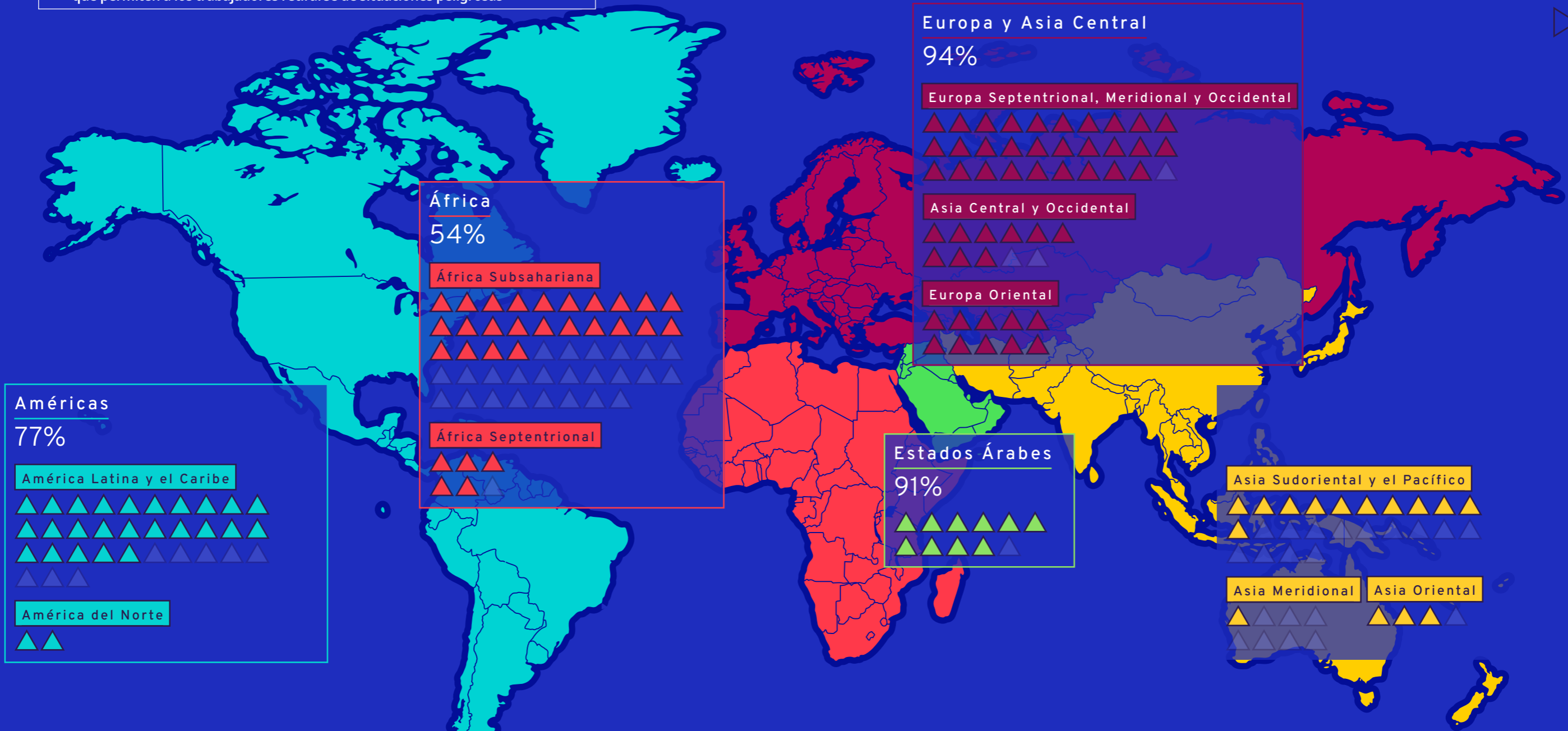
Los trabajadores del 85 por ciento de los países de ingreso alto y del 79 por ciento de los países de ingreso mediano alto pueden alejarse de situaciones peligrosas, sin riesgo a sufrir consecuencias injustificadas. En los países de renta mediana baja y baja, esta cifra cae al 55 por ciento y al 44 por ciento de los países, respectivamente (gráfico 6).

Dato clave

- Globalmente, los trabajadores del 68 por ciento de los Estados Miembros están protegidos de consecuencias injustificadas si se alejan de situaciones de trabajo peligrosas.
- Los trabajadores del 85 por ciento de los países de ingreso alto y del 79 por ciento de los países de ingreso mediano alto están protegidos de consecuencias injustificadas si interrumpen situaciones de trabajo peligrosas.

¹⁰ OIT. 2017. «Trabajar juntos para promover un medio ambiente de trabajo seguro y saludable. Estudio general relativo a los instrumentos de seguridad y salud en el trabajo sobre el marco promocional, la construcción, las minas y la agricultura».

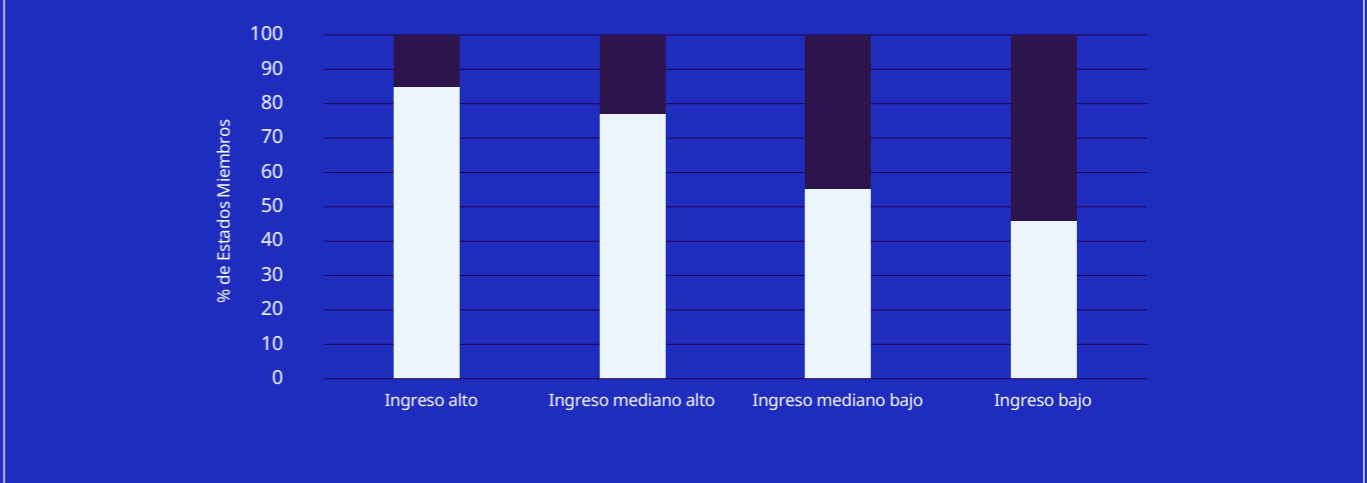
► Gráfico 5. Visión global de los Estados Miembros con disposiciones legales que permiten a los trabajadores retirarse de situaciones peligrosas



▲ Estados Miembros con disposiciones legales que permiten a los trabajadores retirarse de situaciones peligrosas

▲ Estados Miembros sin disposiciones legales que permiten a los trabajadores retirarse de situaciones peligrosas

► Gráfico 6. Porcentaje global de los Estados Miembros con disposiciones legales que permiten a los trabajadores retirarse de situaciones peligrosas, por grupo de países por nivel de ingresos



Requisito de establecer un comité mixto de SST en el lugar de trabajo para promover la cooperación entre la dirección, los trabajadores y sus representantes

Un comité mixto de SST es un organismo bipartito en el lugar de trabajo, constituido para facilitar que los trabajadores y los empleadores trabajen juntos de forma colaborativa y coordinada en el tratamiento de los problemas de SST en el lugar de trabajo. Está integrado por un número dado de representantes de trabajadores y de los empleadores, y la legislación de algunos países exige también la presencia de un profesional de la SST entre sus miembros.

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» (artículo 20). El Convenio núm. 187 también incluye disposiciones para promover la cooperación en el lugar de trabajo entre la dirección, los trabajadores y sus representantes (artículo 4). Los convenios están apoyados por las recomendaciones que los acompañan. Concretamente, la Recomendación núm.164 prevé el nombramiento de delegados de seguridad de los trabajadores, de comités obreros de seguridad e higiene o de comités paritarios de seguridad e higiene, (párrafo12,1)) y la Recomendación núm.197 insta a los Estados Miembros a promover, en el ámbito del lugar de trabajo, la constitución de comités mixtos de seguridad y salud, así como el nombramiento de representantes de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales (párrafo 5,f).

Las funciones, papel y prerrogativas de los comités de SST pueden variar de un país a otro. Entre sus cometidos figuran el seguimiento de la aplicación de los programas de prevención de riesgos, la realización de cursos de formación sobre SST y el control de los datos relativos a accidentes, lesiones y riesgos. Los comités mixtos de SST han demostrado ser una de las formas más eficaces de garantizar la cooperación entre empleadores y trabajadores para cumplir los requisitos de SST¹¹.

► Estado de aplicación

El 73 por ciento de los Estados Miembros de la OIT cuenta con disposiciones en su legislación nacional para el establecimiento de comités de SST en el lugar de trabajo.

De los países que han ratificado el Convenio núm. 155, el 80 por ciento cuenta con disposiciones legales relacionadas con los comités de SST en el lugar de trabajo, sin embargo, en el caso de los países que no han ratificado el Convenio, sólo el 68 por ciento cuenta con disposiciones legales al respecto.

Por subregión detallada (gráfico 7), todos los países de América Central, Asia Oriental, América del Norte y Europa Occidental permiten que se constituyan comités de SST en el lugar de trabajo. Sin embargo, en el Caribe, las Islas del Pacífico y los Estados Árabes no pertenecientes al CCG, menos de la mitad de los países cuentan con comités en el lugar de trabajo. La cifra más baja corresponde a los Estados Árabes no pertenecientes al CCG, con sólo el 20 por ciento de los Estados Miembros.

El 85 por ciento de los países de ingreso alto tienen comités en el lugar de trabajo, mientras que sólo el 67 por ciento de los países de ingreso bajo los tienen. En el caso de los países de ingreso alto, el 92 por ciento de los países que han ratificado el Convenio núm. 155 disponen de comités en el lugar de trabajo, frente al 76 por ciento de los países que no lo han ratificado.

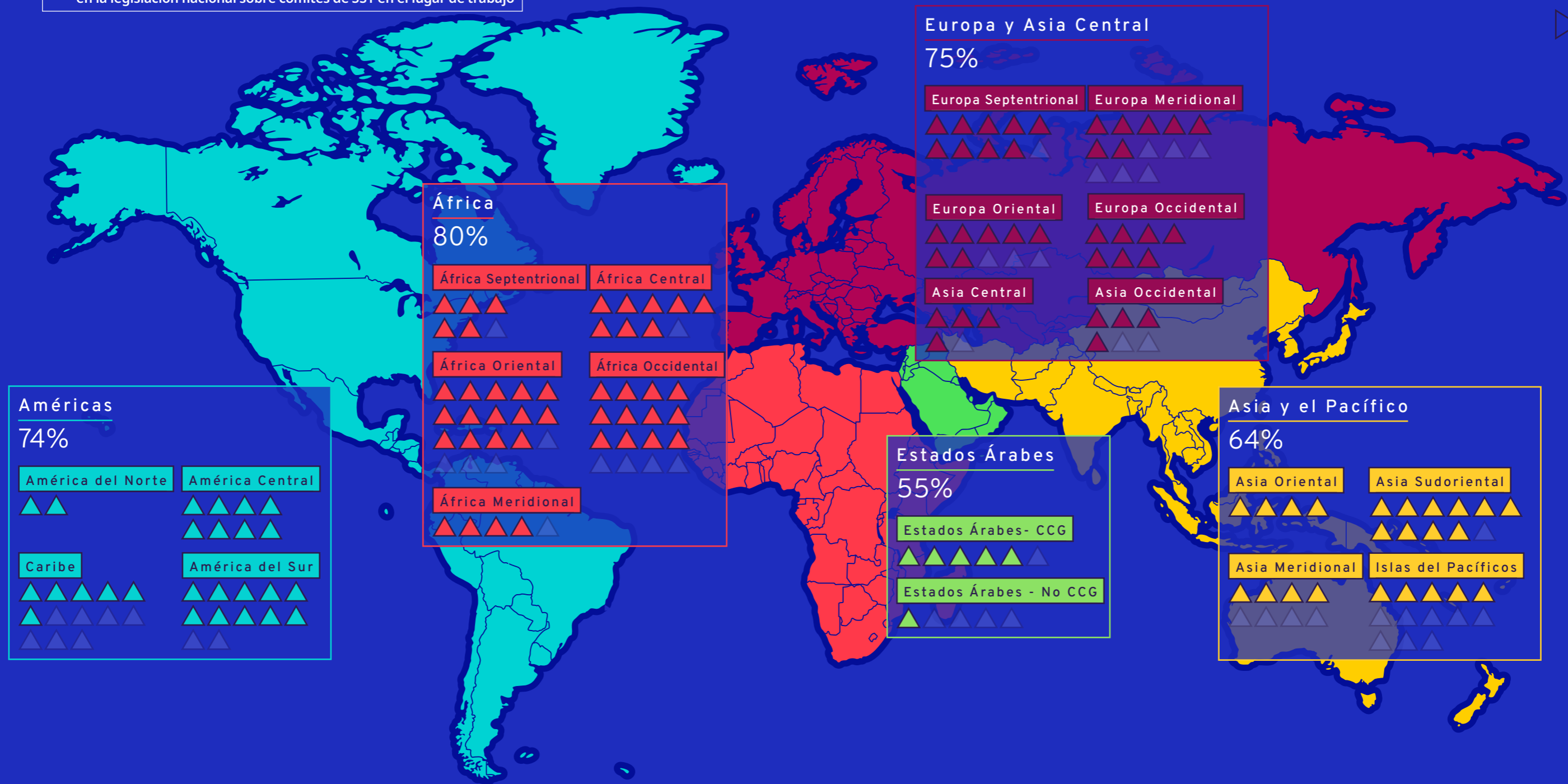
Dato clave

- El 73 por ciento de los Estados Miembros de la OIT cuentan con disposiciones en su legislación nacional para el establecimiento de comités de SST en el lugar de trabajo.

11 OIT. 2015. «Comités Mixtos de SST. Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo».



► Gráfico 7: Visión general de los Estados Miembros con disposiciones en la legislación nacional sobre comités de SST en el lugar de trabajo



▲ Estados Miembros con disposiciones en la legislación nacional sobre comités de SST en el lugar de trabajo
 ▲ Estados Miembros sin disposiciones en la legislación nacional sobre comités de SST en el lugar de trabajo

Djiboutí

En Djiboutí, la legislación establece que todas las empresas industriales, edificios y servicios públicos que empleen al menos a 50 trabajadores, incluidos los que tengan contratos temporales, deben contar con un comité de seguridad y salud. El comité debe estar formado por el empleador, el responsable de SST en el lugar de trabajo, un representante de los trabajadores (este número aumenta a dos representantes en las empresas con más de 150 trabajadores) y el médico o enfermero de la empresa, si lo hay, o el médico o enfermero de la organización de protección social. Los cometidos de este comité son:¹²

- estudiar las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo;
- velar por la aplicación de las disposiciones e instrucciones legislativas y reglamentarias en la materia;
- llevar a cabo investigaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales graves para determinar sus causas y proponer medidas adecuadas para prevenirlos y remediarlos;
- establecer y ejecutar un programa de mejora de las condiciones de seguridad y salud relacionadas con las actividades empresariales;
- realizar estadísticas de los accidentes del trabajo y los casos enfermedades profesionales con periodicidad anual;
- difundir, cada tres meses, entre todos los trabajadores, información relativa a la protección de la salud de los trabajadores y a las buenas prácticas en el trabajo;
- fomentar, mantener y desarrollar la cultura de la seguridad entre los trabajadores;
- emprender todas las acciones necesarias para la promoción de métodos y procedimientos de trabajo más seguros;
- garantizar la educación de los trabajadores en materia de higiene, seguridad y salud en el trabajo;
- garantizar la organización y formación de los equipos de bomberos y rescate, y
- participar en la identificación de los factores de riesgo y en la elaboración de un plan de respuesta a emergencias.

El comité de seguridad y salud debe ser convocado por el empleador al menos tres veces al año, y tras cualquier accidente grave o situación que pueda reflejar una situación de peligro. El empleador debe facilitar a cada miembro del comité, junto con el orden del día, una copia anónima de todas las declaraciones de accidentes del trabajo y casos de enfermedades profesionales que se hayan remitido a la Seguridad Social desde la reunión anterior. Para desempeñar sus funciones, los miembros del comité de seguridad y salud disponen de un crédito anual de ocho horas retribuidas como tiempo de trabajo¹³.

Finlandia

En Finlandia, los trabajadores de entidades en las que trabajan regularmente un mínimo de 10 personas tienen derecho a elegir un representante de SST. Si la organización tiene 20 trabajadores que trabajan regularmente, es necesario establecer un comité de SST, cada vez por un periodo de dos años. El comité es el responsable de llevar a cabo una serie de actividades, como:¹⁴

- participar en la planificación de nuevos procesos de trabajo, cambios en los procesos de trabajo existentes, selección de equipos y materiales, así como actividades de inspección;
- debatir e investigar los accidentes e incidentes ocurridos en el lugar de trabajo y formular propuestas para evitar que se repitan en el futuro;
- supervisar la aplicación de los programas de SST y su desarrollo, y
- proporcionar a los trabajadores información sobre cuestiones de SST y asesorarlos sobre prácticas laborales seguras.

El comité y su representante también reciben información y recursos esenciales relacionados con la SST, por ejemplo:¹⁵

- el acceso a los documentos de SST que almacena el empleador, como los acuerdos entre la organización y los organismos nacionales de SST relativos a los servicios de atención de salud en el trabajo, y
- el derecho a recibir programas de formación sobre SST durante las horas de trabajo, sin costos adicionales ni pérdida de ingresos.



12 Djiboutí: Ley 133/AN/05/5ème L de 28 de enero de 2006 relativa al Código de Trabajo. (Título III, art.126, at. 127)

13 Ibid.

14 Finlandia. Ley Finlandesa sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (738 738/2002)

15 Ibid.

Jordania

En Jordania, todos los establecimientos que empleen a más de 51 trabajadores deben contar con un comité mixto de SST denominado Comité de Seguridad y Salud Profesionales (VSHC)¹⁶. Está integrado por representantes de la dirección y de los trabajadores, y su principal objetivo es promover un medio ambiente de trabajo seguro y saludable para todos los trabajadores del establecimiento. El VSHC es responsable de identificar los peligros potenciales en el lugar de trabajo, evaluar los riesgos y desarrollar estrategias para mitigarlos. Además, también revisa los accidentes e incidentes que se producen en el lugar de trabajo y recomienda medidas para evitar que se repitan. La Ley del Trabajo estipula que el VSHC debe reunirse periódicamente y llevar un registro de sus actividades, incluidas las actas de las reuniones y los informes de los accidentes. Además, debe presentar un informe anual sobre sus actividades al Ministerio de Trabajo.

Viet Nam

En Viet Nam, los empleadores tienen la obligación de constituir un consejo de SST en sus lugares de trabajo, basándose en el número y las características de los trabajadores, los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y las condiciones de trabajo. Debe estar integrado por un representante del empleador, que actúa como presidente del consejo, un representante del comité ejecutivo del sindicato del establecimiento o un trabajador (en caso de que no exista sindicato), que actúa como vicepresidente, un responsable de SST, que actúa como miembro permanente y secretario del consejo, y trabajadores de la salud del establecimiento. El consejo debe contar con un determinado porcentaje de mujeres entre sus miembros con arreglo a los principios de igualdad de género y las situaciones prácticas del establecimiento.¹⁷

Se atribuyen al Consejo los siguientes deberes y derechos:¹⁸

- asesorar y colaborar con el empleador en el desarrollo de normativas, procedimientos, planes y medidas para garantizar la SST en los establecimientos productivos/empresariales;
- organizar con periodicidad anual diálogos en el lugar de trabajo entre empleadores y trabajadores para compartir información, mejorar la comprensión, promover condiciones de trabajo equitativas y seguras para los trabajadores y mejorar la eficacia de la aplicación de las políticas y la legislación en materia de SST en los establecimientos de producción/ la empresa;
- examinar la aplicación de las actividades de SST en los establecimientos de producción/las empresas, y
- solicitar al empleador que aplique medidas correctivas si detecta riesgos de situaciones inseguras.

Zambia

En Zambia, todo empleador que emplee a diez o más trabajadores en cualquier lugar de trabajo tiene la obligación de crear un comité de seguridad y salud. Debe estar compuesto por un número igual de miembros, no menos de dos, en representación del empleador y de los trabajadores. Los representantes de los trabajadores deben ser elegidos por los trabajadores o designados por un sindicato. Las funciones del comité son:

- promover la cooperación entre el empleador y los trabajadores para lograr y mantener unas condiciones de trabajo seguras y saludables;
- compartir información sobre salud, seguridad y bienestar en el trabajo con los trabajadores;
- investigar y resolver cualquier asunto que pueda suponer un riesgo para la salud y la seguridad de los trabajadores en un lugar de trabajo;
- revisar las medidas adoptadas en relación con la seguridad y la salud de los trabajadores en un lugar de trabajo, y
- formular, revisar y difundir entre los trabajadores las normas, reglas y procedimientos relativos a la seguridad y la salud que deben aplicarse en el lugar de trabajo¹⁹.

¹⁶ Jordania: Reglamento núm. 7 de 1998 sobre la Regulación de la Formación de Comités y Supervisores de Seguridad y Salud en el Trabajo núm. (7) del año 1998. Publicado en virtud del artículo 85 de la Ley del Trabajo núm. 8 de 1996. (art. 7)

¹⁷ Viet Nam: Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley núm.: 84/ 2015/5)

¹⁸ Ibíd.

¹⁹ Zambia: Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo, 2010, art. 13

Garantizar el cumplimiento de la legislación en materia de SST

Según el Convenio núm.187, el sistema nacional de SST debería incluir «...mecanismos para garantizar el cumplimiento de las leyes y reglamentos nacionales, incluidos los sistemas de inspección». El artículo 9 del Convenio núm. 155 también establece que el control de la aplicación de las leyes y de los reglamentos relativos a la seguridad, la higiene y el medio ambiente de trabajo debe estar asegurado por un sistema de inspección apropiado y suficiente.

La Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm.164) especifica que el sistema de inspección debe inspirarse en las disposiciones del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm.81) y del Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm.129). De igual modo, la Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 197) identifica estos instrumentos como pertinentes para el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.

El Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) describe la organización de la inspección del trabajo en la industria y el comercio. Establece asimismo una serie de principios a relacionados con los ámbitos de la legislación cubiertos por la inspección del trabajo, las funciones (inclusive en relación con la SST), así como la organización de la inspección, los criterios de contratación, la situación y las condiciones de trabajo de los inspectores del trabajo, y sus facultades y obligaciones.

El 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 el sector de la agricultura.

Los servicios de inspección del trabajo son las entidades públicas encargadas de proporcionar información y asesoramiento técnico sobre la legislación del trabajo, incluida la SST, así como de vigilar y hacer cumplir las disposiciones legales e identificar las lagunas de la legislación nacional que es necesario abordar. En algunos países, un único servicio de inspección del trabajo se encarga de hacer cumplir la legislación del trabajo y de SST, mientras que en otros pueden existir distintos organismos con funciones especializadas.

La correcta aplicación de la legislación del trabajo depende de un servicio de inspección del trabajo eficaz. Los sistemas de inspección del trabajo pueden mejorar la productividad y el desarrollo económico al evitar los costos derivados de problemas como los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales; sin embargo, con frecuencia estos sistemas carecen de recursos suficientes. Estimaciones realizadas señalan que, en algunos países en desarrollo, se asigna menos del 1 por ciento del presupuesto nacional a la administración del trabajo, y sólo una pequeña parte de este 1 por ciento se destina a los sistemas de inspección del trabajo²⁰.

La OIT publicó: «A Guide to Selected Labour Inspection Systems (with special reference to OSH)». Esta guía contiene ejemplos de sistemas de inspección de trabajo de 41 países diferentes. Varios estudios de casos han demostrado que los servicios de inspección del trabajo tienen potencial para desempeñar un papel de mayor envergadura a la hora de garantizar la protección de todos los trabajadores, en todos los sectores y a todos los niveles. En 2022, el Consejo de Administración de la OIT adoptó unas directrices técnicas sobre los principios generales de la inspección del trabajo²¹ que proporcionan información detallada sobre las funciones, la estructura y las operaciones de los servicios de inspección del trabajo.

Las actividades de inspección del trabajo pueden complementarse con otros mecanismos para promover el cumplimiento de las normas de SST. Por ejemplo, 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). Entre otros mecanismos que pueden aplicarse se encuentran los servicios de asesoramiento, los repertorios de recomendaciones prácticas, los requisitos contractuales, la actividades de sensibilización y los incentivos para los empleadores²².

20 OIT. 2023. Normas internacionales del trabajo relativas a la inspección de trabajo. <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/labour-inspection/lang--es/index.htm>

21 OIT. 2022. Directrices sobre los principios generales de la inspección del trabajo.

22 OIT. 2014. Seguimiento de la Reunión de expertos sobre la inspección del trabajo y la función de las iniciativas privadas de cumplimiento de la legislación. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_310624.pdf

4. Política nacional de SST

Los Estados Miembros de la OIT deberían promover un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante la formulación de 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 seguridad y salud en el trabajo. Se trata de un elemento central de los convenios fundamentales. Tanto el Convenio núm.155 como el Convenio núm.187 exigen Estado 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.

Según el Convenio núm.155, la «política tendrá 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, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo» (artículo 4.2). El Convenio núm. 187 se basa en las disposiciones que establece 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 pertinentes (artículo 3.2). Al elaborar la política nacional en materia de SST, el Convenio núm.187 también insta a los Miembros a promover 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 y formación (artículo 3.3)).

► Estado de aplicación

Los resultados de la recopilación de datos revelan que 88 de los 187 Estados miembros (47 por ciento) disponen de una política nacional de SST. El gráfico 8 ofrece una visión general del porcentaje de Estados Miembros de la OIT que cuentan con una política nacional de SST, por región y subregión detallada de la OIT. La región de la OIT con el mayor porcentaje de Estados Miembros que cuentan con una política nacional de SST es Europa y Asia Central (57 por ciento), seguida de Asia y el Pacífico (47 por ciento), las Américas (46 por ciento), los Estados Árabes (45 por ciento) y África (39 por ciento).

Un análisis más detallado revela que, de los 39 Estados Miembros que han ratificado tanto el Convenio núm. 155 como el Convenio núm.187, el 56 por ciento dispone de una política nacional de SST. Sin embargo, sólo el 31 por ciento de los Estados Miembros que no han ratificado ninguno de los dos convenios fundamentales sobre SST disponen de una política nacional en la materia²³.

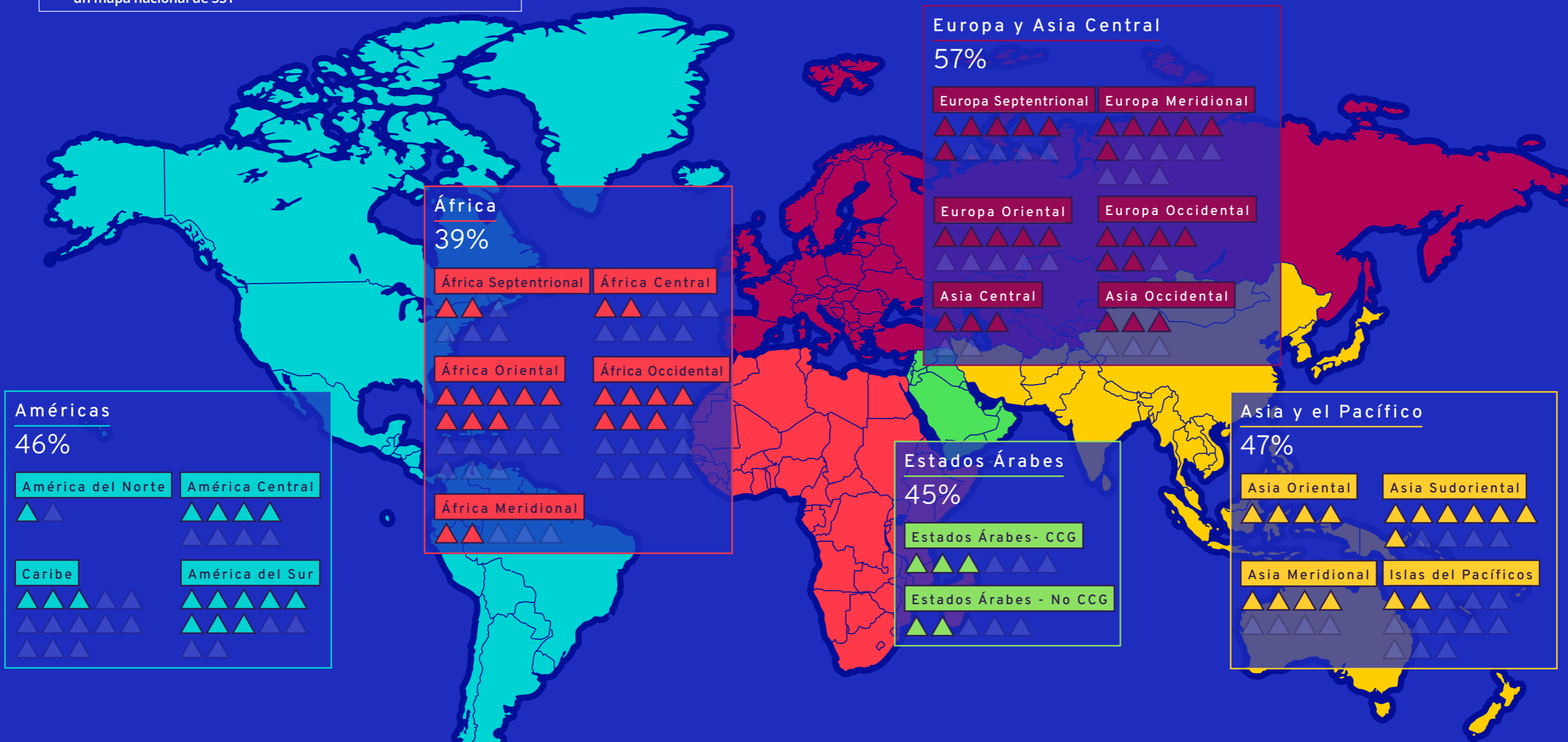
Por grupos de países por nivel de ingresos, las dos categorías de ingresos más altos tienen un mayor porcentaje de Estados Miembros con una política nacional de SST que los dos grupos de ingresos más bajos. Las cifras correspondientes a los países de ingreso alto (58 por ciento), mediano alto (45 por ciento) y mediano bajo (47 por ciento), son considerablemente superiores a las de los países de ingreso bajo (26 por ciento) (gráfico 9).

Dato clave

- El 47 por ciento de los Estados Miembros de la OIT cuentan con una política nacional de SST
- El 26 por ciento de los países de ingreso bajo cuentan con una política nacional de SST.

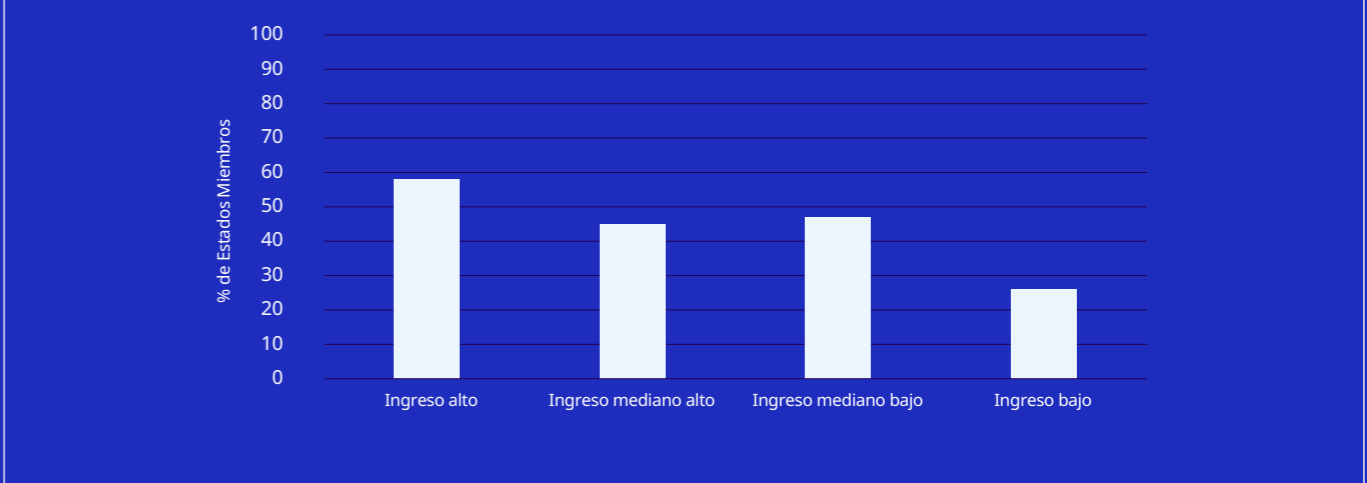
²³ Se ha observado asimismo que el 57 por ciento de los Estados Miembros que han ratificado el Convenio núm. 155 y el 67 por ciento de los Estados Miembros que han ratificado el Convenio núm. 187 disponen de una política nacional de SST. En este contexto, cabe señalar que las observaciones recurrentes de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) relativas a los Convenios núms.155 y 187 están relacionadas con la política nacional (artículo 4 y artículo 3 respectivamente).

▶ Gráfico 8. Visión general de los Estados Miembros con una política/ un mapa nacional de SST



▲ Estados Miembros con una política nacional de SST
 ▲ Estados Miembros sin una política nacional de SST

▶ Gráfico 9. Porcentaje de Estados Miembros con una política nacional de SST, por grupo de países por nivel de ingresos



Arabia Saudita

Como parte de su programa nacional de transformación, y de conformidad con la visión del Reino (2030), el Reino de Arabia Saudita formuló su política nacional de SST en 2021. Lo hizo en cooperación con la OIT y a través de consultas con representantes de los trabajadores y de los empleadores. La política nacional, cuyo objetivo es proteger a los trabajadores de cualquier peligro que ponga en riesgo su seguridad y su salud, se basa en estos cinco pilares fundamentales:²⁴

- los principios de la política nacional de SST;
- los objetivos generales y detallados de la Política Nacional de SST;
- el compromiso con la mejora y el desarrollo de la SST;
- la regulación de la SST y supervisión de los indicadores de desempeño relacionados, y
- el desarrollo de asociaciones a escala regional e internacional en el ámbito de la SST.

El Salvador

En 2019, El Salvador publicó su Política de Seguridad y Salud Ocupacional del Ministerio de Salud. La política se basa en cinco principios²⁵:

- Participación: centrada en el diálogo social, la negociación y la concertación como base para la formulación, revisión y actualización de la política.
- Universalidad: inclusión de todos los trabajadores, tomando en cuenta la situación especial de los grupos en condiciones de mayor vulnerabilidad.
- Integración: desarrollo de relaciones de cooperación y apoderamiento entre los actores sociales para asegurar la corresponsabilidad y la complementariedad en la ejecución de las acciones estratégicas de esta política.
- Equidad e igualdad: promoción de una sociedad que garantice el acceso de las personas, a la igualdad de oportunidades y al desarrollo de sus capacidades y oportunidades, a través del reconocimiento de las condiciones específicas de cada una de ellas.
- No discriminación: aceptación y valoración por igual de las diferencias entre los seres humanos, independientemente de su sexo, raza, religión, posición social y/o política, ocupación o discapacidad.

El objetivo general de la política es promover el respeto a la seguridad y salud en el trabajo, a través de la formación de una cultura de prevención y el establecimiento de unos lineamientos y directrices generales en relación con dicha cultura. Su intención es reducir los riesgos, accidentes y daños a la salud que sean consecuencia del trabajo, y las patologías que tienen su efecto en el trabajo. Deberían reforzarse asimismo los recursos de atención de salud para los trabajadores. Siete ejes estratégicos definen la política²⁶:

- marco regulatorio nacional en materia de SST;
- roles y competencias en la aplicación de la política;
- Educación continua y formación de talento humano para una cultura de SST;
- sistemas de gestión de la SST;
- vigilancia de la salud;
- medidas de protección de la salud, y
- sistemas de información e investigación sobre SST.



24 Arabia Saudita 2021. Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. <https://hrsd.gov.sa/sites/default/files/02042021.pdf>

25 El Salvador. 2019. Política de Seguridad y Salud Ocupacional del Ministerio de Salud. <http://asp.salud.gob.sv/regulacion/pdf/politicas/politicaseguridadsaludocupacionalv1.pdf>

26 *Ibíd.*

Malasia

Malasia lanzó su Política Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) en 2019, firmada por el Primer Ministro. La nueva política destaca el compromiso del Departamento de SST del Ministerio de Recursos Humanos de:²⁷

- proporcionar y mantener un lugar de trabajo y un sistema de SST de calidad, seguros y saludables, y libres de peligros y riesgos;
- garantizar que todos los trabajadores reciben información, directrices, formación y supervisión pertinentes sobre cómo realizar las tareas de forma correcta y con calidad sin exponerse a riesgos para la salud;
- investigar todas las disconformidades en relación con productos y servicios, incidentes, enfermedades profesionales, casos de intoxicaciones laborales y sucesos peligrosos, y adoptar medidas para garantizar que no se repitan;
- identificar y cumplir los requisitos del cliente, así como los requisitos legales y de otro tipo estipulados en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo de 1994, sus reglamentos y los códigos de recomendaciones prácticas de la industria, y
- promover y alcanzar los objetivos de calidad y de los procedimientos de trabajo y las normas y las directrices de SST entre los trabajadores de todo el país.

Países Bajos

En 2016, el Gobierno de los Países Bajos publicó su visión sobre la SST, tras consultar a sus interlocutores sociales. La política que la refleja responsabiliza a los empleadores de las condiciones de trabajo y establece que nadie debe enfermar como consecuencia de su trabajo ni morir en un accidente del trabajo. El objetivo general es garantizar unas condiciones de trabajo seguras en todos los lugares de trabajo de los Países Bajos.

Al mismo tiempo, el país reconoce la necesidad de realizar esfuerzos, tanto a nivel internacional como nacional, para crear unas condiciones equitativas y evitar cualquier ventaja competitiva derivada de unas condiciones de trabajo inseguras. La política contiene dos objetivos principales, centrados en el lugar de trabajo: en primer lugar, reforzar los conocimientos sobre SST para evaluar adecuadamente los riesgos y adoptar las medidas oportunas, y en segundo lugar, crear una cultura de prevención en materia de SST en el lugar de trabajo.²⁸

Zimbabwe

Zimbabwe introdujo su Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (ZNOSHP) en agosto de 2014, en aras de prevenir los accidentes del trabajo, las lesiones y las enfermedades profesionales y las muertes relacionadas con el trabajo en el país. Su misión es promover la SST en Zimbabwe a través de un enfoque tripartito, que incluya al Gobierno, las organizaciones de empleadores y los sindicatos.

La política estipula que todo trabajador tiene derecho a unas prácticas laborales justas y seguras, a conocer cualquier riesgo en materia de SST y sus efectos, y a ser consultado en el desarrollo de mecanismos de mitigación de los riesgos identificados en materia de SST. Además, los trabajadores tienen derecho a negarse a realizar cualquier trabajo que no sea seguro. Define asimismo los ocho ámbitos estratégicos siguientes: sensibilización en materia de SST, políticas y normas operativas, acreditación de profesionales de la SST, cumplimiento y aplicación, trabajo decente, identificación de peligros y evaluación de riesgos, cultura de prevención de accidentes, y educación y formación en materia de SST²⁹.

27 Malasia. Política de calidad y de seguridad y salud en el trabajo <https://www.dosh.gov.my/index.php/about-us-2/dosh-policy/85-safety-and-health>

28 Países Bajos. 2016. Visión y estrategia de los Países Bajos en materia de seguridad y salud en el trabajo. <https://www.arboportaal.nl/binaries/arboportaal/documenten/publicatie/2016/07/28/dutch-vision-and-strategy-for-occupational-safety-and-health/160728-visie-en-strategie-eng-def.pdf>

29 Zimbabwe. 2021. Política nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de Zimbabwe. <https://www.emcoz.co.zw/wp-content/uploads/2021/12/NSSA-ZIMBABWE-OSH-POLICY-DOCUMENT.pdf>



5. Programa nacional de SST

Un programa nacional de SST es un programa a medio plazo de estrategias y actividades destinadas a mejorar la situación de la SST, de conformidad con el Convenio núm. 187. Es un elemento operativo fundamental para el fomento de una cultura de la seguridad y la salud.

Según el Convenio núm. 187, los Miembros deben elaborar, aplicar, controlar, evaluar y reexaminar periódicamente un programa nacional sobre SST en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores. 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 seguridad y salud en el trabajo, y los medios para evaluar los progresos realizados» (artículo 1,c). La Recomendación núm.197 especifica que dicho programa 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).

El programa nacional de SST es esencialmente un plan de trabajo que enumera los objetivos y actividades relacionados con la SST de las distintas autoridades públicas con competencias en la materia para un periodo de tiempo determinado. Debería formularse en consulta con los interlocutores sociales y reexaminarse sobre la base del análisis de análisis de la situación nacional en materia de SST. Debería incluir objetivos, metas e indicadores de progreso.

Los programas de SST se han integrado en la política y la práctica en los Estados Miembros de diversas maneras. Algunos países han introducido programas o estrategias específicos sobre SST, por ejemplo, Austria, Chile, Kazajstán, el Japón y el Senegal. Otros han integrado sus estrategias de SST en programas más amplios, por ejemplo, el Programa Nacional de Promoción del Trabajo Decente de Burundi, la Estrategia Nacional 2019-2023 de Política Laboral y de Empleo de Georgia, y la estrategia del Reino Unido para la protección de las personas y los lugares, a saber, la Estrategia de la Dirección de Salud y Seguridad para 2022-2032.

► Estado de aplicación

En comparación con los países con una política nacional de SST, se identificaron menos países con un programa nacional de SST. De los 187 Estados Miembros de la OIT, sólo el 34 por ciento dispone de un programa nacional de SST actualizado³⁰. De estos 63 países, el 83 por ciento cuenta también con una política nacional de SST. Sólo algo más del 50 por ciento de los Estados Miembros tienen un programa o una política, o ambos.

El análisis revela que el porcentaje de Estados Miembros con un programa nacional de SST varía considerablemente entre regiones y subregiones amplias (gráfico 10). En cuanto a las regiones, se observa una tendencia geográfica similar a la de las políticas nacionales de SST, Europa y Asia Central es la región con el mayor porcentaje de Estados Miembros con un programa de SST actualizado (47 por ciento), seguida de Asia y el Pacífico (36 por ciento), las Américas (31 por ciento), África (24 por ciento) y los Estados Árabes (18 por ciento).

Dato clave

- El 34 por ciento de los Estados Miembros cuentan con un programa nacional de SST.
- Alrededor del 83 por ciento de los países que cuentan con un programa de SST disponen también de una política nacional de SST.

³⁰ Incluye programas que se encuentran en las fases finales de desarrollo; por ejemplo, el programa ha sido elaborado y validado por los componentes tripartitos, pero aún no ha sido adoptado.

► **Implementar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable:**
¿En qué punto nos encontramos?

Observando la situación por subregiones amplias, Asia Oriental, América del Norte³¹ y Europa Septentrional, Meridional y Occidental tienen los porcentajes más altos de Estados Miembros con un programa actualizado. Sin embargo, las cifras son considerablemente inferiores en las demás regiones. Por ejemplo, menos de una cuarta parte de los Estados Miembros del África Subsahariana, los Estados Árabes, África Septentrional y Asia Meridional cuentan con un programa de SST.

A pesar de ser un requisito establecido por el Convenio núm.187, muchos países que lo han ratificado no disponen de un programa actualizado. De los 59 Estados Miembros que han ratificado el Convenio, sólo 29 (49 por ciento) disponen de un programa nacional de SST.³² De estos 29 países, casi tres cuartas partes ratificaron el Convenio núm. 187 en 2015 o antes, lo que sugiere que los Estados Miembros que han ratificado el Convenio hace más tiempo son más susceptibles de contar con un programa.

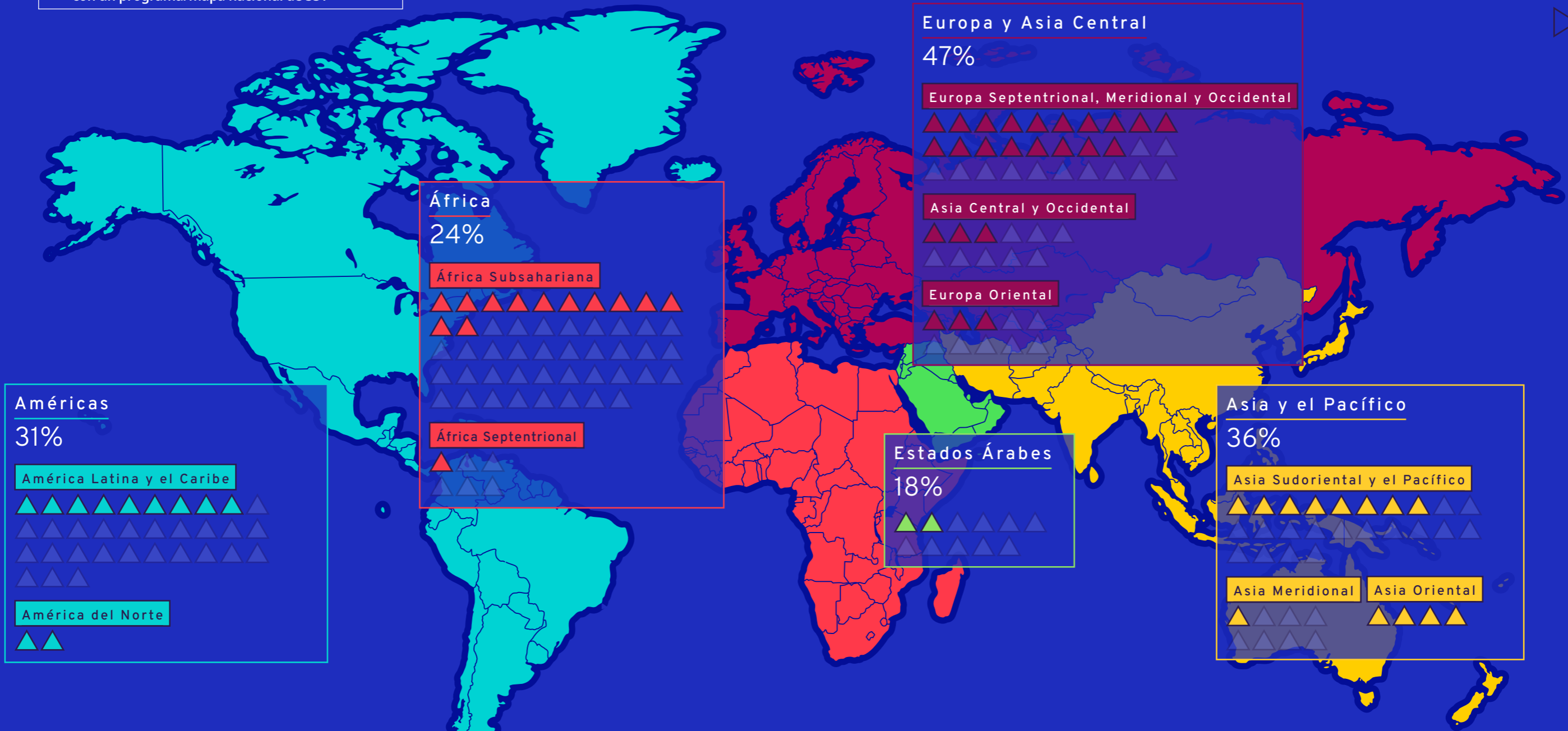
Casi la mitad de los países de ingreso alto cuentan con un programa nacional de SST (gráfico 11). El 25 por ciento de los países de ingreso mediano alto y el 21 por ciento de los de ingreso mediano bajo cuentan con un programa, frente a sólo el 8 por ciento de los países de ingreso bajo.

31 Incluye los Estados Unidos. La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley de SST) permite a los distintos estados gestionar sus propios programas si los aprueba la Administración Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (OSHA).

32 Cabe señalar que la CEACR ha formulado observaciones recurrentes sobre la aplicación del artículo 5 del Convenio núm.187, que se centra en la adopción de un programa nacional de SST.

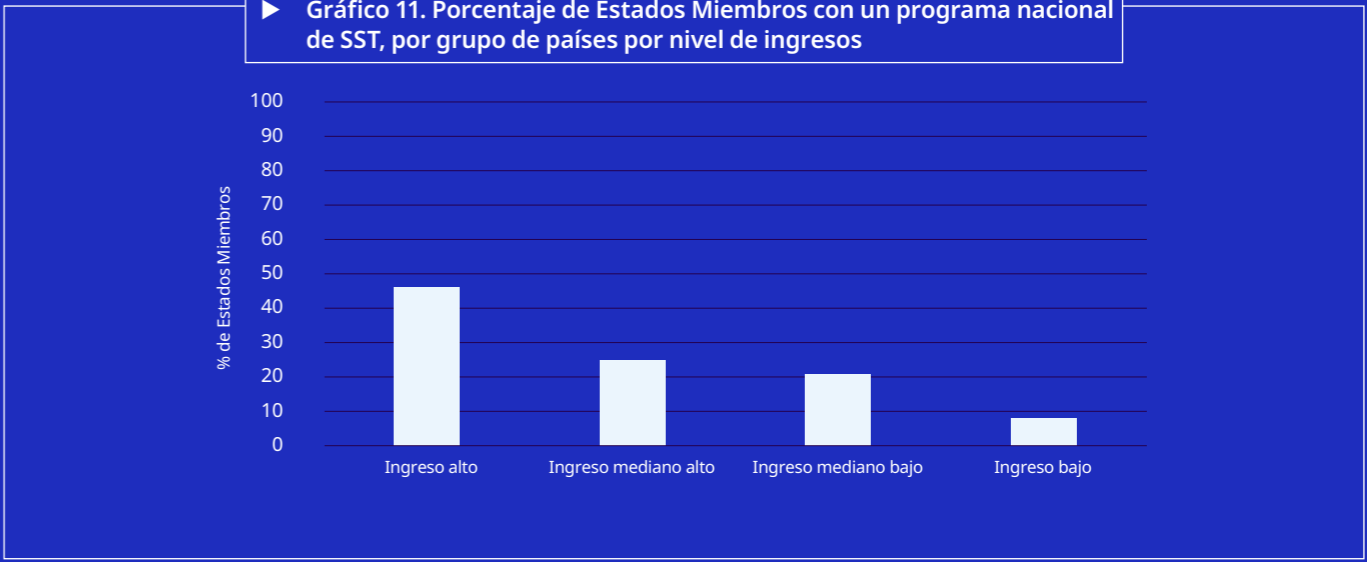


► Gráfico 10. Visión general de los Estados Miembros con un programa/mapa nacional de SST



▲ Estados Miembros con un programa/mapa nacional de SST
 ▲ Estados Miembros sin un programa/mapa nacional de SST

► Gráfico 11. Porcentaje de Estados Miembros con un programa nacional de SST, por grupo de países por nivel de ingresos



Australia

La Estrategia de Salud y Seguridad en el Trabajo (WHS) de Australia para 2023-2033 establece una plataforma para llevar a cabo mejoras clave en materia de SST. Presenta un objetivo principal respaldado por metas nacionales, así como los elementos facilitadores, las medidas y los cambios necesarios en todo el sistema para alcanzarlo en los próximos diez años. La estrategia orienta la labor del órgano gubernamental tripartito, Safe Work Australia, y de sus miembros. Además, también contribuye al trabajo y la comprensión de todas las partes implicadas en relación con el sistema de SST, incluidos investigadores, expertos y profesionales. A partir de visión prospectiva de Australia, reflejada en el lema «Trabajo seguro y saludable para todos», se establece la agenda para la respuesta del país a los retos clave en materia de SST, con el fin de alcanzar su objetivo de reducir las muertes, las lesiones y las enfermedades de los trabajadores.

Los tres «elementos facilitadores» establecidos en la estrategia son³³:

- introducir buenas prácticas de SST en todos los trabajos, en todos los sectores, para todos los grupos de edad y en relación con todos los peligros;
- innovar y profundizar en los conocimientos sobre SST, y
- colaborar colectiva y cooperativamente para responder a los retos en materia de SST.

Aunque la estrategia se aplica a todos los sectores, se hace hincapié en seis sectores con los mayores índices de daños: agricultura, construcción, transporte por carretera, industria manufacturera, atención de salud y asistencia social, y administración pública y seguridad.

Además de los retos persistentes, como los riesgos psicosociales y la necesidad de apoyo adicional para las pequeñas empresas, se abordan específicamente los siguientes retos emergentes:³⁴

- el auge de la inteligencia artificial, la automatización y las tecnologías relacionadas;
- las nuevas modalidades de trabajo;
- los cambios demográficos de la mano de obra;
- las modalidades de trabajo híbrido;
- los riesgos relacionados con el clima, y
- las cadenas de suministro más complejas.

Bangladesh

En Bangladesh, el Plan Nacional de Acción sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (2021-2030) es el primer programa nacional de SST del país. Fue elaborado por el Ministerio de Trabajo y Empleo y el Departamento de Inspección de Fábricas y Establecimientos (DIFE) para proporcionar medidas prácticas que garantizaran mejores condiciones de trabajo a millones de trabajadores. Para elaborar el programa se creó un comité técnico formado por representantes de diversos organismos gubernamentales, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores. A partir del análisis de la situación y las consultas a las partes interesadas, se identificaron los 10 objetivos estratégicos y actividades clave siguientes³⁵:

Objetivo 1: Mejorar el marco jurídico y normativo de la SST (2021-2022)

- Revisar y actualizar las leyes, reglamentos y directrices pertinentes en materia de SST.
- Desarrollar una nueva ley de SST.

Objetivo 2: Reforzar la capacidad institucional en materia de SST (2021-2023)

- Establecer una autoridad nacional de SST.
- Desarrollar la capacidad del Departamento de Inspección de Fábricas y Establecimientos.
- Desarrollar la capacidad del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.



33 Australia. 2023. Estrategia de Salud y Seguridad en el Trabajo (WHS) de Australia para 2023-2033. <https://www.safework.sa.gov.au/news-and-alerts/news/documents/Australian-Work-Health-and-Safety-Strategy-2023-2033.pdf>

34 Ibíd.

35 Bangladesh: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-dhaka/documents/publication/wcms_835885.pdf

Objetivo 3: Mejorar la seguridad y salud en el lugar de trabajo (2021-2030)

- ▶ Crear comités de seguridad y salud en todos los lugares de trabajo.
- ▶ Desarrollar y aplicar programas de seguridad y salud específicos para la industria.
- ▶ Promover la sensibilización y la formación en materia de seguridad y salud.

Objetivo 4: Mejorar la gestión de productos químicos y sustancias peligrosas (2021-2030)

- ▶ Elaborar un inventario nacional de productos químicos y sustancias peligrosas.
- ▶ Promover la manipulación, el almacenamiento y la eliminación seguros de productos químicos y sustancias peligrosas.
- ▶ Elaborar y aplicar un programa de gestión de residuos peligrosos.

Objetivo 5: Prevenir y controlar las enfermedades profesionales (2021-2030)

- ▶ Desarrollar y aplicar un programa nacional de prevención y control de las enfermedades profesionales.
- ▶ Establecer una lista nacional de enfermedades profesionales.
- ▶ Desarrollar y aplicar programas de seguridad y salud específicos para la industria.

Objetivo 6: Promover la participación y el empoderamiento de los trabajadores (2021-2030)

- ▶ Promover la participación de los trabajadores en los comités de seguridad y salud y en los programas de formación.
- ▶ Establecer organizaciones de trabajadores y fortalecer las existentes, y promover su participación en la SST.
- ▶ Desarrollar y aplicar medidas para proteger a los trabajadores de la violencia y el acoso.

Objetivo 7: Promover la SST en las pequeñas y medianas empresas (2021-2030)

- ▶ Desarrollar y aplicar programas de SST específicos para pequeñas y medianas empresas.
- ▶ Promover el uso de sistemas de gestión de la SST.
- ▶ Proporcionar formación y sensibilización sobre SST a las pymes.

Objetivo 8: Desarrollar y aplicar un sistema nacional de vigilancia de la SST (2021-2023)

- ▶ Desarrollar y aplicar un sistema nacional de vigilancia de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.
- ▶ Desarrollar y aplicar un sistema de notificación e investigación de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.

Objetivo 9: Promover la cooperación internacional en materia de SST (2021-2030)

- ▶ Desarrollar y aplicar programas de cooperación internacional en materia de SST.
- ▶ Establecer asociaciones con organizaciones internacionales y asociados para el desarrollo.
- ▶ Promover las normas y buenas prácticas internacionales en materia de SST.

Objetivo 10: Movilizar recursos para la SST (2021-2030)

- ▶ Aumentar la inversión en SST por parte del Gobierno y el sector privado.
- ▶ Movilizar recursos de los asociados internacionales para el desarrollo.
- ▶ Crear un fondo nacional de SST.

Ecuador

Ecuador desarrolló su estrategia de SST como parte de su Política Nacional de Salud en el Trabajo 2019-2025, a fin de promover la salud en el trabajo y prevenir las enfermedades profesionales. Sigue un enfoque tripartito, con la participación del Gobierno, los trabajadores y los empleadores. La estrategia incluye elementos para fortalecer la atención primaria de salud en el lugar de trabajo, y para apoyar y apuntalar el cambio de orientación del sistema nacional de atención de salud de un modelo basado en la curación a otro modelo basado en la prevención.

Incluye los siguientes elementos:³⁶

- fortalecer la responsabilidad del Estado, los empleadores y los trabajadores en la creación de herramientas de salud en el trabajo que favorezcan el empleo y la productividad;
- promover medio ambientes de trabajo saludables mediante la promoción de la salud y la prevención de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales;
- desarrollar soluciones prácticas, conocimientos y pruebas en el ámbito de la salud en el trabajo;
- promover el diálogo y la participación de los agentes sociales en la formulación de políticas públicas sobre cuestiones relacionadas con la salud en el trabajo, y
- promover acciones de salud en el trabajo dirigidas al sector informal, que tomen en consideración los determinantes de la salud a través de intervenciones intersectoriales.

Malta

En Malta, la perspectiva adoptada por la Autoridad de Salud y Seguridad en el Trabajo (OHSA) incluye el desarrollo de una cultura que vaya más allá del lugar de trabajo, que adopte una visión holística de la salud y que valore la prevención de riesgos. Los lugares de trabajo malteses serán un entorno en el que la salud y la seguridad estén integradas en todos los sistemas y procesos de trabajo para alcanzar el objetivo global de cero incidentes evitables en el trabajo. Para ello, se ha elaborado el Plan Estratégico de Salud y Seguridad en el Trabajo (2022-2027), con el cometido de trabajar con otras partes a fin de asegurar lugares de trabajo más seguros y saludables en Malta. En este contexto, trabajar con otras partes significa colaborar con todas las partes interesadas en la SST, incluidos los trabajadores, los empleadores, los órganos pertinentes y otros países³⁷.

El plan estratégico de Malta es conforme al Pilar Europeo de Derechos Sociales (EPSR) de 2017, que actúa como brújula para una Europa social fuerte, justa, inclusiva y llena de oportunidades. El plan estratégico hace referencia a uno de los principios fundamentales del Pilar, a saber, que los trabajadores tienen derecho a un nivel alto de protección de su salud y seguridad en el trabajo.

La estrategia define cinco áreas de actividad³⁸. Para cada área de actividad se proporcionan los resultados deseados, los objetivos concretos y los principales productos. Las áreas de actividad son las siguientes:

- Legislación, cumplimiento y ejecución:
- Desarrollo de capacidades en la OHSA
- Comunicación de las ventajas de la SST
- Adopción de las medidas adecuadas contra los riesgos existentes y emergentes
- Evaluación de la eficacia de las medidas adoptadas

36 Ecuador. 2019. Política Nacional de Salud en el Trabajo. <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2019/10/MANUAL-DE-POLITICAS-final.pdf>

37 Malta: Plan Estratégico para la seguridad y salud en el trabajo 2022-2027, https://www.ohsa.mt/sites/default/files/2022-06/Strategic-Plan-2022-2027_0.pdf

38 Ibid.

6. Sistema nacional de registro y notificación de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales

La recopilación y el análisis de datos relativos a los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales son esenciales para identificar sus causas, detectar nuevos peligros y riesgos emergentes y desarrollar medidas de prevención. Disponer de datos de precisos y fiables sobre los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales es fundamental para definir prioridades y diseñar estrategias eficaces de prevención en materia de SST. Sin embargo, la infranotificación de las enfermedades y lesiones profesionales sigue siendo un problema en todo el mundo, e incluso cuando existen sistemas de registro y notificación, a menudo son incompletos.

Las disposiciones que regulan los sistemas de registro y notificación se recogen en el Convenio núm.155 y su Protocolo de 2002, así como en el Convenio núm.187. A fin de dar efecto esta la política, la autoridad o autoridades competentes deben asegurar «... 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». El Protocolo de 2002 (núm.155) se adoptó específicamente para promover la armonización de los procedimientos de registro y notificación. Incluye también 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 anual de estadísticas anuales al respecto.

Además, el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el registro y la notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (1996) tiene como propósito suministrar orientaciones a quienes deban formular disposiciones y establecer sistemas, procedimientos y mecanismos tanto para el registro y la notificación de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, accidentes de trayecto, sucesos peligrosos e incidentes, como para su investigación y su prevención.

Mediante el establecimiento de un sistema nacional de registro y notificación de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, los Estados Miembros pueden identificar los riesgos en el lugar de trabajo y adoptar las medidas adecuadas para prevenir futuros incidentes, garantizando en última instancia la salud y la seguridad de sus trabajadores.

▶ Estado de aplicación

Los datos recopilados revelan que más del 90 por ciento de los 187 Estados Miembros de la OIT han establecido un sistema de registro y notificación de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.

De los 16 Estados Miembros que no cuentan con un sistema de este tipo, la mitad son de Asia y el Pacífico, el 25 por ciento de África, el 13 por ciento de los Estados Árabes y el 6 por ciento de las Américas y Europa y Asia Central.

Dato clave

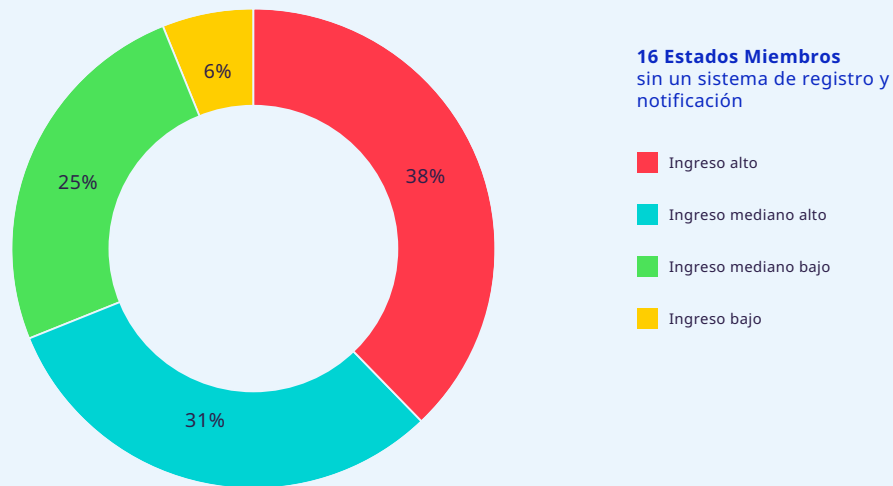
- ▶ 171 de los 187 Estados Miembros han desarrollado sistemas de registro y notificación de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.
- ▶ Sólo el 41 por ciento de los Estados Miembros que disponen de un sistema de registro y notificación han proporcionado datos a la OIT en los últimos cinco años.

► **Implementar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable:**
¿En qué punto nos encontramos?

Por grupo de países por nivel de ingresos (gráfico 12), el mayor porcentaje de países sin sistema de registro y notificación corresponde a los de ingreso bajo (38 por ciento), seguidos de los de ingreso mediano bajo (31 por ciento) y mediano alto (25 por ciento), mientras que los países de ingreso alto representan sólo el 6 por ciento de los países sin sistema de registro y notificación.

Aunque el elevado porcentaje de Estados Miembros que disponen de sistemas de registro y notificación refleja una tendencia positiva hacia el establecimiento de dichos sistemas a escala mundial, cabe señalar que este análisis sólo toma en consideración la existencia de un sistema de notificación y no su calidad. Mientras que algunos sistemas pueden considerarse avanzados y conformes con las normas internacionales del trabajo, otros pueden ser más básicos debido a la falta de recursos y capacidades. Además, algunos sistemas sólo cubren a determinados grupos de trabajadores, lo que provoca brechas de datos que revisten mucha importancia.

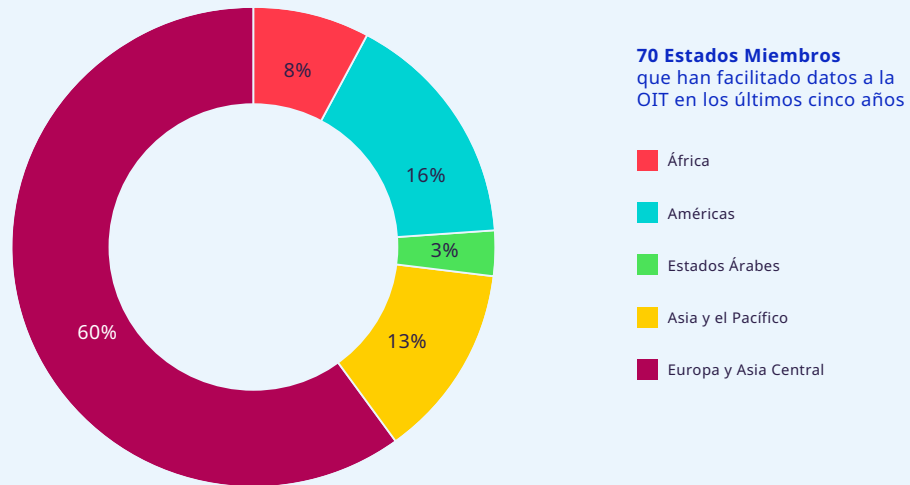
► **Gráfico 12: Distribución de los países sin sistema de registro y notificación, por grupo de países por nivel de ingresos**



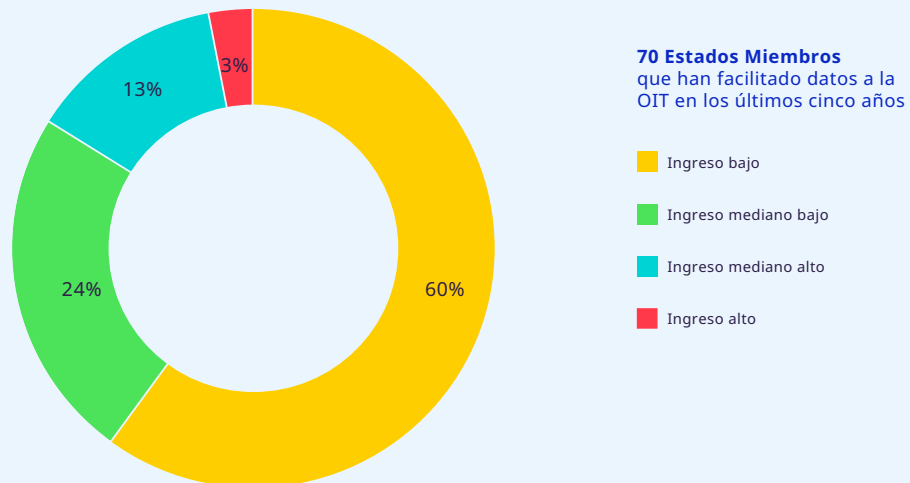
La OIT pide a los Estados Miembros que le proporcionen estadísticas laborales, que luego compila y distribuye en la base de datos ILOSTAT. Esta base de datos incluye un catálogo de datos sobre SST, incluidas estadísticas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Es importante señalar que la notificación de datos a la OIT no es un requisito formal que deban cumplir los Estados Miembros, por lo que existen importantes brechas en estas estadísticas globales. ILOSTAT está gestionada por el Departamento de Estadística de la OIT, principal fuente de estadísticas laborales de las Naciones Unidas y organismo responsable de 14 indicadores del mercado de trabajo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), incluido el indicador 8.8.1 (lesiones ocupacionales mortales y no mortales por cada 100 000 trabajadores, por sexo y estatus migratorio). Los datos se recopilan utilizando el cuestionario anual sobre SST de ILOSTAT, que es una encuesta (en Excel) distribuida en todo el mundo a las oficinas nacionales de estadística y a los ministerios de trabajo de los Estados Miembros³⁹. El cuestionario recoge datos sobre lesiones profesionales mortales y no mortales, así como sobre número de días de trabajo perdidos debido a casos de incapacidad temporal derivados de lesiones profesionales. Sin embargo, sólo 70 Estados Miembros de países con un sistema de registro y notificación han compartido datos sobre lesiones y enfermedades profesionales con la OIT en los últimos cinco años. Como puede observarse en el gráfico 13, el mayor porcentaje de estos países procede de Europa y Asia Central (en torno al 60 por ciento), seguidos de las Américas (16 por ciento), Asia y el Pacífico (13 por ciento), África (8 por ciento) y los Estados Árabes (3 por ciento). Al llevar a cabo un análisis por nivel de ingreso (gráfico 14), se observa que el 60 por ciento son países de ingreso alto, alrededor del 24 por ciento de ingreso mediano alto, el 13 por ciento de ingreso mediano bajo y sólo el 3 por ciento de ingreso bajo.

39 https://www.ilo.org/ilostat-files/xQ/YI/docs/ILOxQguide_EN.pdf

► **Gráfico 13. Distribución de los Estados Miembros que han facilitado datos a la OIT en los últimos cinco años, por región de la OIT.**



► **Gráfico 14. Distribución de los Estados Miembros que han facilitado datos a la OIT en los últimos cinco años, por nivel de ingresos**



Cabe señalar que el 47 por ciento de los Estados Miembros de la OIT que disponen de un sistema de registro y notificación nunca han comunicado datos (n=40) a la OIT o no lo han hecho en los últimos 15 años. El 48 por ciento de estos países son de África, el 20 por ciento de Asia y el Pacífico, el 16 por ciento de las Américas, el 9 por ciento de los Estados Árabes y el 7 por ciento de Europa y Asia Central.

► Conclusión

Cada año, numerosos trabajadores de todo el mundo siguen perdiendo la vida a causa de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Millones más sufren lesiones debilitantes o padecen enfermedades crónicas devastadoras que afectan a su calidad de vida y a su seguridad económica. Además del inmenso sufrimiento causado a los trabajadores y sus familias, los costos económicos asociados son inmensos para las empresas, los países y el mundo. Unas políticas y programas de SST eficaces e integrales pueden proteger a los trabajadores de posibles daños en todas las regiones y sectores; sin embargo, estos elementos, que constituyen el núcleo de los Convenios fundamentales núms. 155 y 187, no se aplican plenamente en la práctica.

El presente estudio se ha llevado a cabo para proporcionar información sobre el estado de aplicación global de los elementos clave contenidos en los dos convenios fundamentales sobre SST. Los resultados indican que, aunque se está avanzando en algunos aspectos de la SST, la seguridad y salud de numerosos trabajadores de todo el mundo sigue estando en peligro debido a la falta de actuaciones SST apropiadas en algunos ámbitos de importancia crucial.

Principales resultados

Los resultados varían considerablemente según el tipo de prestación, y se observan ciertas tendencias en función de la región geográfica y el grupo de países por nivel de ingresos.

Casi la mitad de los Estados Miembros de la OIT cuentan con una política nacional de SST, pero sólo un tercio dispone de un programa nacional de SST actualizado. Más de 100 Estados Miembros de la OIT no han tenido nunca un programa de SST.

Casi todos los Estados Miembros cuentan con una autoridad u organismo responsable de la SST, que en la mayoría de los casos estaba adscrito al Ministerio de Trabajo.

El diálogo social es clave, ya sea a través de organismos nacionales tripartitos o de comités bipartitos en el lugar de trabajo. Se observan resultados positivos en ambos ámbitos, ya que casi el 80 por ciento de los Estados Miembros cuentan con un organismo nacional tripartito y más del 70 por ciento incluyen en su legislación nacional disposiciones para la creación de comités de SST en el lugar de trabajo. Todos los países de Asia Oriental, Asia Occidental, Europa Oriental, Europa Septentrional y Europa Occidental cuentan con un organismo nacional tripartito.

Casi todos los Estados Miembros cuentan con un sistema de registro y notificación de lesiones y enfermedades profesionales, aunque en este estudio no ha sido posible evaluar la calidad de cada sistema⁴⁰.

En casi el 70 por ciento de los Estados Miembros, los trabajadores tienen derecho a retirarse de una situación de trabajo peligrosa sin riesgo a sufrir represalias.

Los Estados Miembros que han ratificado los Convenios núms. 155 y 187 tienen más probabilidades de contar con una política o un programa de SST que los que no los han ratificado. Sin embargo, un número significativo de Estados Miembros que han ratificado alguno de los convenios fundamentales sobre SST no cuentan ni con una política ni con un programa de SST. Los trabajadores de los Estados Miembros que han ratificado el Convenio núm. 155 son más susceptibles de reconocer el derecho a interrumpir una situación de trabajo peligrosa sin consecuencias injustificadas y de poder constituir comités de SST en el lugar de trabajo que los trabajadores de los Estados que no lo han ratificado.

⁴⁰ Sin embargo, menos de la mitad de los Estados Miembros que disponen de un sistema de registro y notificación han proporcionado datos a la OIT en los últimos cinco años.

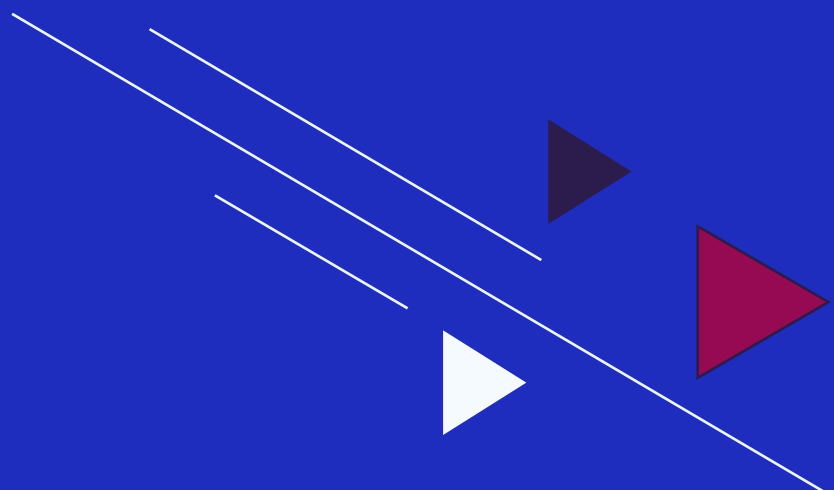
Los resultados muestran que la aplicación en los países de ingreso alto es mayor que en los países de ingreso bajo y mediano bajo. Por ejemplo, los países de ingreso alto tienen más probabilidades de contar con políticas de SST, programas de SST, organismos nacionales tripartitos y un sistema de registro y notificación. Por el contrario, los países de ingreso bajo registran el porcentaje más bajo de políticas y programas de SST y son los que menos probabilidades tienen de contar con un sistema de registro y notificación o de presentar datos a la OIT. La legislación del 85 por ciento de los países de ingreso alto contiene disposiciones que protegen a los trabajadores de consecuencias injustificadas si interrumpen una situación de trabajo peligrosa, frente a sólo el 44 por ciento de los países de ingreso bajo.

Europa y Asia Central tienen el mayor porcentaje de Estados Miembros con políticas nacionales de SST y programas de SST, y son los más propensos a presentar datos sobre enfermedades profesionales y accidentes del trabajo a la OIT. Los Estados Miembros de África son los que menos probabilidades tienen de contar con una política nacional de SST, mientras que los Estados Árabes son los que menos probabilidades tienen de contar con un programa nacional de SST o de permitir la existencia de comités de SST en el lugar de trabajo.

Aunque este estudio arroja resultados positivos, muchos ámbitos clave de la SST siguen requiriendo atención urgente. El establecimiento de condiciones de trabajo más seguras para los trabajadores de todo el mundo debe considerarse una prioridad para los Gobiernos y los interlocutores sociales, con el fin de proteger a los trabajadores de hoy y del futuro. La SST también es un tema de importancia para varios Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), como el Objetivo 3, el Objetivo 8 y el Objetivo 16.

Las normas de la OIT en materia de SST proporcionan herramientas esenciales a los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores para establecer prácticas esenciales y proporcionar el máximo nivel de seguridad en el trabajo. Además, la OIT cuenta con una serie de publicaciones importantes en el ámbito de la SST, como repertorios de recomendaciones prácticas y directrices, que pueden proporcionar orientación adicional sobre temas específicos. La ratificación de los convenios fundamentales sobre SST (Convenio núm. 155 y Convenio núm. 187) es un paso inicial importante, pero sólo mediante su aplicación efectiva podrán los Estados Miembros hacer realidad el principio y derecho fundamental a un medio de trabajo seguro y saludable.

La decisión de incluir un «medio ambiente de trabajo seguro y saludable» como principio y derecho fundamental en el trabajo pone de relieve el compromiso suscrito por los interlocutores tripartitos de proteger a los trabajadores de enfermedades y accidentes relacionados con su trabajo. Se trata de un punto de partida importante y de una base sólida para seguir actuando en el ámbito de la SST. A través de una participación y cooperación efectivas en el proceso de toma de decisiones y de aplicación de la SST a todos los niveles pertinentes, los mandantes de la OIT tienen el potencial de mejorar la vida de millones de trabajadores en todo el mundo.



► Anexo: Regiones y Subregiones de la OIT amplias y detalladas

Región de la OIT	Subregión de la OIT - Amplia	Subregión de la OIT - Detallada	
África	África Septentrional	África Septentrional	Argelia Egipto Libia Marruecos Sudán Túnez
	África Subsahariana	África Central	Angola Camerún República Centroafricana Chad Congo República Democrática del Congo Guinea Ecuatorial Gabón Santo Tomé y Príncipe
		África Meridional	Botsuana Esuatini Lesoto Namibia Sudáfrica
		África Occidental	Benín Burkina Faso Cabo Verde costa de marfil Gambia Ghana Guinea Guinea-Bisáu Liberia Malí Mauritania Níger Nigeria Senegal Sierra Leona Togo
	África Oriental	Burundi Comoras Yibuti Eritrea Etiopía Kenia Madagascar Malawi Mauricio Mozambique Ruanda Seychelles Somalia Sudán del Sur Uganda Tanzanía, República Unida de Zambia Zimbabue	

Estados Árabes	Estados Árabes	CCG	Baréin Kuwait Omán Katar Arabia Saudita Emiratos Árabes Unidos
		No-CCG	Irak Jordán Líbano República Árabe Siria Yemen
Asia y el Pacífico	Asia Meridional	Asia Meridional	Afganistán Bangladesh India Irán (República Islámica de) Maldivas Nepal Pakistán Sri Lanka
	Asia Oriental	Asia Oriental	China Japón Mongolia Corea, república de
	Asia Sudoriental y el Pacífico	Asia Sudoriental	Brunei Darussalam Camboya Indonesia República Democrática Popular Lao Malasia Birmania Filipinas Singapur Tailandia Timor Oriental Vietnam
		Islas del Pacíficos	Australia Cook Islands Fiji Kiribati Marshall Islands New Zealand Palau Papua New Guinea Samoa Solomon Islands Tonga Tuvalu Vanuatu

► **Implementar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable:**
¿En qué punto nos encontramos?

Europa y Asia Central	Asia Central y Occidental	Asia Central	Kazajstán Kirguistán Tayikistán turkmenistán Uzbekistán
		Asia Occidental	Armenia Azerbaiyán Chipre Georgia Israel Turquía
	Europa Oriental	Europa Oriental	Bielorrusia Bulgaria República Checa Hungria Polonia Moldavia, República de Rumania Federación Rusa Eslovaquia Ucrania
	Europa Septentrional, Meridional y Occidental	Europa Meridional	Albania Bosnia y Herzegovina Croacia Grecia Italia Malta Montenegro Macedonia del norte Portugal San Marino Serbia Eslovenia España
Europa Occidental		Austria Bélgica Francia Alemania Luxemburgo Países Bajos Suiza	
Europa Septentrional		Dinamarca Estonia Finlandia Islandia Irlanda Letonia Lituania Noruega Suecia Reino Unido de Gran Bretaña y Irlanda del Norte	

Américas	América Latina y el Caribe	América del Sur	Argentina Bolivia (Estado Plurinacional de) Brasil Chile Colombia Ecuador Guayana Paraguay Perú Surinam Uruguay Venezuela (República Bolivariana de)
		América Central	Belize Costa Rica El Salvador Guatemala Honduras México Nicaragua Panamá
		Caribe	Antigua y Barbuda Bahamas Barbados Cuba Dominica República Dominicana Granada Haití Jamaica San Cristóbal y Nieves Santa Lucía San Vicente y las Granadinas Trinidad y Tobago
América del Norte	América del Norte	Canadá Estados Unidos de América	



**UN ENTORNO
DE TRABAJO**

**SEGURO Y
SALUDABLE**

**UN DERECHO
FUNDAMENTAL**



ilo.org

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