

Conferencia Internacional del Trabajo

98.^a reunión, 2009

Informe III (Parte 1B)

Estudio general relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), a la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164) y al Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores

Tercer punto del orden del día:
Informaciones y memorias sobre la aplicación
de convenios y recomendaciones

Informe de la Comisión de Expertos
en Aplicación de Convenios y Recomendaciones
(artículos 19, 22 y 35 de la Constitución)

Oficina Internacional del Trabajo Ginebra

Normas de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo

**Promover la seguridad y la salud
en el medio ambiente de trabajo**

ISBN 978-92-2-320636-9
ISSN 0251-3226

Primera edición 2009

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 Oficina Internacional del Trabajo 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 Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org.

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns.

Sumario

	<i>Párrafos</i>
Resumen	
Lista de abreviaturas	
Capítulo I. Introducción	1-32
Capítulo II. Requisitos de las normas de la OIT y revisión de la legislación y la práctica nacionales: el Convenio núm. 155 y la Recomendación núm. 164	33-222
Capítulo III. Requisitos de las normas de la OIT y revisión de la legislación y la práctica nacionales: registro, notificación y Protocolo de 2002	223-275
Capítulo IV. Impacto, obstáculos y perspectivas de nuevas ratificaciones	276-287
Capítulo V. Observaciones finales	288-306

Indice

	<i>Página</i>
Resumen	xi
Lista de abreviaturas	xv
Capítulo I. Introducción	1
1. Antecedentes y alcance del Estudio	1
2. Lugar de la seguridad y la salud en el trabajo	1
3. Los instrumentos de 1981	6
A. Política centrada en la prevención	6
B. Ambito de aplicación y objetivos	7
C. Cláusulas relativas a la flexibilidad	7
4. Los instrumentos en su contexto	10
5. Situación relativa a la ratificación	10
6. Información disponible	11
7. Plan del Estudio general	12
Capítulo II. Requisitos de las normas de la OIT y revisión de la legislación y la práctica nacionales: el Convenio núm. 155 y la Recomendación núm. 164	13
1. Ambito de aplicación, cobertura y exclusiones	13
A. Ramas de la actividad económica abarcadas.....	13
B. Categorías específicas de trabajadores abarcadas.....	15
C. La economía informal	16
D. Extensión progresiva del ámbito de aplicación	17
2. El papel de los empleadores y los trabajadores	18
3. Principios de una política nacional de prevención	21
A. El proceso de la política nacional	21
B. Las políticas nacionales en la práctica	22
4. Principales esferas de acción	24
A. Control de los elementos materiales de trabajo.....	25
B. Adaptación del medio ambiente de trabajo a los trabajadores	25
C. Formación de las personas que participan en la actividad laboral	26
D. Comunicación y cooperación	27
E. Protección de los trabajadores y sus representantes contra medidas disciplinarias	27
5. Examen de la política y la situación nacionales.....	29

6.	Responsabilidades institucionales y cooperación.....	30
	A. Función y responsabilidades administrativas	30
	B. Coordinación, cooperación y consulta	31
	1) Coordinación y cooperación.....	31
	2) Organismo central.....	32
	3) Celebración de consultas	33
7.	La aplicación a nivel nacional	33
	A. La acción legislativa a nivel nacional	33
	B. Control de la aplicación de la legislación	35
	1) Sistemas de inspección laboral adecuados y apropiados	35
	2) Sanciones apropiadas.....	39
	3) Mecanismos complementarios y voluntarios.....	39
	C. Orientación e información sobre seguridad y salud en el trabajo	41
	1) Facilitar orientación para asegurar el cumplimiento.....	41
	2) Incluir la SST en todos los niveles de enseñanza y formación	46
	D. Ampliación progresiva de la política nacional	48
	1) Controlar la concepción, la construcción y el acondicionamiento de las empresas.....	50
	2) Controlar el uso de sustancias y los procesos de trabajo.....	51
	3) Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales: registro, notificación y estadísticas	53
	4) Realización de encuestas	55
	5) Publicación de las medidas tomadas en aplicación de la política nacional y datos relacionados.....	55
	6) Conocimientos y evaluación de riesgos.....	56
	E. Protección de los trabajadores que interrumpen situaciones de trabajo que entrañen un peligro inminente y grave.....	57
	F. Responsabilidades de los diseñadores, fabricantes, importadores, etc.	60
	1) Cerciorarse de que la maquinaria, los equipos o las sustancias no entrañan peligro	62
	2) Poner la información y las instrucciones a disposición	64
	3) Llevar a cabo estudios y trabajos de investigación	66
8.	Aplicación en el lugar de trabajo	67
	A. Deberes y responsabilidades de los empleadores	67
	1) Deberes y responsabilidades generales	68
	2) Dos o más empleadores en un mismo lugar de trabajo.....	69
	3) Sistemas de respuesta de emergencia.....	71
	B. Disponibilidad de servicios y asesoramiento sobre SST	72
	C. Derechos y deberes de los trabajadores y sus representantes.....	74
	1) El deber de los trabajadores de cooperar	75
	2) Representantes de los trabajadores	76
	3) Formación de los trabajadores y sus representantes	77
	4) Participación de los trabajadores, sus representantes y sus organizaciones en investigaciones	78
	5) Situaciones que entrañan un peligro grave e inminente	78
	D. Cooperación entre empleadores y trabajadores.....	79
	1) Acuerdos de cooperación	79
	2) Funciones de los mecanismos de cooperación y colaboración	81
	E. Adopción de medidas de SST sin carga financiera alguna para los trabajadores	82
9.	Referencias a otros instrumentos	83

Capítulo III. Requisitos de las normas de la OIT y revisión de la legislación y la práctica nacionales: registro, notificación y Protocolo de 2002	85
1. Antecedentes	85
2. Ambito de aplicación y contenido.....	86
A. Accidentes del trabajo.....	86
B. Enfermedades profesionales	87
C. Sucesos peligrosos.....	89
D. Accidentes de trayecto.....	89
3. Requisitos comunes.....	91
4. Requisitos y procedimientos de registro	92
A. Responsabilidad de registro	92
1) Informar a los trabajadores y a sus representantes	92
2) Mantenimiento y utilización de registros	93
3) Protección de los trabajadores contra medidas de represalia y disciplinarias	93
B. Información que debe registrarse	93
C. Tiempo de mantenimiento de los registros	94
D. Confidencialidad	94
5. Requisito de notificación	94
A. Responsabilidades de los empleadores	95
1) Notificación a las autoridades competentes u otros órganos designados.....	95
2) Información a los trabajadores y sus representantes	95
B. Notificación por parte de otros órganos	96
1) Criterios que determinan los requisitos de notificación.....	97
2) Plazos de notificación	97
6. Estadísticas nacionales.....	98
A. Publicación anual de estadísticas.....	98
B. Sistemas de clasificación.....	100
C. Estadísticas disponibles.....	102
Capítulo IV. Impacto, obstáculos y perspectivas de nuevas ratificaciones	105
1. El Convenio y la Recomendación	105
2. El Protocolo.....	107
3. Asistencia de la OIT a los Estados Miembros y a los interlocutores sociales.....	108
Capítulo V. Observaciones finales	111
1. La pertinencia continuada de los instrumentos.....	111
2. Enfrentándose a un desafío continuo	114

Anexos

I. Listas de ratificaciones	117
II. Cuadro de las memorias solicitadas y recibidas sobre el Convenio núm. 155, la Recomendación núm. 164 y el Protocolo de 2002 relativo al Convenio núm. 155 en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT	119
III. Textos legislativos por país	125
IV. Textos del Convenio núm. 155 y de la Recomendación núm. 164	157
V. Texto del anexo a la Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 197)	171
VI. Texto del Protocolo relativo al Convenio núm. 155	173

Recuadros

<i>Dinamarca</i> – El sistema Smiley	38
<i>Australia (Victoria)</i> – Una estrategia proactiva de aplicación	40
<i>Nueva Zelandia</i> – Estrategia de prevención y educación	42
Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo	45
Evaluación de los riesgos derivados de los nanomateriales	52
Sistema globalmente armonizado de clasificación y etiquetado de productos químicos de las Naciones Unidas	65

*En el presente Estudio general figurarán en cursivas los nombres de los Estados Miembros que han ratificado el Convenio y en los cuales éste está en vigor. Los Estados Miembros que también han ratificado el Protocolo figuran en **negritas y cursivas**. Los números entre paréntesis en las notas a pie de página hacen referencia a la legislación nacional pertinente, tal como figura en el anexo III.*

Resumen

La promoción de condiciones y de un ambiente de trabajo decentes, seguros y saludables ha sido un objetivo constante de la acción de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde su fundación en 1919. A lo largo de los últimos noventa años, la Organización ha ido constituyendo un cuerpo significativo de instrumentos internacionales y documentos de orientación destinados a ayudar a los mandantes a potenciar sus capacidades para prevenir y gestionar los riesgos y peligros en el lugar de trabajo. El presente Estudio general examina tres instrumentos básicos en este ámbito, a saber, el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164) y el Protocolo de 2002 relativo al Convenio núm. 155, los cuales proporcionan un marco referencial para la creación y la aplicación de sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo (SST), amplios y con base en la prevención y la mejora continua.

A pesar de los esfuerzos desplegados a escala mundial para abordar la situación de la SST se estima que cada año siguen ocurriendo cerca de dos millones de muertes y unos 330 millones de accidentes relacionados con el trabajo. Esta es la magnitud del desafío que exige desplegar continuos y renovados esfuerzos para hacerle frente. El presente Estudio general destaca los progresos realizados por los Estados Miembros de la OIT, la continuada y creciente pertinencia de los instrumentos en cuestión y la estrategia básica vehiculada en ellos. Los instrumentos de que se trata fueron concebidos para ser aplicados progresivamente y para que su aplicación se adaptara a las condiciones y la evolución nacionales. Si bien se ha de continuar desplegando esfuerzos para asegurar que todos los trabajadores y todas las ramas de la actividad económica puedan acogerse a la protección que brindan estos instrumentos, las cláusulas de flexibilidad y el principio de aplicación progresiva contenidos en el Convenio núm. 155 debería permitir que muchos otros países del mundo consideraran ratificarlo y darle efecto.

La estrategia invocada en el Convenio núm. 155 y en la Recomendación núm. 164 exige actuar en ámbitos esenciales de la SST, tales como el de la formulación, la aplicación y la revisión periódicas de una política nacional; la participación, plena y en todos los planos, de los empleadores, los trabajadores y sus respectivas organizaciones, y otras partes interesadas; la definición de las responsabilidades institucionales a nivel nacional y de las responsabilidades, los deberes y los derechos respectivos de los empleadores, de los trabajadores y de sus representantes, y las exigencias relativas al conocimiento, la educación, la formación y la información en materia de SST.

Un número importante de países, en particular los países en desarrollo, informan que se encuentran en el proceso de formulación o de actualización de sus políticas nacionales, y de desarrollo de sus sistemas de regulación o de control de la aplicación de las mismas. Varios países se encuentran igualmente en el proceso de formular, reorientar o aplicar políticas centradas en un número de cuestiones que comienzan a perfilarse

como el estrés y los trastornos del aparato locomotor, la asistencia a las pequeñas y medianas empresas (PYME) y la promoción de prácticas idóneas.

Aunque si hubiese contado con más información, en particular de parte de los interlocutores sociales, la Comisión de Expertos hubiese podido obtener un cuadro general más preciso y fiable sobre la aplicación en la práctica de los requisitos en materia de SST, le ha sido posible concluir que una mayoría de Estados Miembros de la OIT dan efecto y en medida creciente a las disposiciones del Convenio, así como de la Recomendación. Tal grado de implicación es una clara señal de que estos instrumentos tienen su lugar en el corazón de la acción nacional en materia de SST. Este Estudio general destaca también la importancia crucial que reviste dar seguimiento a los avances realizados en la aplicación de las políticas nacionales de SST mediante el acopio y el análisis de datos referentes a su aplicación en la práctica y a las estadísticas sobre los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales y que deben intensificarse los esfuerzos para promover la ratificación del Protocolo y su aplicación en la práctica. A este respecto, muchos Estados Miembros podrían beneficiarse del asesoramiento y la cooperación técnica de la OIT, que pueden resultarles cruciales para seguir mejorando sus sistemas nacionales de SST, servicios que cabría esforzarse por ofrecer.

La pertinencia y la importancia de la utilización de un enfoque centrado en una política nacional de SST, tal como el incorporado en el Convenio núm. 155, fueron confirmadas en el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) y su respectiva Recomendación (núm. 197). Estos últimos complementan los instrumentos que son objeto del presente Estudio general ya que proporcionan orientación adicional sobre la utilización de un enfoque sistémico en la gestión de la SST en todos los planos y sobre el establecimiento progresivo de una cultura de SST basada en la prevención y en la información, la formación y la educación permanentes en ese ámbito. El ritmo creciente de ratificación del Convenio núm. 187 es una clara muestra del respaldo de los mandantes tripartitos de la OIT a la acción oportuna de esta Organización en el ámbito de la SST e indica a la vez un interés renovado en la prevención de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales y en la mejora de las condiciones y medio ambiente de trabajo. Teniendo en cuenta la estrecha interdependencia entre el Convenio núm. 155 y el Convenio núm. 187 deberían desplegarse esfuerzos para promover la ratificación de ambos instrumentos, conjuntamente. El apoyo conjunto de los interlocutores sociales a estos esfuerzos constituye un elemento central en el proceso que conduce a la realización del trabajo decente y el logro de condiciones y de un medio ambiente de trabajo seguros y saludables.

La Comisión de Expertos también ha identificado varios retos y oportunidades que deben tenerse en cuenta para la futura acción de la OIT en el ámbito de la SST. Entre ellos, alentar a las empresas multinacionales para que sirvan de modelo al aplicar y mantener las normas más estrictas de SST, e incitar a las empresas a que lideren la investigación de las causas de los riesgos para la SST y apoyen la aplicación de estrategias en el lugar de trabajo mediante iniciativas en el marco de la responsabilidad social de la empresa; hacer hincapié en la importancia que reviste facilitar el acceso fácil a la información, la orientación y la formación en SST a las PYME; elaborar indicadores prácticos y viables — teniendo en cuenta los indicadores del trabajo decente de la OIT — para dar seguimiento a los avances realizados en este ámbito; extender la protección en materia de SST a la economía informal; promover constantemente el diálogo social, que es un prerequisite esencial en esta esfera; mejorar la recolección de las estadísticas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y su calidad; promover la investigación y la elaboración de métodos para evaluar el impacto económico de una

aplicación sensata de los requerimientos en materia SST, y promover la cooperación internacional sobre SST.

La Comisión de Expertos expresa la esperanza de que el presente Estudio general permita que las disposiciones de estos instrumentos sobre SST se comprendan mejor y se apliquen de modo que produzcan efectos tangibles en el plano de la empresa. Destaca igualmente que la promoción de la SST es una responsabilidad que debe compartirse. A los gobiernos, los empleadores y los trabajadores y sus organizaciones les cabe un papel en la promoción de una cultura de prevención en lo que respecta a la SST, y en el desarrollo y la ampliación de medidas de protección social y en el establecimiento de condiciones de trabajo seguras y saludables, como se estipula, entre otros documentos, en la Declaración de Filadelfia y que confirma la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, ambas de la OIT. El Convenio núm. 155 y su Protocolo, y la Recomendación núm. 164, conjuntamente con el Convenio núm. 187 y la Recomendación núm. 197 siguen desempeñando un papel orientador en esta esfera por lo que se debería asignar atención prioritaria a su promoción y aplicación.

Lista de abreviaturas

ACGIH	Conferencia Americana de Higienistas Industriales Gubernamentales
AFNOR	Asociación Francesa de Normalización
AFSSET	Agencia francesa de seguridad sanitaria medioambiental y laboral
ANSI	Instituto Nacional de Normalización (EE.UU.)
ASCC	Consejo Australiano de Seguridad y Compensación
ASEAN	Asociación de Naciones del Asia Sudoriental
ASTM	American Society for Testing and Materials (actualmente: ASTM International)
ATSDR	Agency for Toxic Substances and Diseases Registry (EE.UU.)
CAS	Servicio de Resúmenes Químicos (EE.UU.)
CEI	Comisión Electrotécnica Internacional
CIS	Centro Internacional de Información sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (OIT)
CSA	Asociación de Normas del Canadá
EU	Unión Europea
EU-OSHA	Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación
GHS	Sistema globalmente armonizado de clasificación y etiquetado de productos químicos de las Naciones Unidas
HSE	Dirección de Salud y Seguridad (Reino Unido)
ICE	Informe de la Comisión de Expertos
IEA	Asociación Internacional de Ergonomía
<i>ILO-OSH 2001</i>	<i>Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo</i>
IPCS	Programa Internacional sobre Seguridad de las Sustancias Químicas
ISO	Organización Internacional de Normalización
NIOSH	Instituto Nacional de Seguridad y Salud Profesionales (EE.UU.)

OCDE	Organización de Cooperación y de Desarrollo Económicos
OIEA	Organismo Internacional de Energía Atómica
OMS	Organización Mundial de la Salud
OSHA	Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (EE.UU.)
PYME	pequeñas y medianas empresas
SST	seguridad y salud en el trabajo
TOM	trastornos osteomusculares
UNEP	Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente
VLEG	valores límite de exposición general
VLEP	valores límite de exposición profesional

Capítulo I

Introducción

1. Antecedentes y alcance del Estudio

1. De conformidad con las disposiciones del artículo 19, párrafo 5, apartado *e*), de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, congregado en su 297.^a reunión (noviembre de 2006), decidió pedir a los gobiernos de los Estados Miembros que no habían ratificado aún el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) (en adelante, el Convenio), ni el Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores (en adelante, el Protocolo), que informaran sobre la legislación y la práctica nacionales relativas a las cuestiones abordadas en estos instrumentos ¹. Mediante esa misma decisión, y en virtud del apartado *d*) del párrafo 6 del artículo 19 de la Constitución, también se invitó a los gobiernos de todos los Estados Miembros a que presentaran una memoria sobre su legislación y su práctica respectivas por lo que se refería a los asuntos tratados en la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164) (en adelante, la Recomendación), que complementa el Convenio núm. 155. Estas memorias, además de las sometidas en virtud de los artículos 22 y 35 por los Estados Miembros que han ratificado el Convenio y el Protocolo, han permitido a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (en adelante, la Comisión de Expertos) preparar el presente Estudio general sobre el curso dado en la legislación y la práctica a los instrumentos objeto de examen.

2. Lugar de la seguridad y la salud en el trabajo

2. La OIT se creó en 1919 para promover la justicia social como contribución a una paz universal y permanente. El preámbulo de la Constitución de la OIT dispone específicamente que la «protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo» es un elemento fundamental de la justicia social. Este derecho a unas condiciones de trabajo decente y a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable se reafirmó en la Declaración de Filadelfia, de 1944, y en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa ². Durante los últimos noventa años, la OIT ha elaborado muchos instrumentos sobre la seguridad y salud en el trabajo (SST) y cerca del 80 por ciento de todas las normas e instrumentos de la OIT están total o parcialmente relacionados con la SST. Muchas de las actividades de la

¹ Documento GB.297/12 (Rev.), párr. 87.

² Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, Conferencia Internacional del Trabajo, 97.^a reunión, Ginebra, 10 de junio de 2008.

OIT, como las relacionadas con el trabajo infantil, la economía informal, la incorporación de las cuestiones de género, la inspección del trabajo, los sectores específicos de la actividad económica, el VIH/SIDA y las migraciones, incluyen un componente de SST o elementos relacionados con la SST. Esto pone de relieve la persistente importancia que reviste para los mandantes tripartitos este ámbito tan complejo.

3. La magnitud de la carga humana y económica generada por las enfermedades y los accidentes relacionados con el trabajo, y, por consiguiente, la importancia de la SST, se entiende mejor cuando se estudian las estimaciones globales. Según cifras globales recientes de la OIT³, en 2003 se produjeron en el mundo alrededor de 358.000 accidentes del trabajo mortales, otros 337 millones de accidentes de trabajo que no resultaron mortales, y cerca de 1.950.000 personas murieron como consecuencia de enfermedades relacionadas con el trabajo. Se estimó que sólo el número de muertes causadas por productos químicos peligrosos era de 651.000. Aunque en términos de sufrimiento humano el costo de estas lesiones y enfermedades es incalculable, sus costes económicos son colosales para las empresas y a escala nacional y global⁴. Cuando se tienen en cuenta las indemnizaciones, la pérdida de horas de trabajo, las interrupciones de la producción, la formación y readaptación profesionales, los gastos médicos y la asistencia social, entre otros, se estima que estas pérdidas ascienden al 5 por ciento del PNB global anual. El coste económico anual de los accidentes industriales mayores se estima en 5.000 millones de dólares de los Estados Unidos⁵. Se debe reconocer que las mejores estimaciones pueden resultar en una subestimación de los verdaderos costes sociales y económicos, debido a la notificación insuficiente de los accidentes de trabajo y a la falta de reconocimiento de los orígenes profesionales de algunas enfermedades.

4. En general, la SST se define como la ciencia de la anticipación, el reconocimiento, la evaluación y el control de los riesgos derivados del lugar de trabajo o que se producen en el lugar de trabajo que pueden poner en peligro la salud y el bienestar de los trabajadores, teniendo en cuenta su posible impacto en las comunidades cercanas y el medio ambiente en general⁶. En 1950, el Comité Mixto OIT/OMS de Salud en el Trabajo consideró que «la finalidad de la salud en el trabajo consiste en lograr la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todos los trabajos»⁷. El logro de esta meta exige una evaluación de los riesgos⁸ y un sistema de gestión de la SST⁹, que es algo absolutamente fundamental

³ Véase detalles en el cap. III, sección 6, subsección C.

⁴ Véase Proyecto sobre la dinámica económica de las normas internacionales del trabajo, documento GB.300/LILS/10.

⁵ B. O. Alli: *Fundamentals principles of occupational health and safety*, segunda edición, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2008, págs. 3-6.

⁶ Definición de SST de la International Occupational Hygiene Association (IOHA): www.ioha.net. Los miembros de la IOHA son asociaciones profesionales de especialistas en seguridad y salud en el trabajo de 25 países. La IOHA tiene estatuto consultivo ante la OIT y la OMS.

⁷ De acuerdo con la amplia definición adoptada por el Comité Mixto OIT/OMS de salud en el trabajo en su primera reunión (1950), que se revisó en su duodécima reunión (1995). Véase www.ilo.org/safework.

⁸ La «evaluación de los riesgos» se define como el procedimiento de evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud derivados de peligros existentes en el lugar de trabajo. Véase las *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001)*, Ginebra, 2001, pág. 23.

⁹ El efecto positivo resultante de la introducción de los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (SST) en el plano de la organización, tanto respecto de la reducción de los peligros y los riesgos como de la productividad, es ahora reconocido por los gobiernos, los empleadores y los trabajadores. El «sistema de gestión de la SST» se define como el conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objeto establecer una política y objetivos de SST, y alcanzar dichos objetivos. Véase *ILO-OSH 2001*, págs. ix y 24.

para tener una estrategia de prevención. Tal como ocurre en otros ámbitos de la actividad humana debe encontrarse un equilibrio. La complejidad de ese equilibrio en lo que respecta a la SST proviene de su naturaleza cambiante, la rapidez de los progresos científicos y tecnológicos y los esfuerzos para minimizar el daño causado a los que están en primera línea de esos cambios. La SST se basa en los mismos principios generales que se desarrollaron para controlar los riesgos generados por la industrialización galopante y su demanda de fuentes de energía ¹⁰ y sistemas de transporte intrínsecamente peligrosos, así como de tecnologías cada vez más complejas.

5. El ritmo de la evolución socioeconómica mundial en los últimos cincuenta años, junto con los avances científicos y técnicos, ha entrañado la acumulación de un volumen sin precedentes de investigaciones y conocimientos sobre la gestión de riesgos, en general, y sobre el control de los riesgos y peligros en los entornos público y laboral, en particular. Los conocimientos así compartidos se han transformado en un enorme compendio de marcos reguladores internacionales, regionales y nacionales, así como de normativas técnicas, pautas, manuales de formación y fuentes de información práctica sobre todos los distintos aspectos de la SST en todas las ramas de actividad económica, de fácil acceso actualmente a través de los medios modernos de comunicación. Se han registrado notables progresos, tanto a nivel nacional como de la empresa, en lo que atañe a mejorar los mecanismos de diálogo social necesarios para abordar las cuestiones relacionadas con el trabajo, incluida la SST. Todos los países disponen hoy de instrumentos, mecanismos y otros medios jurídicos y técnicos para prevenir los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, si bien existen grandes diferencias en cuanto a sus niveles de exhaustividad, sofisticación, aplicación y capacidad de control de la aplicación.

6. Así y todo, a pesar de esta formidable inversión de esfuerzos y recursos, pareciera que la progresión se ha estancado en lo que concierne al logro de condiciones de trabajo decentes, seguras y saludables. Según las estimaciones más recientes de la OIT, la cifra total mundial de accidentes laborales y enfermedades profesionales, mortales y no mortales, no parece haber variado significativamente en los últimos diez años. Un examen minucioso de las estadísticas disponibles muestra también que, aun cuando los países industrializados han logrado reducir de forma sostenida el número de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, la situación es diferente en los países en rápida industrialización o en los que carecen de las capacidades técnicas y económicas apropiadas para mantener sistemas nacionales eficaces en materia de SST, y en particular mecanismos reguladores y de control de la aplicación.

7. Entre las razones que explican esta tendencia cabe mencionar la globalización de las economías de todo el mundo, el carácter cambiante de los perfiles de la fuerza de trabajo, la demografía o las corrientes migratorias, y una mayor información disponible. En efecto, el actual proceso de globalización de las economías del mundo ha sido, sin duda, uno de los principales motores del cambio en las tecnologías y los lugares del trabajo, incluso en la estructura del lugar del trabajo, con consecuencias tanto positivas como negativas sobre los niveles de cumplimiento de las buenas prácticas reconocidas. Las herramientas tradicionales de prevención y control de riesgos y peligros siguen siendo eficaces cuando se aplican correctamente, pero tienen que complementarse con

¹⁰ El origen de los conceptos actuales de seguridad y gestión del riesgo puede remontarse a la época en que se planteó la necesidad de dominar los enormes peligros inherentes a la utilización de la energía nuclear. Los antecedentes al respecto pueden consultarse en los sitios web del Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA), en <http://www.iaea.org>, y de la Agencia para la Energía Nuclear (AEN) de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), en www.nea.fr.

estrategias diseñadas para prever, identificar, evaluar y controlar los riesgos derivados de la adaptación constante a un mundo laboral que cambia rápidamente. Aunque la integración de los requisitos en materia de SST en las políticas de negocio de las grandes empresas, y en especial de las multinacionales, es ahora una tendencia arraigada, se siguen necesitando esfuerzos para ayudar a las microempresas y a las pequeñas y medianas empresas (PYME), así como al sector informal de la economía, a aplicar, por lo menos, medidas preventivas y medidas de protección básicas.

8. En este proceso, son esenciales el intercambio y la transferencia de conocimientos y de información, ya que la eliminación o la minimización de los riesgos dependen de que se disponga de acceso apropiado y oportuno a la información adecuada. Para que esto sea posible, es preciso movilizar a disciplinas y actores muy diferentes, a fin de hacer frente a los numerosos peligros y cuestiones organizativas que surgen en el mundo del trabajo, y de asegurar que los componentes de los sistemas nacionales funcionen de un modo coherente y coordinado. La aplicación de estos principios básicos en materia de SST a nivel nacional y de empresa supone, por lo tanto, la existencia de un sistema administrativo y técnico de gran complejidad y dotado de abundantes recursos. La formulación de estos principios y su transposición a instrumentos normativos y de orientación nacionales e internacionales ha sido un proceso gradual que se ha desarrollado a la par de los cambios socioeconómicos y tecnológicos registrados desde los inicios de la revolución industrial. Las normas y directrices internacionales desarrolladas por la OIT en este ámbito en los últimos noventa años reflejan una comprensión política cada vez más precisa del alcance y la magnitud de la reglamentación requerida y de la necesidad de afrontar los riesgos y peligros del lugar de trabajo, tanto los ya existentes como los que puedan surgir, mediante la formación y el fortalecimiento constantes de una cultura preventiva en materia de seguridad y salud.

9. Los sistemas normativos actuales en el ámbito de la SST tienen su origen en la revolución industrial del siglo XIX¹¹, época en la que los médicos, en particular en Europa, concentraron inicialmente sus esfuerzos en remediar la deplorable situación de los niños, impulsando una legislación sobre la edad mínima de admisión al empleo y las horas de trabajo. Esto redundó en la creación de servicios de inspección del trabajo encargados de velar por el cumplimiento de la legislación, y en la utilización de las competencias de médicos oficialmente encargados de certificar la edad de los trabajadores. Trágicos acontecimientos tales como incendios en las empresas impulsaron también la adopción de una legislación con normas de seguridad mejoradas en las empresas¹². A finales del siglo XIX, el concepto de responsabilidad sin culpa del empleador dio origen a regímenes de indemnización y de seguro en caso de lesiones profesionales y, posteriormente, de enfermedades profesionales, y ya en ellos aparecían incipientes reglas de prevención de los riesgos. La responsabilidad del empleador

¹¹ Aunque la historia de la salud en el trabajo comenzó mucho antes del siglo XIX, no debe olvidarse a una serie de ilustres precursores que contribuyeron a la práctica de la salud en el trabajo tal y como la conocemos en la actualidad, como Sir Percival Pott, en el Reino Unido, cuyos estudios condujeron a la promulgación de las primeras leyes sobre el cáncer profesional; Ramazzini, en Italia, y Agrícola, Paracelso y todos los médicos cuya primera pregunta a los pacientes era «¿Cuál es su profesión?» o «¿En qué consiste su trabajo?».

¹² Véase, por ejemplo, el incendio de la fábrica Triangle Shirtwaist de Nueva York del 25 de marzo de 1911, que fue uno de los mayores desastres en la historia americana del trabajo desde el principio de la revolución industrial. En este incendio murieron 146 trabajadores de la fábrica de ropa en 18 minutos, que quedaron atrapados por el fuego en el noveno piso detrás de las puertas cerradas voluntariamente con toda probabilidad, ya que los propietarios reivindicaron que los trabajadores robaban materiales. Véase por ejemplo www.en.wikipedia.org/wiki/Triangle_Shirtwaist_Factory_fire (sólo en inglés).

respecto de la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio es un principio fundamental de toda legislación laboral, basado en la lógica del contrato de trabajo.

10. Tras la Segunda Guerra Mundial, la ergonomía¹³ — principio conforme al cual el entorno de trabajo debería adaptarse al hombre, y no el hombre al entorno de trabajo — se convirtió en uno de los principios más importantes de la SST. Aunque en la época de la postguerra se observó una mejor comprensión de la incidencia cuantitativa del cáncer profesional y las enfermedades respiratorias, así como de la necesidad de que los servicios de salud en el trabajo complementaran el enfoque tradicional de la seguridad en el trabajo, la «confluencia» de ambas disciplinas fue un proceso lento¹⁴.

11. En 1972, el Informe Robens¹⁵ dio un impulso para que se ampliara el ámbito de aplicación de las normas internacionales sobre SST. Este enfoque se fomentó inicialmente como un conjunto de directrices a través del Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (PIACT)¹⁶, iniciado en 1976 por la OIT. Un primer esfuerzo para adoptar normas amplias¹⁷ se tradujo en la adopción del Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 148), y de la Recomendación que lo complementa (núm. 156), sólo tuvo un éxito parcial, ya que el alcance de estos dos instrumentos se limita a «la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones».

12. El Informe Robens también introdujo un concepto más fundamental, a saber, la necesidad de aplicar un enfoque basado en política de SST. En una resolución de la OIT adoptada en 1975, se pidió el desarrollo de políticas de SST a nivel nacional y empresarial que definieran las formas de participación de empleadores y trabajadores¹⁸. El concepto de enfoque basado en las políticas, ulteriormente se convirtió en el elemento central del Convenio y la Recomendación de 1981 sobre SST. El programa PIACT también estableció un modelo general para una política de SST, al abogar por que ésta fuera acompañada de un «enfoque participativo», allanando así el terreno para la introducción, en normas posteriores, del concepto de «cultura preventiva de seguridad y salud» como clave para una acción preventiva eficaz en el lugar de trabajo.

¹³ Selye: *The physiology and pathology of exposure to stress*, 1950. (Sólo en inglés).

¹⁴ En la Recomendación sólo figura una breve referencia a los servicios de salud en el trabajo; laguna que no se colmó hasta 1985, cuando se adoptó el Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161).

¹⁵ A. Robens, Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de Gran Bretaña: *Safety and health at work*, informe del Comité, 1970-1972 (Londres, 1972). Una de las recomendaciones más importantes de este informe era que habría que revocar progresivamente la legislación sobre seguridad y salud en sectores específicos para reemplazarla por una ley marco que abarcara todos los sectores y a todos los trabajadores.

¹⁶ OIT: Mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo: un programa internacional (PIACT) (Ginebra, OIT, 1984).

¹⁷ En la CIT (59.ª reunión), de 1974, se adoptó una *Resolución sobre el medio ambiente de trabajo* en la que se hacía un llamamiento en favor de la adopción de un enfoque global.

¹⁸ Véase la *Resolución sobre la acción futura de la OIT en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo*, CIT, 60.ª reunión, Ginebra, 1975.

3. Los instrumentos de 1981

A. Política centrada en la prevención

13. El Convenio y la Recomendación son innovadores en tanto que definen claramente un enfoque global basado en un proceso cíclico de elaboración, aplicación y revisión de una política, y no en un proceso lineal de establecimiento de obligaciones legales precisas. Este enfoque asegura que el sistema nacional de SST se mejore de forma continua y sea capaz de abordar las dificultades que plantea un mundo laboral en constante evolución. Asimismo, ambos instrumentos fijan la meta de esta mejora permanente, a saber, la prevención. ***El cambio de énfasis entre medidas de orden prescriptivo por otras medidas de orden preventivo ha sido un paso importante en la elaboración de normas sobre SST.*** Dado que la prevención total es un objetivo ideal, en términos reales supone no cejar en el empeño de mejorar la protección de los trabajadores. Por consiguiente, en los instrumentos adoptados desde 1981 se insiste debidamente en la prioridad que ha de concederse a las medidas preventivas, mientras que las medidas de protección se consideran un último recurso que ha de utilizarse cuando no se pueda evitar, minimizar o eliminar la exposición a riesgos. El requisito de celebrar consultas con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a la hora de formular, aplicar y revisar la política nacional de SST también es una innovación importante que traduce el hecho de que la SST debe abordarse principalmente a través de la estrecha cooperación entre los interlocutores sociales.

14. Este cambio hacia un enfoque de las políticas centrado en la prevención es pertinente no sólo a escala nacional sino también a nivel de empresa. Esta nueva orientación se ha reflejado en los convenios, a partir de la adopción del Convenio núm. 148, en los que se ha hecho hincapié en los deberes y responsabilidades del empleador, y en los derechos y deberes de los trabajadores, así como en la importancia que reviste el diálogo social como factor esencial para lograr condiciones y un entorno de trabajo seguros y saludables. La parte IV del Convenio núm. 155 tiene por objeto asignar responsabilidades a los empleadores y los trabajadores de cada empresa en la gestión del sistema de SST; este enfoque también se ha incluido en convenios posteriores¹⁹.

15. El tema central del Convenio núm. 155 y la Recomendación núm. 164 es, por lo tanto, la aplicación de una política centrada en la prevención más que en la reacción a las consecuencias de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. En consecuencia, ambos instrumentos constituyen un plan de acción para aplicar un enfoque sistémico de la SST en el que quede plasmado el principio de la acción preventiva. Como se puso de manifiesto en el debate general sobre el enfoque integrado de la SST que tuvo lugar en la reunión de 2003 de la Conferencia Internacional del Trabajo²⁰, y en la Estrategia Global resultante de la misma²¹, este enfoque es la característica dominante de los esfuerzos que hoy se despliegan en todo el mundo para poner freno a la incidencia de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales. Dicho enfoque

¹⁹ Como el Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170) el Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 174), y el Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176). Al objeto de responder a la creciente aplicación de principios de gestión en el ámbito de la SST y a la demanda de normas en dicho ámbito, la OIT adoptó, en 2001, las *ILO-OSH 2001*.

²⁰ *Actividades normativas de la OIT en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo*, CIT, 91.ª reunión, 2003, *Actas Provisionales* núm.22.

²¹ Véase http://www.ilo.org/public/spanish/protection/safework/globstrat_s.pdf.

constituye asimismo la base del Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) y la Recomendación núm. 197 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, adoptados en 2006.

B. Ambito de aplicación y objetivos

16. El Convenio y la Recomendación son instrumentos amplios y globales tanto en términos de su alcance como de sus objetivos. Ambos están estructurados para incluir la regulación de los principios de la política nacional (parte II) y las medidas específicas que han de adoptarse a nivel nacional (parte III) y a nivel de empresa (parte IV). La Recomendación contiene otras orientaciones técnicas y prácticas sobre la aplicación del Convenio. Así, por ejemplo, el artículo 4 sobre política y el artículo 5 sobre los ámbitos de acción son complementados por las 17 «esferas de acción técnicas» enumeradas en el párrafo 3 de la Recomendación. Por lo tanto, ambos instrumentos, complementados ulteriormente en 2002 por el Protocolo, abarcan toda la temática de la prevención de los riesgos laborales mediante un proceso continuo de planificación, examen y mejora del entorno laboral²².

C. Cláusulas relativas a la flexibilidad

17. La Constitución de la OIT (artículo 19, párrafo 3), y muchos otros instrumentos de la Organización tienen en cuenta las circunstancias nacionales y proporcionan un cierto grado de flexibilidad en lo que respecta a la aplicación de los convenios para que gradualmente se consiga la meta de mejorar la protección de los trabajadores, teniendo presente la situación específica que impera en algunos sectores o entre ciertas categorías limitadas de trabajadores. Por lo general, la flexibilidad se basa en los principios del *tripartismo*, la *transparencia* y la *responsabilización*. Cuando la flexibilidad con respecto a un convenio la ejerce un gobierno, suele implicar la realización de consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas. Lo anterior se considera como una aproximación necesaria e importante para asegurar que todos los países, independientemente de sus circunstancias nacionales, pueden comprometerse con el sistema jurídico internacional de modo que las obligaciones internacionales se respeten y se apliquen, en la medida de lo posible, y se desplieguen a la vez esfuerzos para mejorar las condiciones. Esto reviste especial importancia en el ámbito de la SST. El Convenio en cuestión adopta este enfoque. Su alcance es amplio — se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todos los trabajadores de las ramas abarcadas. No obstante, contiene varias cláusulas que aportan flexibilidad.

18. *El Convenio* contempla las siguientes *cláusulas de flexibilidad*. Permite excluir total o parcialmente de su aplicación *determinadas ramas de actividad económica* (tales como el transporte marítimo o la pesca) en las que tal aplicación presente problemas especiales de cierta importancia (artículo 1, párrafo 2)) y *categorías limitadas de trabajadores* respecto de las cuales se presenten problemas particulares de aplicación (artículo 2, párrafo 2)). Faculta a los países para que: formulen *habida cuenta de las condiciones y la práctica nacionales*, una política nacional coherente en materia de seguridad y salud en el trabajo y de medio ambiente en el trabajo (artículo 4, párrafo 1)); revisen a intervalos *adecuados* la política nacional *globalmente* o con respecto a *determinados sectores* (artículo 7); apliquen el Convenio por vía legislativa o reglamentaria o por *cualquier otro método conforme a las condiciones y la práctica*

²² CIT, 66.^a reunión, Ginebra, 1980, *Actas Provisionales* núm. 42, págs. 42/1-5.

nacionales (artículo 8) ²³; realicen *progresivamente* ciertas funciones especificadas (artículo 11); velen por que las personas que diseñan, fabrican o importan, etc. *se aseguren, en la medida en que sea razonable y factible*, de que la maquinaria, los equipos o las sustancias para uso profesional no implican ningún peligro para la seguridad y la salud de las personas que hagan uso correcto de ellos (artículo 12, párrafo 1)); contemplen la adopción de ciertas medidas o disposiciones, *conforme a las condiciones y la práctica nacionales* (artículos 13, 14 y 15), y cumplan determinadas obligaciones en *la medida en que sea razonable y factible o cuando sea necesario* (artículo 4, párrafo 2); artículos 6 y 18).

19. *El ejercicio de las cláusulas de flexibilidad previstas en el Convenio* requiere la consulta con: las organizaciones *más* representativas de empleadores y de trabajadores respecto de la política nacional (artículo 4) y la coordinación necesaria (artículo 15, párrafo 1)), y con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores *interesadas*, respecto de la exclusión de determinadas ramas de actividad económica y de categorías limitadas de trabajadores (artículo 1, párrafo 2, y artículo 2, párrafo 2), así como respecto de las medidas necesarias para dar efecto a la política nacional (artículo 8).

20. *El Protocolo* incluye las siguientes *cláusulas de flexibilidad*. Los países pueden aplicarlo mediante *leyes o reglamentos, o por cualquier otro medio compatible con las condiciones y la práctica nacionales* (artículo 2); adoptar medidas que garanticen la confidencialidad de los datos personales, *de conformidad con la legislación, la reglamentación, las condiciones y la práctica nacionales* (artículo 3, apartado d)); y adoptar medidas concernientes al registro y la notificación, *cuando sea procedente, si fuere procedente*.

21. *El ejercicio de las cláusulas de flexibilidad del Protocolo* implica celebrar consultas con las organizaciones *más* representativas de empleadores y de trabajadores respecto de los requisitos para proceder al registro y la notificación (artículo 2).

22. *La transparencia* es también un rasgo fundamental en este contexto, en la medida que se prescribe a los gobiernos que: den a conocer a la OIT las razones que motivan las exclusiones en virtud del artículo 1, párrafo 1), y del artículo 2, párrafo 3), del Convenio, y que publiquen, entre otros datos, estadísticas anuales sobre los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales (artículo 6 del Protocolo).

23. *La responsabilización* se establece en el artículo 1, párrafo 3), y del artículo 2, párrafo 3), del Convenio, relativo a la obligación de los Estados Miembros que ratifican el Convenio de indicar en sus primeras memorias las exclusiones. Los gobiernos deben igualmente informar acerca de todo progreso realizado hacia una aplicación más amplia del Convenio.

24. *Las cláusulas de flexibilidad* mencionadas demuestran que el Convenio fue concebido para que todos los Estados Miembros de la OIT tengan la posibilidad de ratificarlo y aplicarlo, con independencia de sus respectivos niveles de desarrollo. Las cláusulas permiten a los Estados Miembros ratificar el Convenio en circunstancias en las que, de no existir las cláusulas de flexibilidad, en particular las cláusulas de exclusión contempladas en el artículo 1, párrafo 2) y en el artículo 2, párrafo 2), los Estados no podrían cumplir plenamente todas las disposiciones contenidas en el Convenio. Esta

²³ La lógica subyacente a esta característica innovadora se aclaró durante la labor preparatoria llevada a cabo en 1980, cuando se reconoció que la aplicación de un instrumento de tan amplio alcance sólo podría ser progresiva y que la puesta en práctica progresiva de estas funciones no dependía necesariamente de la promulgación de la legislación correspondiente. CIT, 67.^a reunión, Ginebra, 1981, *Actas Provisionales* núm. 25, párr. 55, pág. 25/7.

imposibilidad de ratificar el Convenio tendría como resultado que los trabajadores del Estado en cuestión se vean privados de los beneficios en materia de SST que les conferiría el Convenio. Asimismo, cabe considerar que las excepciones realizadas en aplicación de las cláusulas de flexibilidad no se han previsto para ser permanentes sino que se prevé que los Estados Miembros progresen hacia una situación que les permita aplicar plenamente todo el Convenio. En el caso de las categorías de trabajadores que quedan excluidas del mismo, se prevé que los Estados Miembros extiendan progresivamente el ámbito de aplicación del Convenio hasta abarcarlos, y no dejarlos permanentemente excluidos de la protección en materia de SST que brinda el Convenio al resto de los trabajadores del país. De modo que, las cláusulas de flexibilidad deberían considerarse, sobre todo, como disposiciones habilitantes y no como un medio de justificar una desprotección de los trabajadores en materia de SST.

25. Otra característica importante del instrumento de 1981 es el peso que se asigna al requisito de que los trabajadores y sus representantes participen según diferentes modalidades en la gestión y la supervisión de las cuestiones relativas a la SST en el lugar de trabajo. En el mismo figura también un requisito conexo, el cual dispone que debería protegerse a los trabajadores y sus representantes contra toda medida disciplinaria y consecuencia indebida cuando actúan para aplicar las medidas de SST, de conformidad con la política nacional especificada en el artículo 4 del Convenio, o cuando interrumpen una situación de un trabajo que entraña un peligro inminente y grave para su vida o su salud²⁴.

26. Como se desprende de la labor preparatoria, la cuestión de cómo reglamentar el derecho de los trabajadores y sus representantes a participar en la gestión de cuestiones relativas a la SST en el lugar de trabajo suscitó un debate considerable. El resultado final refleja un cuidadoso equilibrio entre las disposiciones vinculantes y las no vinculantes, entre las medidas que pueden adoptarse y las que deberían adoptarse en circunstancias «normales» y en los casos que entrañan un peligro grave e inminente, así como entre los derechos y los deberes respectivos de los empleadores, los trabajadores y sus representantes a este respecto. El principio básico conforme al cual se debería proteger de las medidas disciplinarias a los trabajadores y sus representantes, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5, apartado e), es uno de los principales ámbitos a incluir en la política nacional, lo que indica la vital importancia que se concede a este principio. Del mismo modo, la protección de los trabajadores que han interrumpido una situación de trabajo que entraña un peligro grave e inminente, estipulado en el artículo 13, se incluyó en la parte III del Convenio («Acción a nivel nacional»), que tiene específicamente por objeto velar por que este derecho se proteja en el plano nacional. El corolario de este derecho a nivel de empresa está regulado en el artículo 19, apartado f)²⁵. La propuesta de reglamentar estas cuestiones en dos artículos tenía por objeto «permitir al trabajador interrumpir el trabajo en determinadas circunstancias y condiciones, al tiempo que

²⁴ Como se indica en este Estudio general, la noción de que los trabajadores deberían tener derecho a rehusar un trabajo que los exponga a un peligro grave e inminente, tiene su origen, *inter alia*, en la legislación canadiense, en particular la legislación de la provincia de Saskatchewan. Como consecuencia de los esfuerzos desplegados para poner freno a la tasa de accidentes registrada a finales del decenio de 1880, en particular en la industria minera, se introdujo una legislación provincial en la que se estableció expresamente que los trabajadores tenían derecho a negarse a realizar «trabajos particularmente peligrosos». Este «derecho a rehusar» se tradujo gradualmente en un sistema de derechos de los trabajadores que también contempla el «derecho a saber» y el «derecho a participar». Véase, *inter alia*, «Encyclopaedia of Saskatchewan», en http://esask.uregina.ca/entry/occupational_and_safety_legislation.html.

²⁵ Véase OIT: *Seguridad e higiene y medio ambiente de trabajo*, Informe VI (1), CIT, 67.^a reunión, Ginebra, 1981, párr. 126, págs. 29-30.

[salvaguardar] la responsabilidad básica del empleador tanto con respecto al artículo 16 como en lo referente a la buena marcha de la empresa a su cargo»²⁶.

4. Los instrumentos en su contexto

27. La SST es un tema transversal y las dificultades en materia de SST se abordan en un gran número de normas de la OIT, centradas principalmente en otras cuestiones. Otras normas, tales como, en particular, el Convenio (núm. 81) sobre la inspección del trabajo, 1947, así como el Convenio (núm. 121) sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales [Cuadro I enmendado en 1980], 1964, complementan los instrumentos de la OIT que abarcan aspectos específicos de la SST. Además, si bien el Convenio núm. 155 es fundamental para la acción de la OIT en el ámbito de la SST, muchas de sus disposiciones se complementan y amplían en otros instrumentos de la OIT que abarcan aspectos más específicos de la SST, en particular, el Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161) y el Protocolo de 2002. Otros instrumentos, como el Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 174), y el Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176), están relacionados con el artículo 11, apartado *a*) del Convenio núm. 155, mientras que el Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162), y el Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170), guardan relación con el apartado *b*) del artículo 11 de dicho Convenio. Otros convenios adoptados antes de 1981 se reflejaron en algunas de las disposiciones clave de ambos instrumentos, como aquellas que abordan la inspección del trabajo, la seguridad radiológica, la higiene, los peligros físicos en el entorno laboral o el cáncer profesional.

28. La Recomendación contiene, en un anexo, una lista de instrumentos adoptados por la CIT desde 1919 sobre la SST y el medio ambiente de trabajo. El párrafo 2 del artículo 19 de la Recomendación dispone que dicha lista puede ser modificada por la Conferencia en relación con la adopción o la revisión futuras de algún convenio o recomendación en el ámbito de la SST. No obstante, la Comisión de Expertos toma nota de que cuando la CIT adoptó la Recomendación núm. 197 incluyó en un anexo una lista de instrumentos pertinentes al marco de promoción de la SST. Tomó nota asimismo de que muchos de los instrumentos que figuran en el anexo de la Recomendación núm. 164 estaban ya sea obsoletos o necesitaban una revisión²⁷.

5. Situación relativa a la ratificación

29. El Convenio entró en vigor el 11 de agosto de 1983. Hasta el 12 de diciembre de 2008 ha sido objeto de 52 ratificaciones. El número de ratificaciones ha aumentado a una tasa promedio de dos nuevas ratificaciones por año, pero este ritmo parece estar acelerándose, ya que casi la mitad de las ratificaciones obtenidas se han registrado en los diez últimos años. Los dos instrumentos de ratificación más recientes se registraron el 20 de febrero de 2008 (*República de Corea*) y el 28 de mayo de 2008 (*Fiji*). El Protocolo, por su parte, entró en vigor el 9 de febrero de 2005. Al 12 de diciembre de 2008 ha sido objeto de cinco ratificaciones. El instrumento de ratificación más reciente se registró el 8 de abril de 2008 (*Luxemburgo*). El anexo 1 contiene la lista de Estados vinculados actualmente por las disposiciones del Convenio y su Protocolo.

²⁶ Véase OIT: *Seguridad e higiene y medio ambiente de trabajo*, Informe VI (2), pág. 41. CIT, 67.^a reunión, Ginebra, 1981, párrafo 126, págs. 29-30.

²⁷ Esta cuestión se considera posteriormente en el cap. II, sección 9 *infra*.

6. Información disponible

30. El presente Estudio general se basa en la información proporcionada por 123 países, incluida la información contenida en las 262 memorias enviadas en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT. En el anexo II figuran indicaciones completas sobre las memorias aún pendientes y las recibidas. De conformidad con su práctica habitual, la Comisión de Expertos también utilizó la información contenida en las memorias presentadas con arreglo a los artículos 22 y 35 de la Constitución por los Estados Miembros que han ratificado los instrumentos objeto de examen²⁸. En la labor preparatoria del Protocolo, también se tomó en consideración, según procedía, la información disponible sobre la legislación y la práctica nacionales²⁹.

31. Por último, la Comisión de Expertos tuvo debidamente en cuenta las observaciones presentadas por varias organizaciones de empleadores y de trabajadores³⁰. La Comisión recuerda que la presentación de memorias periódicas y completas es una obligación inherente a la pertenencia a la Organización y también fundamental para el funcionamiento de los órganos de control de la misma. La Comisión lamenta que sólo 28 organizaciones de empleadores y de trabajadores de tan sólo 14 Estados Miembros hayan aprovechado la oportunidad brindada por el artículo 23 de la Constitución de la OIT para expresar sus opiniones sobre un tema que es de capital importancia para la seguridad y el bienestar de los trabajadores. ***La Comisión nunca insistirá lo suficiente en la especial importancia que concede a las observaciones de las organizaciones de empleadores y de trabajadores respecto de las dificultades y disyuntivas que pueda plantear en la práctica la aplicación de las normas de la OIT y, por consiguiente, alienta firmemente a estas organizaciones a que adopten una actitud más activa y participativa respecto de la labor de la Comisión, compartiendo con ella sus observaciones y conocimientos.***

²⁸ Aún no se han solicitado las primeras memorias sobre la aplicación del Convenio de parte de *China, Fiji, la República de Corea y Nueva Zelanda*, debido a que sólo lo ratificaron recientemente. La primera memoria solicitada a *Santo Tomé y Príncipe* todavía no se ha recibido. *Finlandia* hizo llegar su primera memoria sobre la aplicación del Protocolo; se hará un llamamiento a *Albania, El Salvador, Luxemburgo y Suecia* para que informen sobre la aplicación del Protocolo en el contexto del ciclo de presentación de memorias periódicas sobre la aplicación del Convenio.

²⁹ OIT: *Registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y lista de la OIT relativa a las enfermedades profesionales*, Informes V (1), V (2A) y V (2B), y *Actas Provisionales* núms. 24, 29 y 30, CIT, 90.ª reunión, Ginebra, junio de 2002.

³⁰ Barbados: Congreso de Sindicatos y de Asociaciones de Trabajadores de Barbados (CTUSAB); *Finlandia*: Confederación Empresarial Finlandesa (EK), Organización Central de Sindicatos Finlandeses (SAK), Confederación Finlandesa de Empleados (STTK), Confederación de Sindicatos para las Profesiones Universitarias de Finlandia (AKAVA), Comisión de Empleadores Municipales, Departamento de Administración del Personal de los Servicios Públicos (VTML); India: Central de Sindicatos Indios (CITU), Bharatiya Mazdoor Sangh (BMS); Japón: Confederación de Sindicatos del Japón (JTUC-RENGO); Jordania: Cámara de la Industria Jordana; Mauricio: Federación de Empleadores de Mauricio; *Nueva Zelanda*: Business New Zealand, Consejo de Sindicatos de Nueva Zelanda (NZCTU); *Países Bajos*: Federación de la Industria y de los Empleadores de los Países Bajos (VNO-NCW), Federación Nacional de Sindicatos Cristianos en los Países Bajos (CNV), Confederación Sindical de los Países Bajos (FNV); Perú: Cámara de Comercio de Lima (CCL), Sociedad Nacional de Industrias (SNI); Polonia: Confederación de Empleadores Polacos (KPP); *Portugal*: Confederación de la Industria de Portugal (CIP), Confederación del Comercio y los Servicios de Portugal (CCSP), Unión General de Trabajadores (UGT); *Serbia*: Confederación de Sindicatos Autónomos de Serbia; Sri Lanka: Federación de Empleadores de Ceilán, Federación de Sindicatos de Ceilán, Sindicato de Trabajadores de Lanka Jathika (LJEWU); Suiza: Unión de Empleadores de Suiza.

7. Plan del Estudio general

32. El presente Estudio general se compone de cinco capítulos. En el capítulo I se proporcionan algunos antecedentes y se exponen a grandes rasgos los instrumentos objeto de examen. La Comisión de Expertos examina la legislación y la práctica nacionales con respecto al Convenio y la Recomendación en el capítulo II y el Protocolo en el capítulo III. Estas líneas generales siguen la estructura de los instrumentos. En el capítulo IV se resume la información proporcionada sobre el impacto de los instrumentos, las perspectivas de ratificación del Convenio y el Protocolo y los obstáculos para su ratificación. En el capítulo V se examinan las tendencias generales reflejadas en la información disponible, y se extraen conclusiones relativas a la pertinencia constante y futura de los instrumentos.

Capítulo II

Requisitos de las normas de la OIT y revisión de la legislación y la práctica nacionales: el Convenio núm. 155 y la Recomendación núm. 164

1. Ambito de aplicación, cobertura y exclusiones

33. Un elemento importante e innovador del Convenio y la Recomendación es que tienen por objeto asegurar que el ámbito de aplicación de la política, la legislación y la práctica nacionales en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST) sea lo más amplio y completo posible. Los artículos 1, párrafo 1), y 2, párrafo 1), del Convenio disponen que éste se ha de aplicar a todas las ramas de la actividad económica y a todos los trabajadores de estas ramas.

A. Ramas de la actividad económica abarcadas

34. El artículo 1, párrafo 2 del Convenio permite, previa consulta, tan pronto como sea posible, con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, excluir parcial o totalmente de su ámbito de aplicación determinadas ramas de actividad económica, tales como el transporte marítimo o la pesca, en las que tal aplicación presente problemas especiales de cierta importancia.

35. Entre los 123 países incluidos en el presente Estudio, 91 informaron que, en términos generales, su legislación nacional en materia de SST abarca todas las ramas de la actividad económica y a todos los trabajadores. De dicho grupo de 91 países, 46 indicaron que en su ordenamiento jurídico no se admiten excepciones a este criterio¹. En otros 14 países de este grupo², las condiciones de SST de ciertas ramas de la economía o ciertas categorías de trabajadores están cubiertas por leyes especiales y reglamentos. En otros 30 países³, la legislación que suele aplicarse en materia de SST está sujeta a ciertas excepciones, como se verá más adelante. Entre los 33 países

¹ Arabia Saudita, *Argelia*, Armenia, *Australia*, Austria, Azerbaiyán, *Belarús*, *Belice*, *Bosnia y Herzegovina*, *República Centroafricana*, *República Checa*, Colombia, Costa Rica, *Cuba*, República Dominicana, **El Salvador**, *Eslovaquia*, Estonia, Ghana, Guatemala, Honduras, *Hungría*, Indonesia, *Irlanda*, Islas Salomón, Israel, Italia, *Kazajstán*, *Letonia*, **Luxemburgo**, Malasia, Malí, Marruecos, Mauricio, *México*, *República de Moldova*, *Mongolia*, *Nigeria*, *Países Bajos*, Paraguay, Polonia, *Federación de Rusia*, Senegal, República Arabe Siria, República Unida de Tanzania y *Uruguay*.

² *Albania*, Bulgaria, *Cabo Verde*, Canadá, Francia, *Islandia*, Lituania, *Montenegro*, *Noruega*, *Portugal*, Reino Unido, *Serbia*, *Sudáfrica* y *República Bolivariana de Venezuela*.

³ Alemania, Bélgica, *Brasil*, *China*, Congo, *Dinamarca*, Egipto, *Eslovenia*, *España*, Estados Unidos, *ex República Yugoslava de Macedonia*, Filipinas, **Finlandia**, Grecia, Jordania, Líbano, Madagascar, Nicaragua, *Nueva Zelanda*, Panamá, Perú, Rumania, *Seychelles*, **Suecia**, Suiza, Trinidad y Tabago, Túnez, Ucrania, *Viet Nam* y *Zimbabwe*.

restantes ⁴, en los que la cobertura es parcial ⁵ o en los que falta información, once están ampliando el ámbito de cobertura de su legislación nacional ⁶.

36. En algunos países, las condiciones generales en materia de SST en ciertas ramas de actividad económica tales como la minería ⁷, el transporte marítimo y la pesca ⁸, la aviación ⁹ y la extracción del petróleo ¹⁰, no se rigen por la legislación general sobre SST sino por una normativa específica. En otros países, algunas ramas de actividad económica quedan totalmente al margen de dicha legislación ¹¹. Aunque los trabajadores del sector agrícola están protegidos por la legislación en varios países ¹², en otros están excluidos de tal protección ¹³. La Central de Sindicatos Indios (CITU) señala que los trabajadores del sector agrícola no están protegidos por la legislación sobre los productos químicos, los plaguicidas u otros riesgos profesionales.

37. El artículo 3, apartado *a*), aclara que el término «ramas de la actividad económica» abarca todas las ramas en las que hay trabajadores empleados, incluida la administración pública. Diecisiete países abarcados por este Estudio general informan que los funcionarios de la administración pública quedan al margen de su ámbito de aplicación ¹⁴. En otros países, esta rama de actividad económica queda cubierta, pero categorías

⁴ *Antigua y Barbuda*, Argentina, Barbados, Bahrein, Burkina Faso, Camerún, *China (Macao-RAE)*, Chipre, Croacia, Ecuador, Eritrea, *Etiopía*, Granada, Haití, India, República Islámica del Irán, Iraq, Japón, Kiribati, *Lesotho*, Malawi, Mozambique, Myanmar, Namibia, Pakistán, Qatar, Singapur, Sri Lanka, Suriname, Tailandia, *Turquía*, Yemen y Zambia.

⁵ Por ejemplo en Barbados, la legislación nacional sobre SST sólo cubre a los trabajadores de establecimientos calificados como fábricas.

⁶ Se trata de Barbados, *China (Macao-RAE)*, Chipre, Eritrea, *Etiopía*, Iraq, Kiribati, Perú, Singapur, Suriname y *Turquía*. Respecto de Barbados, el Congreso de Sindicatos y Asociaciones de Personal de Barbados (CTUSAB) indicó que se había redactado un nuevo proyecto de ley de SST, y que confiaba en que ésta se aprobaría a la brevedad a fin de garantizar la protección de todos los trabajadores.

⁷ Como en *Albania*, *Eslovenia* (parcialmente), *Lesotho* y *Sudáfrica*.

⁸ Como en *Chipre*, *Dinamarca*, Filipinas, Francia, *Islandia*, *Noruega*, *Seychelles*, Suiza y Túnez.

⁹ Como en *Dinamarca*, Filipinas, Francia, Suiza y *Turquía*.

¹⁰ Como en *Albania*, *Dinamarca*, *Noruega* y *Sudáfrica*. No obstante, en Azerbaiyán y el Reino Unido, la legislación sobre SST específica que ésta se aplica al trabajo en las instalaciones mar adentro.

¹¹ En *Seychelles*, la gente de mar se encuentra totalmente excluida de la protección en materia de SST.

¹² En algunos países se excluye a ciertas categorías de trabajadores agrícolas. Estas categorías se examinan a continuación.

¹³ Por ejemplo, Bahrein, India, Jordania, Myanmar, Nicaragua, Pakistán, Qatar y Suriname. También cabría señalar que el Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184) ha sido ratificado por diez países, ocho de los cuales son parte en el Convenio núm. 155. Véase www.ilo.org/ilolex/english/newratframeE.htm. Filipinas informa que se propone ratificar este Convenio. En Suiza, la agricultura está excluida de la legislación en materia de protección de la salud, pero no de la legislación relativa a la prevención de accidentes. En lo que se refiere a *Portugal*, la Comisión de Expertos ha solicitado información sobre los resultados de un examen de la legislación sobre SST en el sector agrícola de conformidad con una decisión de 2004. *Portugal* también informó que la legislación nacional en materia de SST abarcaba a los trabajadores independientes, categoría en la que se incluía a los trabajadores de las granjas familiares.

¹⁴ Se incluyen Bahrein, *Brasil*, Burkina Faso, Camerún, Congo, Egipto, Eritrea, *Etiopía*, Jordania, *Lesotho*, Madagascar (parcialmente), Malawi, Mozambique, Perú, Qatar, Túnez y *Turquía*. Respecto de las cuatro partes en el Convenio núm. 155, a saber: *Brasil*, *Etiopía*, *Lesotho* y *Turquía*, los cambios aportados a la legislación reciente, o la que está en vigor, apuntan a ampliar su ámbito de aplicación para incluir a los funcionarios públicos. Estados Unidos informó que la legislación generalmente aplicable en materia de SST no cubre a los empleados públicos a nivel estatal y local en los Estados que no disponen de planes propios.

específicas de empleados públicos no están protegidas, a saber, los militares, la policía, el personal de seguridad y el personal de extinción de incendios ¹⁵.

B. Categorías específicas de trabajadores cubiertos

38. El artículo 2, párrafo 2), del Convenio permite, previa consulta, tan pronto como sea posible, con los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, excluir total o parcialmente, categorías limitadas de trabajadores respecto de las cuales se presenten problemas particulares de aplicación.

39. Muchos países considerados en el presente Estudio, en su mayoría países en desarrollo, han comunicado una cobertura parcial y la exclusión de ciertas categorías de trabajadores en las diferentes ramas de actividad económica ¹⁶. En la India, las empresas que emplean menos de diez trabajadores y no utilizan energía mecánica quedan excluidas de su ámbito de aplicación. Según los comentarios del sindicato indio Bharatiya Mazdoor Sangh (BMS), la protección en materia de SST sólo existe en el sector de la minería, la industria, los puertos y la construcción, con lo que quedan excluidos más del 90 por ciento de la fuerza de trabajo. Algunos de estos trabajadores trabajan en la manufactura o manipulando desechos, utilizan sustancias químicas peligrosas o realizan operaciones peligrosas para su seguridad o su salud. La CITU indica también que los trabajadores de la industria tradicional, tales como los trabajadores del bidi, el anacardo, el coco y la tejeduría manual carecen por completo de protección. El BMS recomienda que la legislación nacional sobre SST sea de aplicación general en todos los lugares de trabajo, independientemente del número de trabajadores ocupados, en particular en las plantaciones, las obras de construcción, el sector agrícola y la economía informal. En los Estados Unidos, las explotaciones agrícolas con menos de diez asalariados no están cubiertas por la legislación federal en materia de SST.

40. En numerosos países los trabajadores del servicio doméstico quedan totalmente excluidos de la cobertura en materia de SST ¹⁷. La razón invocada para excluirlos es la dificultad práctica para aplicar la legislación en el entorno familiar ¹⁸. En lo que respecta a los trabajadores a domicilio, éstos quedan excluidos del ámbito de aplicación del Convenio en numerosos países ¹⁹. Tal como en el caso de los trabajadores del servicio doméstico, la razón invocada para excluirlos es la dificultad práctica para aplicar la legislación en el entorno familiar. No obstante, Austria, la *República Checa* y *Suecia* parecen haber superado estas dificultades y han adoptado leyes que regulan las

¹⁵ Por ejemplo, en Argentina, Bulgaria, *Cabo Verde*, Canadá, *Chipre*, *Croacia*, *Dinamarca*, *Eslovenia*, *España*, Francia, *Nueva Zelandia*, *Portugal*, Sri Lanka, Suiza, Ucrania, *República Bolivariana de Venezuela* y *Zimbabwe*.

¹⁶ *Antigua y Barbuda*, Argentina, Bahrein, Barbados, Burkina Faso, Camerún, *China (Macao-RAE)*, *Croacia*, Eritrea, Granada, India, Japón, *Lesotho*, Malawi, Mozambique, Myanmar, Pakistán, Qatar, Singapur, Sri Lanka, Suriname, Tailandia y *Zimbabwe*.

¹⁷ Los trabajadores domésticos están excluidos en Alemania, Argentina, Austria, Bahrein, Bélgica (1) (excepto en asuntos relacionados con violencia o acoso sexual o moral en el trabajo), *Croacia*, *Dinamarca*, Egipto, *España*, *ex República Yugoslava de Macedonia*, Grecia, Jordania, Libano, Qatar, Reino Unido, Rumania, *Serbia*, *Seychelles*, Suiza, *ex República Yugoslava de Macedonia*, Tailandia, Trinidad y Tabago y *Turquía*.

¹⁸ El art. 3 de la Directiva Europea 89/391/CEE relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo excluye a los trabajadores domésticos de la definición de «trabajador».

¹⁹ Es el caso de Bélgica, *Dinamarca*, *España*, Filipinas, *Finlandia*, Japón, Jordania, *Nueva Zelandia*, Qatar, Sri Lanka, Suiza, Trinidad y Tabago y *Turquía*. La Cámara de Industria de Jordania indicó que los miembros de la familia del empleador quedaban excluidos de la aplicación de las normas en materia de SST.

condiciones laborales de los trabajadores del servicio doméstico y los trabajadores a domicilio, las cuales incluyen algunas disposiciones sobre SST.

41. Con respecto a los trabajadores independientes, el Convenio no los menciona pero se desprende del párrafo 1, apartado 2), de la Recomendación que incumbe a cada país determinar qué medidas de protección pueden ser necesarias y factibles de aplicar a esta categoría de personas ²⁰. La mayoría de los países que indicaron que su cobertura comprendía a todas las ramas de la actividad económica y todos los trabajadores no se refirieron expresamente a esta categoría. Un pequeño grupo de países señaló que los trabajadores independientes estaban excluidos de la protección en materia de SST ²¹; otros, indicaron que sí los incluían ²². La Confederación de Sindicatos del Japón (JTUC-RENGO) señaló que, habida cuenta de que no se reconoce a las personas independientes como trabajadores — por ende no tienen derecho a protección en materia de SST — los empleadores, a fin de eludir sus obligaciones a este respecto tienden a emplear contratistas independientes (*hitory-oyaka*) los cuales no están amparados por la protección prevista para los trabajadores, aunque deberían ser contratados como tales y disfrutar de todos los derechos de éstos. *Eslovenia* ha adoptado un enfoque innovador al disponer que los trabajadores independientes queden comprendidos en las definiciones tanto de trabajador como de empleador, por considerar que, en la práctica, actúan en ambas condiciones. En Ucrania, los trabajadores independientes pueden ser cubiertos por el seguro voluntario de accidentes. En cuanto a *Portugal*, la Unión General de Trabajadores (UGT) indicó que el Gobierno preveía aplicar la legislación sobre SST a los trabajadores independientes, pero que los servicios nacionales de salud no aseguraban la protección y control de la salud de estos trabajadores.

42. Algunos países amplían expresamente la cobertura a determinadas categorías de trabajadores, tales como los pasantes y los aprendices ²³; los trabajadores migrantes ²⁴; los trabajadores temporales ²⁵, y el personal penitenciario ²⁶. El Reino Unido informa que incluso las personas que no trabajan están protegidas contra los riesgos para la salud o la seguridad «que surjan de o se relacionen con las actividades de las personas que trabajan». En Bulgaria, la legislación nacional en materia de SST también se aplica a las empresas en el extranjero, en aquellos países que no disponen de legislación en la materia ni figuran en ningún tratado internacional en el que ese país sea parte. La legislación nacional de *Montenegro* en materia de SST también se aplica a los nacionales que trabajan en el extranjero.

C. La economía informal

43. La problemática situación de la economía informal que, en general, no está cubierta por la legislación nacional sobre SST y en la que los trabajadores tienen a menudo que hacer frente a las condiciones de trabajo más inseguras e insalubres, fue planteada por

²⁰ Quienes deseen obtener más información pueden remitirse, entre otros, al documento *Seguridad e higiene y medio ambiente de trabajo*, Informe VII (a) (2), CIT, 66.ª reunión, 1980, Ginebra, págs. 18-19.

²¹ Argentina, China, Estados Unidos, **Finlandia**, Grecia, *Turquía* y *Viet Nam*.

²² Alemania, *República Checa*, Colombia, *Hungría*, Italia, Reino Unido y Singapur.

²³ Como ocurre en Austria, Bélgica, Estonia y Suiza.

²⁴ *República Checa* y *España*.

²⁵ Bélgica, *República Checa*, Cuba y *Nueva Zelandia*.

²⁶ Azerbaiyán, Estonia, **Finlandia** y **Suecia**.

algunos países en sus memorias²⁷. La economía informal se considera generalmente como la parte de las economías nacionales en las que el déficit de trabajo decente es más pronunciado²⁸. Además, en este sector se concentra a veces el grueso de la fuerza de trabajo. La CITU afirma que la gran mayoría — el 94 por ciento — de la mano de obra en la India está empleada en la economía informal y, por tanto, no tienen ninguna cobertura legal en materia de SST. Otros países, como *Brasil*, dieron cuenta de los esfuerzos que despliegan para extender a la economía informal la aplicación de su legislación sobre SST²⁹. Las dificultades relacionadas con la SST en la economía informal constituyen uno de los principales temas abordados durante la semana sobre SST que se celebra cada año en Buenos Aires, en el mes de abril³⁰.

44. El Convenio prevé que los países que hagan uso de la flexibilidad ofrecida en los artículos 1 y 2 están obligados a enumerar las excepciones en su primera memoria y a continuar proporcionando información sobre los progresos realizados en pos de una aplicación más amplia de sus disposiciones. Varios países indican que están ampliando el ámbito de aplicación de su legislación nacional en materia de SST³¹. *Chipre*, por ejemplo, inició el proceso de ampliación de la cobertura a los trabajadores del servicio doméstico. En Singapur, en 2007, se elaboró con la asistencia de la OIT un nuevo proyecto de ley sobre SST que abarca todas las ramas de la actividad económica y todos los lugares de trabajo; dicho texto se está ultimando para su presentación al Parlamento, con vistas a su adopción. En *Turquía*, un proyecto de ley sobre SST actualmente en estudio abarcaría todas las actividades y los lugares de trabajo, con la excepción de las actividades laborales con características especiales (fuerzas armadas, policía y defensa civil).

D. Extensión progresiva del ámbito de aplicación

45. En relación con las cláusulas de flexibilidad, que permiten excluir ramas de la actividad económica (artículo 1, párrafos 2) y 3)) y categorías limitadas de trabajadores (artículo 2, párrafos 2) y 3)) — aunque las exclusiones en cada caso deben ser identificadas en la primera memoria después de su ratificación — cabe señalar que las exclusiones aceptadas no deben ser permanentes. En cada caso, los artículos 1, párrafo 3) y 2, párrafo 3) contienen un requisito obligatorio según el cual el Estado Miembro debe informar posteriormente sobre todo progreso realizado para ampliar su aplicación. La consideración de estos dos párrafos, conjuntamente con las disposiciones de los artículos 4 y 8 permitirían, y sin duda alentarían, una revisión de las categorías de

²⁷ Por ejemplo, Colombia, Ecuador, India, Nicaragua y Perú. A este respecto, la Sociedad Nacional de Industrias (SNI) de Perú señaló que a una gran cantidad de personas activas en la economía informal no se les garantizan las condiciones mínimas en materia de SST en las actividades relacionadas con su trabajo. Tal como se señaló en la *Resolución de la OIT sobre el trabajo decente y la economía informal*, CIT, 90.^a reunión, Ginebra. «Si bien no existe una descripción o definición precisa aceptada universalmente, por lo general se entiende que el término «economía informal» abarca una gran variedad de trabajadores, empresas y empresarios con características identificables. Todos ellos tropiezan con determinados inconvenientes y problemas de distinta intensidad en los contextos nacionales, rurales y urbanos [...] Las actividades de esas personas y empresas no están recogidas por la ley, lo que significa que se desempeñan al margen de ella; o no están contempladas en la práctica, es decir que, si bien estas personas operan dentro del ámbito de la ley, ésta no se aplica o no se cumple; o la propia ley no fomenta su cumplimiento por ser inadecuada, engorrosa o imponer costos excesivos.»

²⁸ *Ibid.*, párr. 9.

²⁹ Véase el Informe de la Comisión de Expertos, 2007.

³⁰ Véase, *inter alia*, www.srt.gov.ar/super/eventos/semana2008/programa.htm.

³¹ Arabia Saudita, *Brasil*, Canadá, *República Checa*, *China (Macao-RAE)*, *Chipre*, Eritrea, *Etiopía*, Kiribati, Malawi, Pakistán, Sri Lanka, *Sudáfrica*, *Suriname*, **Suecia**, Tailandia, *Turquía* y *Zimbabwe*.

trabajadores excluidas para determinar en particular, si las exclusiones ya no se aplican o se aplican de manera más restringida, habida cuenta de las circunstancias nacionales en evolución, o como parte de la aplicación de una política nacional más coherente. Lo anterior debería realizarse en consulta con los interlocutores sociales, tal como se dispone en los citados artículos.

46. La Comisión toma nota de que, en la práctica, pocos cambios se han producido en lo que respecta a las categorías de trabajadores excluidas una vez que han sido identificadas, y que parece haberse utilizado poco o nada, el requisito obligatorio de que los Estados Miembros informen sobre todo progreso realizado para eliminar o reducir las exclusiones. ***Teniendo en cuenta el contexto de las exclusiones previstas en el Convenio cuyo objetivo general es proteger a todos los trabajadores de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, así como el hecho de que el progreso tecnológico considerable que ha tenido lugar desde 1981 ha permitido mejorar la protección de los trabajadores, la Comisión estima que los Estados Miembros y los interlocutores sociales deben reconsiderar seriamente la conveniencia de seguir excluyendo a ciertas categorías de trabajadores.***

2. El papel de los empleadores y los trabajadores

47. Como se indica en la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, la estructura tripartita de la OIT y su sistema normativo son sus ventajas señeras. Todos los instrumentos y las políticas de la OIT se elaboran según criterios tripartitos y reflejan la importancia de las consultas y la cooperación entre los interlocutores sociales. Los tres instrumentos en cuestión exigen la participación activa de los empleadores y los trabajadores y de sus organizaciones, según proceda, en todos los niveles pertinentes — desde el taller hasta los niveles de elaboración de las políticas nacionales. En función del contexto, se establecen diferentes mecanismos de consulta, pero el mensaje básico es que el principio de la prevención sólo puede ser aplicado de manera efectiva a través de la colaboración activa entre los empleadores y los trabajadores. La legislación es esencial para determinar el marco jurídico en el que se ha de inscribir la administración de las infraestructuras nacionales de SST, pero el conocimiento relativo a la forma de aplicarlos con éxito en el lugar de trabajo está depositado en gran medida en los empleadores, los trabajadores y las organizaciones que los representan. Ese conocimiento también es esencial en el contexto de la política nacional. En el plano nacional, se deben celebrar consultas con los empleadores y los trabajadores, por intermedio de sus organizaciones representativas, con respecto a toda posible limitación del ámbito de aplicación del Convenio, así como respecto de la formulación, aplicación y revisión periódica de la política nacional sobre SST. En el plano de la empresa, los empleadores y los trabajadores tienen el deber de cooperar en torno a las cuestiones de SST, ya sea directamente o mediante los mecanismos establecidos para tal fin, sobre la base de un sistema de derechos y deberes designados.

48. Ya sea en la empresa o en el plano nacional, el principio de prevención se basa en la premisa de que una comprensión temprana y la adopción oportuna de medidas constituyen el enfoque más eficaz. Esto se expresó claramente en los trabajos preparatorios y en las disposiciones del Convenio, que prevén la celebración de consultas «tan pronto como sea posible»³². La celebración de consultas con los

³² Véase CIT, 67.^a reunión, Ginebra, 1981, *Actas Provisionales* núm. 25, párrs. 27 y 138, págs. 25/4 y 25/15, respectivamente, así como el art. 15 del Convenio núm. 155.

interlocutores sociales es el leitmotiv de los tres instrumentos para dar efecto a las disposiciones del Convenio. El Convenio no prescribe modalidad o procedimiento específico alguno para las consultas que han de celebrarse con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores. No obstante, si ha de remitirse a lo dispuesto en el artículo 1, párrafo 2), o en el artículo 2, párrafo 2, el Gobierno debería:

- 1) celebrar consultas, antes de adoptar un curso de acción, *tan pronto como sea posible*;
- 2) celebrar consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores *interesadas*, y
- 3) *informar de las exclusiones* a la Oficina Internacional del Trabajo y mantenerla informada con posterioridad, en virtud de lo dispuesto en el artículo 1, párrafo 3), y en el artículo 2, párrafo 3).

49. El párrafo 1 del artículo 4 dispone que la política nacional deberá ser formulada, ejecutada y revisada periódicamente, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores. Por lo tanto, éstas deberán participar en todas las etapas del proceso de formulación de la política nacional. Cabría destacar que en el texto del párrafo 1 del artículo 4 y del artículo 8 se indica que se adoptarán medidas *en consulta con* las organizaciones representativas de los empleadores y los trabajadores, en oposición a la expresión *previa consulta con*, que figura en otros Convenios de la OIT. Como se indicó en los trabajos preparatorios, esto «implica una obligación no sólo para consultar una vez, sino que tengan un diálogo continuado como sea necesario. Implica también que esta obligación no afecte a la autoridad competente del Estado Miembro y, según sea el caso, del órgano legislativo, para tomar una decisión final»³³. Esto merece especial atención, habida cuenta del carácter progresivo no sólo del Convenio, sino también de todo el ámbito de la SST, en el que es necesario asegurar una adaptación constante a la evolución tecnológica, económica y científica, así como una participación activa y continuada y un diálogo regular con los empleadores y los trabajadores.

50. Con pocas excepciones, los países incluidos en el presente Estudio señalan que se han establecido mecanismos para la celebración de consultas con los empleadores y los trabajadores en lo que respecta a la formulación de la legislación y la política sobre SST, y que en muchos casos existen estructuras y mecanismos específicos que permiten la participación activa de los empleadores y los trabajadores en todos los niveles pertinentes. La mayoría de los países han observado que estas estructuras son utilizadas efectivamente³⁴. Este es el caso de la mayoría de los Estados parte en el Convenio, los Estados miembros de la Unión Europea (UE) y las partes en el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)³⁵, pero también

³³ Véase también el art. 2 del Protocolo. Sin embargo, se reconoció que era conveniente conservar la formulación «previa consulta con» en el contexto de las consultas que se efectúen sobre los temas a que se refieren los arts. 1.2, 2.2 y 15.1. Véase OIT: *Seguridad e higiene y medio ambiente de trabajo*, Informe VI (1), CIT, 67.ª reunión, Ginebra, 1981, pág. 11.

³⁴ En realidad, al parecer no se celebran consultas tripartitas en *Argelia, República Centroafricana, Malawi, Paraguay y Pakistán*. En las memorias de *Bosnia y Herzegovina, Burkina Faso, Ghana, Granada, Myanmar, Qatar y Santo Tomé y Príncipe* no se mencionó esta cuestión.

³⁵ Los siguientes países comprendidos en este Estudio general no han ratificado el Convenio núm. 144: Arabia Saudita, Bahrein, *Cabo Verde*, Camerún, Canadá, *Croacia, Cuba, Eritrea, Eslovenia, Etiopía*, Ghana, Honduras, Israel, Líbano, **Luxemburgo**, Marruecos, Myanmar, Panamá, Paraguay, Qatar, *Federación de Rusia*, Singapur, Tailandia y Túnez.

de Canadá, *Croacia*, *Cuba*, *Eslovenia*, Ghana y Singapur. En Austria, *España* y la *República Bolivariana de Venezuela*, por ejemplo, la consulta tripartita en el ámbito de la SST es un principio fundamental estipulado en la ley; en *Belarús* y la *República de Moldova*, los sindicatos tienen derecho legal a tomar parte en las acciones nacionales relacionadas con la SST. *Suecia* informa que, como cuestión de práctica regular, se consulta a los interlocutores sociales por lo menos en tres ocasiones en el proceso de redacción legislativa y que, en lo relativo a otras cuestiones de carácter general, se celebran consultas periódicamente.

51. Como se examinará en detalle más adelante³⁶, la mayoría de los países celebran consultas con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a través de instituciones dedicadas específicamente a tratar las cuestiones de SST, cuyos mandatos abarcan las diferentes etapas del proceso legislativo nacional. La Comisión de Expertos ha tomado nota con interés de la participación de empleadores y de trabajadores en el contexto de tales mecanismos en Brasil³⁷ y la *República Checa*³⁸, por ejemplo. Si bien las estructuras pueden estar disponibles, deberían funcionar con eficacia en la práctica. Esto requiere la vigilancia de todas las partes interesadas³⁹. El alcance y la eficacia de la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el proceso de las políticas nacionales relativas a la SST son tal vez más difíciles de evaluar en los países donde las consultas se llevan a cabo a través de otros mecanismos de consulta tripartita. Estos mecanismos pueden limitarse a una revisión de la legislación o a la celebración de consultas entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre cuestiones *ad hoc*⁴⁰.

52. Varios países han ampliado la consulta a otros actores distintos de los interlocutores sociales, por considerar que la sociedad en su conjunto debe desempeñar un papel activo en este campo⁴¹. Otros, utilizan mecanismos de consulta muy amplios y exhaustivos, tales como las audiencias públicas, que a menudo forman parte del proceso legislativo. Así ocurre, entre otros países, en los Estados Unidos⁴². La Comisión de Expertos observa que ha alentado a los Estados Miembros que han ratificado el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), a que incluyan a representantes de la economía informal en las consultas celebradas para formular la política nacional de empleo en el marco de una política económica y social coordinada⁴³.

³⁶ Véase el cap. II, sección 6.

³⁷ ICE, 2008.

³⁸ ICE, 2001.

³⁹ India: La CITU y el BMS señalan en sus observaciones que el Consejo Nacional de Seguridad es sólo un órgano consultivo, cuyas recomendaciones no son jurídicamente vinculantes y casi nunca son aplicadas. Asimismo, la Confederación de Sindicatos de Suecia (LO) criticó el proceso consultivo nacional en *Suecia* (ICE, 2007).

⁴⁰ Por ejemplo, Burkina Faso, *China*, Jordania, Mozambique, Panamá y la República Unida de Tanzania.

⁴¹ Colombia subraya la necesidad de continuar consolidando los órganos de consulta y convocando a la sociedad como un todo.

⁴² Además, *El Salvador* indica que el 18 de agosto de 2005 tuvo lugar un taller sobre consulta nacional tripartita destinado a elaborar una política nacional de SST; además del Gobierno y de los representantes de los empleadores y trabajadores, participaron en ese taller académicos y miembros de las asociaciones de empleados públicos y de fundaciones para el desarrollo socioeconómico.

⁴³ De los 52 países que han ratificado el Convenio núm. 155, 37 han ratificado también el Convenio núm. 122.

3. Principios de una política nacional de prevención

53. La parte II del Convenio se centra en la política nacional necesaria y en los principios en que ésta se sustenta. «Política nacional» es un término comúnmente utilizado, al que se ha dado un sentido dinámico específico en el contexto del Convenio. De hecho, implica un proceso cíclico cuyas diferentes etapas han de realizarse en intervalos periódicos.

A. El proceso de la política nacional

54. El párrafo 1 del artículo 4 del Convenio establece que cada Estado Miembro, a la luz de las condiciones y práctica nacionales, y en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores⁴⁴, deberá formular, poner en práctica y revisar periódicamente una política nacional coherente relativa a la seguridad y la salud y el medio ambiente de trabajo. La referencia a las *condiciones nacionales y la práctica* indica, en primer lugar, que no hay un modelo «único y útil para todos» y que una política nacional debe desarrollarse sobre la base de una evaluación de las necesidades y condiciones nacionales específicas⁴⁵.

55. Los términos *formular, poner en práctica y revisar periódicamente la política nacional* indican que la política nacional debe mantenerse actualizada mediante un proceso que, en general, adopta la forma clásica del modelo Planificar-Hacer-Verificar-Actuar (PDCA, por su sigla en inglés) de gestión de sistemas⁴⁶. En otras palabras, la política nacional debe ser formulada (planificar), puesta en práctica (hacer), y revisada periódicamente (verificar). Este examen periódico es una etapa indispensable para asegurar que su aplicación práctica se evalúa y se determinan los ámbitos de futuras mejoras (actuar). La periodicidad del proceso de revisión asegura que la política nacional sigue el ritmo de los cambios socioeconómicos y de la tecnología. Debe destacarse que tal revisión debería llevarse a cabo con regularidad.

56. El último requisito es que la política nacional sea *coherente*. Esto implica que en su elaboración deberían intervenir todas las partes que ejercen responsabilidades en lo que respecta a los diversos aspectos de la SST. En el transcurso de los trabajos preparatorios se aclaró que la coherencia en este contexto significa que la política nacional debería «estar compuesta de elementos que constituyan un todo bien ordenado y que se refuercen mutuamente»⁴⁷. Una política nacional puede ser formalizada en muchas formas diferentes, dependiendo de la situación y la práctica nacionales. Se desprende de los debates preparatorios que, si bien la adopción de una política nacional bajo la forma de una declaración programática es, a menudo, un paso importante en el proceso hacia una política nacional, sobre todo si proporciona los mecanismos que harán posible la aplicación y la revisión periódica de esa política a través de la celebración de consultas

⁴⁴ En contraposición, y dado su diferente objetivo, las consultas a que se hace referencia en los arts. 1, párr. 2), 2, párr. 2), y 8 se han de mantener con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores *interesadas*.

⁴⁵ La importancia de este proceso ya ha sido destacada en el contexto del Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), y la Recomendación (núm. 197) que lo complementa.

⁴⁶ Este modelo es una guía para la gestión moderna de las empresas. Para mayor orientación, véase *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, ILO-OSH 2001*, en la dirección www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/spanish/download/s000013.pdf. Este es también el enfoque básico del Convenio núm. 187.

⁴⁷ Véase OIT: *Seguridad e higiene y medio ambiente de trabajo*, Informe VII (a) (1), CIT, 66.^a reunión, Ginebra, 1980, pág. 65.

con los interlocutores sociales, el necesario proceso de la política nacional también debe incluir la aplicación en la práctica ⁴⁸.

57. De acuerdo con lo dispuesto en el párrafo 2 del artículo 4, el objetivo de la política será 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». Esta redacción pretendía reflejar el hecho de que, si bien el requisito es evitar riesgos, en la práctica no se pueden impedir todos los riesgos para la salud, y no todas las causas de los peligros en el entorno laboral pueden ser eliminadas. La inclusión de la expresión «en la medida en que sea razonable y factible» estaba destinada a garantizar cierto grado de flexibilidad ⁴⁹. El principio de prevención contemplado en este artículo es fundamental para todos los instrumentos examinados en el presente Estudio general.

58. Esto refuerza la conclusión de que una política nacional en el sentido que le da el Convenio debe ser objeto de revisión permanente, con vistas a mejorar la situación nacional en materia de SST. Entre los factores que impulsan este proceso se incluyen las aspiraciones nacionales, así como las capacidades científicas y tecnológicas. Desde el punto de vista de la SST, a todos los países, sean países en desarrollo o desarrollados, no les queda otra opción sino luchar para no quedar a la zaga de los rápidos cambios tecnológicos ⁵⁰.

59. La naturaleza dinámica del principio de prevención, así como de todo el proceso de elaboración de la política nacional, implica que el progreso en materia de SST depende en gran medida del acceso a datos estadísticos fiables ⁵¹ sobre la situación real y sobre el impacto de los esfuerzos realizados para limitar y reducir el número de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. La escasez de estos datos en muchos países es un factor limitativo importante para el logro de mejoras en este ámbito. Esta es la razón por la cual las disposiciones del Convenio y la Recomendación se fortalecieron en el Protocolo relativo al registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y a la publicación de las estadísticas nacionales pertinentes ⁵².

B. Las políticas nacionales en la práctica

60. Dado el carácter progresivo y dinámico del tema, llevar a cabo una evaluación global de la medida en que el artículo 4 se ha aplicado o plasmado en la práctica nacional es una tarea compleja, cuya realización lleva un cierto tiempo. En lo que concierne a los Estados Miembros que han ratificado el Convenio, la Comisión de Expertos ha podido seguir este proceso; en muchos casos se han resuelto los problemas y se ha observado un progreso significativo. En términos generales, la Comisión de Expertos ha determinado que 31 Estados ratificantes están en conformidad con el

⁴⁸ *Ibid.*, pág. 27.

⁴⁹ Véase OIT: *Seguridad e higiene y medio ambiente de trabajo*, Informe VI (1), CIT, 67.ª reunión, Ginebra, 1981, párr. 57, pág. 16.

⁵⁰ Véase, *inter alia*, CIT, 66.ª reunión, Ginebra, 1980, *Actas Provisionales* núm. 42, págs. 42/1 y 3. La noción de mejora continua también se encuentra reflejada en el art. 2 del Convenio núm. 187.

⁵¹ Idealmente, los avances deberían medirse con algún tipo de indicadores o un sistema de evaluación comparativa, como se hace en Austria, *Finlandia* y *Suecia*, por ejemplo. La exigencia establecida en el art. 5, párr. 2, aptdo. d), del Convenio núm. 187, en el sentido de que los programas nacionales deberán «incluir objetivos, metas e indicadores de progreso», debería interpretarse en esta perspectiva.

⁵² El Protocolo se examina en el cap. III de este Estudio general.

artículo 4 del Convenio ⁵³. En cuanto a ciertos países, algunos de los cuales han ratificado el Convenio recientemente se están logrando progresos, entre otros, en el marco de la formulación de los proyectos de política nacional de SST ⁵⁴. Está pendiente todavía la presentación de las primeras memorias de seis Estados Miembros ⁵⁵. Sin embargo, las informaciones disponibles para este Estudio general permiten concluir que *Australia*, que *China* y *Nueva Zelandia* también han dado efecto a esta disposición y que *Montenegro* progresa en esta dirección. Entre los Estados que no han ratificado el Convenio, 25 han informado de que han adoptado una política nacional en materia de SST ⁵⁶. Otros 20 países han señalado que ya han emprendido el proceso de formulación de dicha política ⁵⁷.

61. Algunos países cuentan con políticas y sistemas nacionales de SST bien establecidos. Tal es el caso del Reino Unido, cuya actual «Estrategia para la salud y la seguridad en el trabajo en Gran Bretaña hasta 2010 y años ulteriores» es la última de una larga serie de políticas nacionales formuladas, aplicadas y revisadas desde el decenio de 1970 ⁵⁸. Varios otros países europeos también están en la vanguardia en este campo, entre ellos *España*, que fue señalado como caso de progreso por la CIT en 2007 ⁵⁹, y *Finlandia*, que, además de dotarse de una estructura jurídica muy perfeccionada, ha elaborado una serie interconectada de políticas nacionales en este ámbito. La práctica consistente en adoptar un plan nacional como base para impulsar medidas a nivel nacional también parece estar firmemente arraigada en países como Japón (que ya ha aplicado el undécimo Plan de SST) y la *Federación de Rusia*.

62. En muchos países, las políticas nacionales son sometidas a una reevaluación automática en el marco de las estrategias de plazo determinado. Así ocurre, por ejemplo, en Austria y *Dinamarca*. La actual estrategia danesa se centra en la inspección del trabajo, que procede a una verificación de conformidad respecto de todas las empresas en un período de siete años ⁶⁰. Francia evalúa actualmente los resultados a mediano plazo de su Plan de Salud en el Trabajo 2005-2009, y Alemania ha preparado una política general sobre SST aplicable en el período 2008-2012, con el objetivo de reducir los accidentes del trabajo, los trastornos músculo-esqueléticos y la incidencia de las enfermedades de la piel. La estrategia de política nacional que se está desarrollando en

⁵³ *Argelia, Belarús, Brasil, República Checa, China (Macao-RAE), Chipre, Cuba, Dinamarca, El Salvador, Eslovaquia, Eslovenia, España, Finlandia, Hungría, Irlanda, Islandia, Kazajstán, Letonia, Luxemburgo, México, República de Moldova, Mongolia, Noruega, Países Bajos, Portugal, Federación de Rusia, Serbia, Suecia, Turquía, Uruguay y República Bolivariana de Venezuela.*

⁵⁴ *Albania, Belice, Bosnia y Herzegovina, Cabo Verde, República Centroafricana, Croacia, ex República Yugoslava de Macedonia, Lesotho, Mongolia, Nigeria, Seychelles, Sudáfrica, Viet Nam y Zimbabwe.*

⁵⁵ A saber: *China, República de Corea, Fiji, Montenegro, Nueva Zelandia y Santo Tomé y Príncipe.*

⁵⁶ Austria, Bélgica, Bulgaria, Canadá, Egipto, Estados Unidos, Grecia, Indonesia, Iraq, Italia, Japón, Madagascar, Marruecos, Mauricio, Polonia, Qatar, Reino Unido, Rumania, Senegal, Singapur, República Arabe Siria, Suiza, Trinidad y Tabago, Túnez y Ucrania.

⁵⁷ Bahrein, Burkina Faso, Camerún, Costa Rica, Ecuador, Eritrea, Estonia, Guatemala, India, República Islámica del Irán, Jordania, Malasia, Malí, Paraguay, Perú, Sri Lanka, Suriname, Tailandia, República Unida de Tanzania y Zambia. En Suriname, el Ministerio de Trabajo se ha propuesto asegurar que todos los trabajadores estén cubiertos por la política de SST contenida en la Declaración de Política, prestando una atención prioritaria al acoso sexual y la discriminación relacionada con el VIH/SIDA.

⁵⁸ Véase también, por ejemplo, los planes Corporate Plan 2005-08 y Operating Plan 2007-08 del Health and Safety Executive de Irlanda del Norte.

⁵⁹ Véase CIT: Comisión de Aplicación de Normas, Examen de casos individuales (*España*), 2007.

⁶⁰ Véase el recuadro en el cap. II, sección 7, subsección B después del párrafo 96.

Suecia se centrará en la manera de luchar contra el aumento de las enfermedades profesionales relacionadas con el estrés y las enfermedades músculo-esqueléticas. La estrategia nacional sobre SST aprobada recientemente en *Portugal* abarca el período 2008-2012 ⁶¹. Italia concluyó su Plan Nacional para la Prevención 2005-2007, con la aprobación de una exhaustiva nueva ley en materia de SST, y la formulación de una nueva política que se promulgaría en 2008. Polonia adoptó recientemente una política para el período 2008-2015, y *Turquía* está aplicando una Política Nacional sobre SST para el período 2006-2008 ⁶².

63. Mientras que todos los países que han adoptado una política nacional indican que ésta se desarrolló en consulta con los interlocutores sociales, cabe señalar que en *Cuba*, *El Salvador* y *México*, la política nacional de SST se describe como una declaración tripartita. De manera similar, pero más innovadora, la Estrategia de Seguridad y Salud en el Lugar de Trabajo 2015 de Singapur incluye una declaración de compromiso firmada por representantes de alto nivel del Gobierno y de las organizaciones de los empleadores y los trabajadores al cabo de una intensa campaña de promoción. A pesar de que el principio de prevención no se expresa siempre de la misma manera que en el Convenio, es mencionado explícitamente en casi todas las políticas adoptadas o en proceso de elaboración. Aun cuando las cifras que siguen no dan cuenta de la forma en que estas políticas nacionales se han aplicado en la práctica, el hecho es que 94 países, es decir, más de la mitad de los Miembros de la OIT han elaborado o tienen la intención de elaborar una política nacional de SST. También es significativo que, según se ha comprobado, en 31 de estos países se esté dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 4, y que, según la información disponible, otros 28 países hayan llegado también a esta fase. Más adelante se analizan en detalle los requisitos relativos al contenido de las políticas nacionales.

4. Principales esferas de acción

64. Para prevenir los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales y mejorar continuamente el medio ambiente de trabajo, la política nacional de SST deberá tener en cuenta las esferas en que la acción preventiva es esencial para el logro de estos objetivos. En el artículo 5 del Convenio se enumeran cinco principales esferas de acción que deben tenerse en cuenta para cumplir los objetivos enunciados en el artículo 4:

- control de los componentes materiales del trabajo;
- adaptación del medio ambiente de trabajo a los trabajadores;
- formación de las personas que participan en la actividad laboral;
- comunicación y cooperación, y
- protección de los trabajadores y de sus representantes contra medidas disciplinarias.

65. En general, la práctica nacional muestra que muchos países aplican las disposiciones de los apartados *a)* a *d)* del artículo 5, a través de leyes, reglamentos, normas técnicas y repertorios de recomendaciones prácticas desarrollados por el

⁶¹ A este respecto, la Unión General de Trabajadores (UGT) esperaba que esta nueva estrategia fuera un instrumento clave para operar cambios fundamentales, lo que suponía reducir el déficit relativo a las condiciones de trabajo, la seguridad y la salud de los trabajadores y los accidentes profesionales.

⁶² *Turquía* también está en proceso de adopción de una nueva normativa que tiene por objeto poner su legislación en conformidad con el Convenio.

gobierno y por los sectores industriales. El alcance de la cobertura refleja a menudo las actividades tecnológicas y económicas y las capacidades del país. Sin embargo, en la mayoría de los casos, la información proporcionada por los países destinada a este Estudio general a este respecto es de carácter general.

A. Control de los elementos materiales de trabajo

66. De acuerdo con el apartado *a)* del artículo 5, la política nacional deberá tener en cuenta el diseño, ensayo, elección, reemplazo, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los componentes materiales del trabajo (lugares de trabajo, medio ambiente de trabajo, herramientas, maquinaria y equipo; sustancias y agentes químicos, biológicos y físicos; y operaciones y procesos). La forma más rentable de prevención es la eliminación temprana, en las etapas mismas de diseño e instalación, de los riesgos laborales que puedan presentar las maquinarias, instalaciones, dispositivos, y equipos y herramientas. Su mantenimiento periódico, y la disponibilidad de información sobre SST son elementos igualmente importantes. La elección y la sustitución bien fundamentadas, y una disponibilidad general de datos e instrucciones adecuadas sobre la utilización sin peligro de productos químicos, así como las medidas de protección contra los agentes físicos y biológicos, garantiza que la «red general de prevención y protección» se mantenga siempre en el nivel requerido.

67. Prácticamente todos los países de los que se dispone de datos aplican esta disposición, en diversos grados, a través de su sistema normativo. Esto incluye los requisitos generales de seguridad para locales de trabajo, sobre aspectos como el control de la temperatura ambiente, iluminación, ventilación, contaminantes transportados por el aire, vías de evacuación, equipos de urgencia, etc. Francia, por ejemplo, dispone de una reglamentación voluminosa en este ámbito. En *Hungría*, se considera que los equipos de trabajo están conformes con las normas de seguridad si han cumplido los criterios de inspección que rigen en el mercado de productos, de conformidad con las directivas y normas técnicas pertinentes de la UE. Todos los componentes materiales que se utilizan en los lugares de trabajo en *México* deben cumplir con una gran variedad de normas técnicas⁶³, que son definidas y actualizadas periódicamente por la Oficina Nacional de Normas y Unidades de Medida. En Marruecos, la mayoría de las disposiciones en la materia figuran en el Código del Trabajo, pero éste no se refiere en forma específica a los riesgos biológicos y el estrés. Los medios prácticos por los que se da efecto a estas disposiciones se examinan más adelante, en el contexto del artículo 12 sobre la responsabilidad de los diseñadores, fabricantes y proveedores de estos componentes.

B. Adaptación del medio ambiente de trabajo a los trabajadores

68. El apartado *b)* del artículo 5 prescribe que, cuando se formule la política nacional deben tenerse en cuenta las relaciones entre los componentes materiales del trabajo y las personas que efectúan o supervisan el trabajo. La maquinaria, el equipo, el tiempo de trabajo, la organización del trabajo y las operaciones y procesos deberán adaptarse a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores. Este importante elemento de la prevención debe incluirse en los esfuerzos que se dediquen a reducir los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. Los trastornos músculo-esqueléticos (TME) constituyen un buen ejemplo de las consecuencias que acarrea no tener en cuenta las

⁶³ Oficina Nacional de Normas y Unidades de Medida: Normas Oficiales Mexicanas (NOM), en www.economia-noms.gob.mx.

exigencias de la ergonomía⁶⁴. Los TME son el problema de salud más común en Europa ya que afecta a millones de trabajadores y es la principal causa de absentismo laboral en prácticamente todos los miembros de la UE. En algunos Estados, el 40 por ciento de los costos de indemnización al trabajador y hasta el 1,6 por ciento del producto interno bruto (PIB) se atribuyen a los trastornos músculo-esqueléticos. Como se describe más adelante, algunos organismos internacionales, como la Organización Internacional de Normalización (ISO) y la Asociación Internacional de Ergonomía (IEA), desarrollan normas técnicas sobre muchos aspectos ergonómicos relacionados con los componentes materiales del trabajo. Este es un campo en el que se observan las mayores variaciones en la cobertura y se corresponden con las diferencias que se suelen observar entre los países tecnológicamente avanzados y los países emergentes⁶⁵.

69. La Comisión de Expertos ha solicitado con respecto a varios casos⁶⁶ más información detallada sobre la aplicación de este artículo. Muchos países⁶⁷, han informado de que estas cuestiones están comprendidas en su política nacional o en la legislación general sobre SST. En general, los Estados miembros de la UE cumplen con las directivas de la UE. Varios otros países⁶⁸, se refieren a una legislación más específica. En la *ex República Yugoslava de Macedonia*, el empleador debe ajustar el proceso de trabajo a las capacidades de los trabajadores, teniendo en cuenta la naturaleza del trabajo.

C. Formación de las personas que participan en la actividad laboral

70. De acuerdo con el apartado *c)* del artículo 5, la política nacional también debería tener en cuenta la formación, las calificaciones y la motivación de las personas que intervienen, de una forma u otra, en el logro de niveles adecuados de seguridad y salud. En los trabajos preparatorios, se introdujeron las palabras «formación complementaria necesaria»⁶⁹ para aclarar la necesidad de que los trabajadores que ejercen funciones en materia de SST mantengan actualizados sus conocimientos en relación con las nuevas técnicas de prevención, los avances tecnológicos en general y los nuevos riesgos en el lugar de trabajo. El requisito de que se debe impartir formación sobre SST en todos los niveles, es decir, que se debe promover la adquisición y el mantenimiento de los conocimientos y las competencias laborales necesarias para asegurar el funcionamiento de un sistema nacional de SST, tanto en el plano nacional como en el lugar de trabajo, es esencial, de manera que debe recogerse en la política nacional. Los datos disponibles sobre las prácticas nacionales indican que todos los países informantes incluyen requisitos relativos a la formación en su legislación sobre SST⁷⁰.

⁶⁴ Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo: *Work-related musculoskeletal disorders: A prevention report*, 2008, en la dirección <http://www.osha.europa.eu/en/publications/reports/TE8107132ENC>.

⁶⁵ Este tema se examina en detalle en relación con la aplicación del art. 12 y el papel de las normas técnicas. Véase el cap. II, sección 7, subsección F.

⁶⁶ Entre otros, los casos relativos a *Belice, Brasil, Cabo Verde, República Checa, Hungría, Lesotho, Mongolia y Viet Nam*.

⁶⁷ Entre ellos *Australia, Belarús, España, Japón, Nueva Zelandia* y el Reino Unido.

⁶⁸ Tales como *Canadá, Chipre, Cuba, El Salvador, Eslovenia, México, Rumania, Singapur, Turquía, Uruguay, República Bolivariana de Venezuela y Zimbabwe*

⁶⁹ CIT, 67.^a reunión, Ginebra, 1981, *Actas Provisionales* núm. 25, párr. 43, pág. 25/6.

⁷⁰ Este tema se analiza con más detalle en la sección que trata del art. 14 del Convenio. Véase la subsección C de la sección 7 del cap. II.

D. Comunicación y cooperación

71. Los tres instrumentos examinados en este Estudio general destacan la importancia atribuida a la comunicación y la cooperación en todos los niveles de la sociedad, desde el lugar de trabajo hasta el plano nacional. Esto se refleja, entre otras cosas, en el apartado *d)* del artículo 5 del Convenio, en el cual se establece que una de las principales esferas de acción de la política nacional previstas en el artículo 4 es la comunicación y la cooperación a nivel de grupo de trabajo y de empresa, y en todos los niveles apropiados, inclusive el nacional. Una vez más, los mecanismos que favorecen una buena circulación de la información y el conocimiento entre los diferentes componentes del sistema nacional de SST, y la cooperación entre los interlocutores sociales que participan en la aplicación de la SST, son esenciales para garantizar la coherencia y la eficacia del sistema nacional.

72. Esta disposición es de amplio alcance y abarca tanto la comunicación y la cooperación entre los empleadores y trabajadores y sus organizaciones respectivas, las instituciones interesadas públicas y privadas, las instituciones y organismos técnicos y científicos y las autoridades públicas en quienes recaen las competencias reguladoras y la responsabilidad en cuanto a la aplicación de la política nacional. Se puede decir que la gestión de la SST consiste, en gran medida, en mantener una circulación eficaz de la información, tanto verticalmente, a partir de las unidades de trabajo hasta el nivel nacional, y horizontalmente, entre todos los actores sociales interesados ⁷¹.

E. Protección de los trabajadores y sus representantes contra medidas disciplinarias

73. El artículo 5, apartado *e)*, del Convenio se refiere a la protección de los trabajadores y de sus representantes contra toda medida disciplinaria resultante de acciones emprendidas justificadamente por ellos de acuerdo con la política nacional a que se refiere el artículo 4 ⁷². Esta disposición se vincula a su vez con la protección más específica contenida en el artículo 13 y en el artículo 19, apartado *f)*, del mismo Convenio referente a una protección, aún más específica, relacionada con sus acciones en respuesta a un peligro inminente y grave ⁷³. Aunque las tres disposiciones deben considerarse conjuntamente, el artículo 5, apartado *e)* es de carácter más general por lo que las otras dos disposiciones deberían considerarse desde esa perspectiva. Dos aspectos del artículo 5, apartado *e)* merecen destacarse. En primer término, el artículo 5, apartado *e)* no prescribe que debe protegerse a los trabajadores y sus representantes respecto de medidas disciplinarias sino que se limita solamente a recordar que la política nacional debe brindarles esa protección. En otras palabras, incumbe a los Miembros determinar la extensión y las condiciones de esa protección, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores. En segundo término, la protección se ofrece solamente para las acciones «justificadas» que haya emprendido el trabajador de conformidad con dicha política ⁷⁴. Lo que constituye una

⁷¹ Este tema, ilustrado con ejemplos de la práctica nacional, se analiza en detalle más adelante, en el contexto del examen de las disposiciones del art. 6 respecto de los dispositivos institucionales y las acciones en el nivel nacional y el nivel de la empresa.

⁷² Véase también cap. III, sección 4, subsección A, 2).

⁷³ Véase a propósito cap. II, sección 7, subsección E.

⁷⁴ En la CIT de 1981 se realizó una primera discusión sobre lo que se convertiría en el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158), que en su artículo 5, *c)*, dispone que: «Entre los motivos que no constituirán causa justificada para la terminación de la relación de trabajo figuran [...] *c)* presentar una

acción justificada puede ser determinado por la política misma o por los métodos contemplados para dar efecto a esa política en virtud del artículo 8. Una orientación sobre lo que se considera una acción justificada se ofrece en el artículo 17 de la Recomendación, la cual recomienda que no se deberían tomar medidas que perjudiquen al trabajador que haya formulado de buena fe una queja por lo que consideraba una infracción a las disposiciones reglamentarias o una deficiencia grave en las medidas tomadas por el empleador en el campo de la seguridad y la salud en el trabajo. El artículo 5, apartado e), del Convenio proporciona una flexibilidad considerable en cuanto al modo utilizado para otorgar la protección y representa un cuidadoso equilibrio entre el interés del empleador en la marcha de la empresa, por un lado, y el interés del trabajador de proteger su vida y su salud en el trabajo, por el otro.

74. La Directiva Europea 89/391/CEE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, contiene una disposición comparable al apartado e) del artículo 5⁷⁵. En la práctica, la protección exigida en el apartado e) del artículo 5 aparece reflejada en la legislación nacional de la mayoría de los Estados parte en el Convenio. La Comisión de Expertos ha recordado en varias ocasiones que la protección prevista en el apartado e) del artículo 5 debe otorgarse no sólo a los representantes de los trabajadores o a los delegados de los trabajadores con responsabilidades en materia de SST, sino también a los trabajadores sin responsabilidades en materia de SST que emprenden acciones justificadamente, de conformidad con la política a que se refiere el artículo 4⁷⁶. Esta disposición no parece aplicarse en *Argelia, Belice, Etiopía y Lesotho*. Se necesita mayor información en lo que respecta a la aplicación de esta disposición en algunos países vinculados por el Convenio⁷⁷.

75. Algunos de los Estados que no han ratificado el Convenio han señalado que dan cumplimiento a esta disposición⁷⁸. Por otra parte, el apartado e) del artículo 5 parece estar reflejado sólo parcialmente en la legislación y la práctica de algunos países⁷⁹. En Mauricio, por ejemplo, los trabajadores que, actuando de buena fe, presentan quejas por infracción a los requisitos en materia de SST están protegidos de toda medida disciplinaria o judicial, pero la misma protección no parece extenderse expresamente a los representantes de los trabajadores⁸⁰. Ucrania informa de que la adopción de medidas disciplinarias contra los trabajadores (inclusive los despidos) está sujeta al consentimiento de los representantes de los trabajadores, de conformidad con procedimientos que han de estipularse en los convenios colectivos. Al parecer, el apartado e) del artículo 5 no se ha incluido ni en la legislación ni en la práctica de un

queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes».

⁷⁵ El art. 11, párr. 4, de esta Directiva establece que los trabajadores y los representantes de los trabajadores que ejercen responsabilidades específicas en materia de SST «no podrán sufrir perjuicios a causa de sus actividades respectivas».

⁷⁶ Véanse las solicitudes directas remitidas a *Belarús* y *Suecia* en 2006.

⁷⁷ Se trata de *Albania, Cabo Verde, República Centroafricana, Eslovenia, Irlanda, Mongolia, Nigeria, Serbia, Sudáfrica, Turquía, Viet Nam* y *Zimbabue*.

⁷⁸ Se trata de Alemania, Bulgaria, Canadá, Estados Unidos, Francia, Ghana, Namibia, Pakistán, Reino Unido, Senegal y Trinidad y Tabago.

⁷⁹ Guatemala, Mauricio, Polonia, Rumania, Singapur y Ucrania.

⁸⁰ Mauricio: (1).

número todavía significativo de países⁸¹ que no han ratificado el Convenio. Además, la cuestión no fue tratada en algunas de las memorias remitidas por los Estados Miembros, o se abordó de forma insuficientemente detallada como para sacar conclusiones al respecto⁸².

5. Examen de la política y la situación nacionales

76. La revisión periódica de los resultados de las medidas adoptadas es un paso crítico para verificar el nivel de coherencia del sistema y detectar las esferas de preocupación, sean nuevas o existentes, que necesitan mejoras adicionales. La revisión periódica de las medidas nacionales en materia de SST, a la luz de la situación nacional, es un elemento central del enfoque preventivo que destaca la importancia de la naturaleza progresiva y dinámica de los instrumentos en cuestión. El párrafo 1 del artículo 4 exige que la política nacional se reexamine periódicamente, y el artículo 7 establece que la situación en materia de seguridad y la salud y medio ambiente de trabajo «deberá ser objeto, a intervalos adecuados, de exámenes», ya sea globales o relativos a determinados sectores, a fin de identificar los problemas principales, elaborar medios eficaces para resolverlos, definir prioridades para la acción y evaluar los resultados. En ambas disposiciones se recoge la característica esencial de los sistemas de gestión, a saber, la evaluación de los resultados anteriores que servirá para orientar la acción futura.

77. En la mayoría de los países que han adoptado una política nacional, el examen de los requisitos parece ser un elemento normal del sistema. Algunos países, en particular los que consideran que su legislación y su práctica nacionales son un reflejo de su política nacional, como Bélgica y Suiza, indican que dicha revisión es un proceso ininterrumpido. En los *Países Bajos*, la principal ley en materia de SST contiene disposiciones que la someten a examen cada cinco años, desde su adopción. En el mismo sentido, se ha previsto la revisión periódica de todos los instrumentos legislativos en vigor: todos esos instrumentos deben caducar al cabo de diez años, a menos que el Parlamento acepte una prolongación.

78. La revisión de la política nacional en materia de SST, en virtud del artículo 4 del Convenio se asienta y debe estar informada por la revisión de la situación nacional, en virtud del artículo 7. Aunque estos dos procesos están vinculados, dicha revisión permite, fundamentalmente, determinar la situación de la SST en los hechos, si se compara con la revisión de la política contemplada en el artículo 4. Algunos países sólo mencionan que dicha revisión es parte de la función que desempeña el órgano tripartito nacional sobre SST encargado de supervisar la aplicación de la política⁸³. Sólo unos cuantos países⁸⁴ informan específicamente que en tal proceso de revisión se tienen en cuenta los avances científicos y tecnológicos.

⁸¹ Arabia Saudita, Burkina Faso, Camerún, Congo, Eritrea, Filipinas, Granada, Israel, Jordania, Líbano, Madagascar, Malí, Mozambique, Myanmar, Panamá, Paraguay, República Arabe Siria, Sri Lanka, Suiza, Suriname, Tailandia, República Unida de Tanzania, Túnez y Zambia.

⁸² Argentina, Austria, Bahrein, Bélgica, Egipto, Grecia, Indonesia, Italia, Japón, Marruecos y Qatar.

⁸³ Madagascar, Myanmar, *Eslovenia*, Suriname, *Turquía* y *Zimbabwe*.

⁸⁴ *Belarús* y la *República de Moldova*.

6. Responsabilidades institucionales y cooperación

79. La seguridad y la salud en el trabajo es un campo complejo, que requiere la intervención de múltiples disciplinas y la participación de todos los actores interesados. Los mecanismos institucionales que se encargan de plasmar la política nacional de SST en medidas concretas reflejan inevitablemente esta complejidad. Estos mecanismos ejercen las funciones complementarias de administración y ejecución, consulta, coordinación y cooperación, así como de generación y difusión de conocimientos. El artículo 6 del Convenio dispone que en la formulación de la política nacional se deberán precisar las funciones y responsabilidades respectivas en materia de seguridad y salud y de medio ambiente de trabajo que incumben a las autoridades públicas, los empleadores, los trabajadores y otros actores, teniendo en cuenta tanto el carácter complementario de tales responsabilidades como las condiciones y la práctica nacionales. En el párrafo 1 del artículo 15 se prevé el establecimiento de dispositivos que hagan posible la coordinación y cooperación, mientras que en el párrafo 2 del mismo artículo 15 se prevé, con un importante grado de flexibilidad, el establecimiento de un organismo central encargado de asegurar eficazmente la coordinación general y la cooperación. En el párrafo 7 de la Recomendación se prevén otras orientaciones en cuanto a la finalidad de estos dispositivos.

80. Todos los países comprendidos en el presente Estudio general regulan las funciones y responsabilidades respectivas de las autoridades públicas, los empleadores, los trabajadores y otras partes interesadas en las cuestiones de SST. Al respecto, se observan diferencias en cuanto a la distribución de las funciones, al tipo de mecanismos responsables de los diversos aspectos de la SST y a los mecanismos de coordinación, consulta y cooperación. Estas diferencias obedecen a factores como el nivel de desarrollo económico y tecnológico, los principales ámbitos de actividad, el tamaño de la fuerza de trabajo y la estructura política. Esto es particularmente cierto en lo que atañe a la existencia de instituciones especializadas competentes en los aspectos científicos y técnicos de la SST. Las prácticas nacionales en relación con los dispositivos y responsabilidades específicos en lo que respecta a los empleadores y los trabajadores se examina en otra sección del presente informe ⁸⁵.

A. Función y responsabilidades administrativas

81. En el ámbito de la SST, las autoridades públicas ejercen funciones y asumen responsabilidades administrativas en esferas como la formulación y la revisión de políticas, la promulgación y aplicación de la legislación, las relaciones laborales y el empleo, la salud, la ciencia, la investigación, la protección social, la educación, la gestión del conocimiento, el medio ambiente y las respuestas en caso de emergencia.

82. En más de la mitad de los países comprendidos en este Estudio, los ministerios del trabajo siguen teniendo un papel importante, e incluso central, en la formulación y aplicación de la política sobre SST, la administración de la legislación pertinente y su aplicación. Sin embargo, la división tradicional entre, por una parte, la seguridad en el trabajo y, por otra, la salud en el trabajo implica a menudo que los ministerios a cargo de la salud y de los servicios sociales también cumplen funciones y responsabilidades muy importantes, en particular por lo que se refiere a los servicios de salud del trabajo y a las indemnizaciones por accidente y enfermedad ⁸⁶. Por consiguiente, algunos países han

⁸⁵ Véase, más adelante, el cap. II, sección 8 relativa a la aplicación en el lugar de trabajo.

⁸⁶ Así ocurre, por ejemplo, en *Argelia*, donde el Ministerio de Trabajo es responsable de la elaboración y aplicación de la legislación sobre SST, mientras que el Ministerio a cargo de la cartera de salud se ocupa de la

fusionado sus ministerios de trabajo, salud y servicios sociales, como es el caso de Belarús, país donde el Ministerio de Trabajo y Protección Social es la autoridad nacional responsable de la aplicación de la política y de velar por el cumplimiento de la legislación sobre SST y sobre protección social. En *Finlandia*, el Ministerio de Asuntos Sociales y Salud es la máxima autoridad en lo que respecta a la SST. Japón fusionó sus Ministerios de Salud y Trabajo en 2001, y estableció el Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar Social como autoridad central a cargo de la SST.

83. Otras autoridades encargadas de la administración de diferentes áreas de la actividad económica que requieren conocimientos técnicos específicos, como la agricultura, la energía, la minería o el medio ambiente, también pueden ocuparse de la SST. En los Estados Unidos, donde la minería es una actividad económica importante sometida a la jurisdicción federal, el cumplimiento de la legislación sobre seguridad y salud en las minas es supervisado por la Administración de Seguridad y Salud en las Minas (MSHA), entidad que tiene su propio sistema de inspección ⁸⁷.

B. Coordinación, cooperación y consulta

84. Se necesitan sistemas para la coordinación y la cooperación entre las distintas autoridades y organismos que participan en la administración del sistema nacional de SST, a fin de garantizar la coherencia de la acción en todos los niveles y facilitar la circulación y el acceso a la información. La asignación de esta función a un órgano central es una forma eficaz de mejorar el rendimiento de tales sistemas. También es necesario disponer de mecanismos de consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como con otras partes interesadas, y lograr su participación en la formulación y revisión de la política y la legislación, lo que permitirá tener en cuenta sus puntos de vista y preocupaciones y asegurar su apoyo en cuanto a la aplicación.

1) *Coordinación y cooperación*

85. De acuerdo con el párrafo 1 del artículo 15, con el fin de garantizar la coherencia de la política nacional a que se refiere el artículo 4 y de las medidas para su aplicación, cada Miembro — previa celebración de consultas, tan pronto como sea posible, con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores y, cuando sea apropiado, con otros organismos — deberá establecer disposiciones conformes a las condiciones y a la práctica nacionales a fin de asegurar la necesaria coordinación entre las diversas autoridades y los diversos organismos encargados de dar efecto a las partes II y III del Convenio. En el párrafo 7 de la Recomendación se describen más detalladamente los principales objetivos y propósitos perseguidos.

86. Además, todos los países estudiados han establecido mecanismos de coordinación, cooperación y consulta adaptados a sus sistemas nacionales de SST y a sus estructuras económicas y políticas. Los mecanismos de coordinación y cooperación son bastante variados en cuanto a su estructura y composición, así como a los organismos que pondrán en interrelación. En general, estos mecanismos tienen el objetivo común de asegurar el diálogo y el intercambio entre las diferentes entidades en los distintos niveles del sistema nacional de SST. Dichos mecanismos suelen incluir a representantes de las

salud de los trabajadores. En Suiza, las cuestiones relativas a la SST están reguladas por dos grupos separados de leyes y reglamentos, uno sobre la prevención de los accidentes profesionales y el otro sobre la protección de la salud, cada uno bajo una autoridad competente. En *Portugal*, la definición de la política nacional de SST es una responsabilidad compartida por los Ministerios de Trabajo y de Salud.

⁸⁷ La MSHA es una dependencia del Ministerio de Trabajo de Estados Unidos.

organizaciones de empleadores y de trabajadores y de la sociedad civil. También pueden ejercer funciones de asesoramiento y participar en el desarrollo y la aplicación de las políticas y estrategias sobre SST⁸⁸. Canadá es un buen ejemplo de coordinación interprovincial de los Estados federales. El Comité de SST de la Asociación Canadiense de Administradores de la Legislación Laboral (CAALL)⁸⁹, integrado por miembros de todas las provincias y jurisdicciones territoriales, funciona como foro de intercambio de información, ideas y propuestas relativas a la SST y contribuye a la armonización de la legislación provincial en materia de SST. En *Australia*, la coordinación y cooperación interestatal se efectúa a través de un órgano consultivo multilateral del Commonwealth, a saber, el Consejo Australiano de Seguridad e Indemnización (ASCC), que incluye a representantes del Gobierno y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. En *Austria*, el Consejo Consultivo sobre SST, dependiente del ministerio encargado de la cartera de trabajo, incluye a un amplio abanico de representantes de todos los servicios de inspección, los interlocutores sociales y las entidades técnicas y científicas que ejercen responsabilidades relacionadas con la SST.

2) *Organismo central*

87. Aunque la creación de mecanismos de coordinación multilateral y cooperación aportará coherencia y eficiencia al funcionamiento de los sistemas nacionales de SST, el Convenio reafirma la necesidad prioritaria de simplificar la coordinación general. Así, en el párrafo 2 del artículo 15 se dispone que cada vez que las circunstancias lo requieran y las condiciones y la práctica nacionales lo permitan, entre estos mecanismos se debería incluir el establecimiento de un organismo central de coordinación. Con el fin de tener en cuenta la gran variedad de circunstancias, condiciones y prácticas nacionales, durante los trabajos preparatorios se añadió al texto un importante grado de flexibilidad, mediante la inclusión de frases que hacían referencia a «disposiciones conformes a las condiciones [...] nacionales» y «cuando las circunstancias lo requieran y las condiciones y la práctica nacionales lo permitan»⁹⁰.

88. En muchos países se han creado organismos centrales que se ocupan de la SST⁹¹. Valga señalar que *Suecia*⁹² fue un precursor en este campo, con la creación de la Junta

⁸⁸ Por ejemplo, en *Cuba*, la coordinación y cooperación están aseguradas por el Grupo Nacional de SST, que incluye a representantes de los ministerios que tienen responsabilidades relacionadas con la SST y de la Federación Cubana de Trabajadores. En *Japón*, la coordinación y cooperación están a cargo del Subcomité de Seguridad y Salud del Consejo de Política Laboral, Subcomité que está integrado por representantes de los empleadores, los trabajadores y la sociedad civil. En *Albania*, el Comité Consultivo, presidido por el Inspector Jefe, incluye a representantes de los demás servicios de inspección, así como de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

⁸⁹ Véase CAALL-OSH en la dirección www.caall-acalo.org/struct-health-e.shtml.

⁹⁰ OIT: *Seguridad e higiene y medio ambiente de trabajo*, Informe VII (a) (2), CIT, 66.^a reunión, Ginebra, 1980, pág. 56.

⁹¹ En *Australia*, la ASCC es el organismo central a cargo de la coordinación nacional. En *Austria*, el Consejo Consultivo sobre SST, integrado en el Ministerio Federal de Economía y Trabajo, está compuesto por representantes de todas las partes interesadas en las cuestiones de SST, incluyendo a las organizaciones de empleadores y trabajadores. En *Bélgica*, el Servicio Público Federal de Empleo, Trabajo y Diálogo Social es el órgano central responsable de la elaboración, promoción y aplicación de la política nacional relativa al diálogo social y la SST, así como de la coordinación general de las acciones y el cumplimiento normativo. En *Estados Unidos*, la Administración de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (OSHA) es el órgano central responsable de la elaboración de leyes y reglamentos de SST, de su cumplimiento y de la coordinación entre organismos; la OSHA es también un centro de información sobre SST. Otros países que se han dotado de un organismo central responsable de la coordinación y cooperación son *Argentina*, *Costa Rica*, *Filipinas*, *Honduras*, *Hungría*, *Irlanda*, *Namibia*, *Senegal*, *Tailandia* y *República Unida de Tanzania*.

Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en 1949. Otros países, como *China* y Perú, están examinando la posibilidad de crear organismos centrales responsables de la SST, los cuales se encargarán de desarrollar las políticas y los reglamentos en materia de SST y de coordinar acciones con todas las partes interesadas en las cuestiones de SST.

3) *Celebración de consultas*

89. En la práctica, casi todos los países incluidos en este Estudio prevén la celebración continua de consultas con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores y con otras partes interesadas en el proceso de formulación, aplicación y revisión de la política nacional de SST, de elaboración de una legislación adecuada y de establecimiento de infraestructuras para administrar el sistema nacional de SST⁹³. Estos mecanismos pueden ocuparse específicamente de las cuestiones de SST, o pueden formar parte de órganos consultivos de alto nivel que se ocupan de toda la temática laboral. En Bélgica, el Consejo Superior de Prevención y Protección en el Trabajo es el mecanismo consultivo tripartito que supervisa todas las acciones relacionadas con la SST, en el cual tienen derecho de voto únicamente los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. En *Brasil*, los interlocutores sociales cooperan en el seno de la Comisión Tripartita Permanente. En Burkina Faso, el Ministerio de Trabajo cuenta con la asistencia de la Comisión Consultiva del Trabajo, sobre cuestiones de política, y del Comité Técnico Consultivo Nacional sobre Salud y Seguridad.

7. La aplicación a nivel nacional

A. La acción legislativa a nivel nacional

90. De acuerdo con el artículo 8 del Convenio, cada Miembro deberá adoptar, por medio de leyes o reglamentos, o por cualquier otro método conforme a las condiciones y práctica nacionales y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, las medidas que sean necesarias para dar efecto al artículo 4. Como se ilustra en el anexo III del presente Estudio general, la SST es un ámbito bastante regulado⁹⁴.

91. Muchos países han optado por regular las disposiciones básicas relativas a la SST junto con otras cuestiones relacionadas con el trabajo en los códigos de trabajo o leyes, o leyes de empresas. Otros han optado por abordar las cuestiones de SST en una pieza legislativa separada, consagrada a este tema. Según la información disponible, ha habido una intensa actividad legislativa en todo el mundo en el ámbito de la SST en los últimos cinco años. En 19 países se han revisado y adoptado nuevos códigos de trabajo, que

⁹² OIT: *Seguridad e higiene y medio ambiente de trabajo*, Informe VII (a) (1), CIT, 66.ª reunión, Ginebra, 1980, pág. 11.

⁹³ Sólo siete Estados que han ratificado el Convenio (*Cabo Verde, Croacia, Cuba, Eslovenia, Etiopía, Luxemburgo* y *Federación de Rusia*) no han ratificado el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144). Entre los demás informantes, 17 Estados Miembros no han ratificado el Convenio núm. 144.

⁹⁴ El anexo III contiene una lista de textos legislativos sobre SST correspondientes a los países considerados en este Estudio general (con la excepción de Haití, país para el que no se dispuso de información). Se basa en la información proporcionada en las memorias presentadas en virtud del art. 19 y del art. 22 de la Constitución de la OIT. En algunos casos, la información disponible se complementó con información disponible para el público en general. Como dicha información es muy voluminosa y detallada no se pudo presentar en su totalidad. Se decidió, no obstante, conservar una selección representativa de los principales textos incluidos, en particular, los textos a los que se hace referencia en este Estudio general.

incluyen nuevas disposiciones en materia de SST⁹⁵. Quizás inspirados en el modelo establecido por el Reino Unido en la década de 1970, muchos países optaron por desarrollar marcos normativos integrados en materia de SST. En los últimos cinco años, se han aprobado nuevas leyes integrales en materia de SST en 22 países⁹⁶, se han adoptado enmiendas importantes para la legislación existente de SST en otros cinco países⁹⁷ y se están ultimando proyectos de leyes en otros cuatro países⁹⁸.

92. El artículo 8 ofrece flexibilidad en términos de cómo se pondrá en práctica el Convenio. Como complemento o alternativa a la legislación, los Estados Miembros pueden aplicar «cualquier otro método conforme a las condiciones y a la práctica nacionales». En algunos países, los asuntos relacionados con la SST están regulados a través de la negociación colectiva⁹⁹. A este respecto, las memorias contienen poca información lamentablemente. Se hace referencia en algunos casos a la participación de los trabajadores, por ejemplo, a través de los comités de seguridad y salud de la empresa, que se rigen por los convenios colectivos¹⁰⁰.

93. La SST es un área en donde las directrices, los repertorios de recomendaciones prácticas y, por sobre todo, las normas técnicas juegan un papel muy importante. Las normas técnicas a menudo no son vinculantes, sin embargo, en la práctica, ejercen una considerable influencia. Además, las técnicas legislativas utilizadas en algunos países tienden a atribuir significado jurídico a las normas y directrices que no son formalmente vinculantes. En el Reino Unido, por ejemplo, la demostración del cumplimiento de una directriz invierte la carga de la prueba en términos de la responsabilidad de un accidente¹⁰¹. En Australia, las normas nacionales de orden técnico y los repertorios de recomendaciones prácticas adoptados por la ASCC son de carácter consultivo, salvo que una ley o un instrumento establecido en virtud de esa ley los haga obligatorios¹⁰².

94. La legislación reciente en los Países Bajos¹⁰³ establece un mecanismo innovador según el cual los códigos de una rama específica y las directrices prácticas — conocidos como catálogos de las condiciones de trabajo — puede ser elaborados y presentados para su aprobación por la inspección del trabajo. Esta autorización los hace jurídicamente vinculantes y aplicables, como una alternativa a otras normas. En este sentido, la Confederación de la Industria y los Empleadores de los Países Bajos (VNO-CNW)

⁹⁵ Armenia, *Bosnia y Herzegovina*, Burkina Faso, *Cabo Verde*, *República Checa*, Egipto, *Etiopía*, Ghana, Indonesia, Madagascar, Marruecos, *Montenegro*, *República de Moldova*, Mozambique, *Portugal*, Qatar, Senegal, *Seychelles* y *Turquía*.

⁹⁶ *Australia*, *Bosnia y Herzegovina*, *China*, Eslovenia, España, *Irlanda*, Italia, *Kazajstán*, Lituania, *ex República Yugoslava de Macedonia*, Mauricio, *Noruega*, *Países Bajos*, Perú, Rumania, *Serbia*, *Seychelles*, Singapur, *Eslovenia*, *España*, Estados Unidos, Islandia, *Irlanda*, Italia, *Kazajstán*, Mauricio, *Países Bajos*, *Noruega*, *Portugal*, Rumania, *Serbia*, *Seychelles*, Singapur, República Unida de Tanzania, Trinidad y Tabago, *República Bolivariana de Venezuela* y *Viet Nam*.

⁹⁷ Alemania, Bulgaria, *Dinamarca*, ***Finlandia*** e Islandia.

⁹⁸ A saber: Kiribati, Sri Lanka, *Turquía* y *Zambia*.

⁹⁹ A este respecto, la Confederación de Sindicatos Autónomos de Serbia señaló que las disposiciones de SST eran por lo común, definidas más detenidamente en los convenios colectivos.

¹⁰⁰ Entre ellos *Argentina*, *Belice*, *China*, *República de Moldova*, Pakistán y Suriname.

¹⁰¹ Reino Unido: (1).

¹⁰² En *Australia (Victoria)* las empresas que cumplen con los requisitos establecidos de conformidad con los códigos, se presume que han cumplido con la disposición pertinente de la ley o de los reglamentos, en la medida en que las obligaciones y los deberes específicos estén considerados por el código.

¹⁰³ *Países Bajos*: (1).

considera que catálogos relativos a las condiciones de trabajo deberían contener ejemplos de buenas prácticas, no las mejores prácticas. En su opinión, las mejores prácticas sólo pueden ser logradas por los líderes en la industria, mientras que la buena práctica se basa en los últimos conocimientos científicos y técnicos y en una norma que la mayoría de las empresas en el sector considera que está al alcance. Más en general, el enfoque legislativo en Nueva Zelandia es un buen ejemplo de un sistema global. El Gobierno informa que su principal legislación en materia de SST ¹⁰⁴ es el trabajo basado en el rendimiento o «basado en los resultados» y especifica lo que debe lograrse, en lugar de cómo debe lograrse. Los reglamentos se establecen con arreglo a la ley para algunos tipos específicos de peligros o de lugares de trabajo, pero las grandes obligaciones de conformidad con la ley son sustentadas y explicadas por una serie de reglamentos, repertorios de recomendaciones prácticas aprobados y otros documentos normativos.

95. Las normas técnicas se complementan con las medidas legislativas. En general se desarrollan a través de colaboración y cooperación, así como los dispositivos de revisión entre pares, ya sea en el plano nacional o en el plano internacional, y, por tanto, representan un consenso entre el gobierno, y los representantes de los empleadores y trabajadores y otros expertos. Las normas técnicas resumen los conocimientos más recientes en la zona y su revisión y actualización es más simple que los reglamentos. El proceso de elaboración de normas técnicas también sirve para armonizar los enfoques técnicos, garantizar la complementariedad entre los diferentes elementos del proceso, así como para facilitar el comercio. Las responsabilidades de las personas que diseñan, fabrican, importan, suministran o transfieren maquinaria, equipos o sustancias para uso profesional, tal como se determina en el artículo 12 del Convenio, se examinan en detalle a continuación ¹⁰⁵.

B. Control de la aplicación de la legislación

1) *Sistemas de inspección laboral adecuados y apropiados*

96. El control de la aplicación de la legislación es uno de los elementos esenciales de una política nacional sobre la seguridad y la salud en el trabajo. Como en la mayoría de los convenios de la OIT, el artículo 9, apartado 1), del Convenio dispone que el control de la aplicación de la legislación relativos a la seguridad y la salud y el medio ambiente de trabajo deberá estar asegurado por un sistema de inspección apropiado y suficiente. Los términos «adecuado y suficiente», no están definidos en el Convenio. No obstante, de conformidad con el párrafo 5 de la Recomendación, el sistema de inspección debería 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) ¹⁰⁶, sin perjuicio de las obligaciones asumidas por los Estados Miembros que hayan ratificado estos dos Convenios. Con 138 ratificaciones, el Convenio núm. 81 es uno de los instrumentos de la OIT más ampliamente ratificado. La mayoría de los Estados Miembros de la OIT que han ratificado el Convenio núm. 155 también han ratificado el Convenio núm. 81 y, por lo tanto, están expresamente obligados a establecer servicios de inspección del trabajo para hacer cumplir las disposiciones en materia de SST, en particular ¹⁰⁷.

¹⁰⁴ Nueva Zelandia: (1).

¹⁰⁵ Véase el cap. II, sección 7, subsección F.

¹⁰⁶ Véase también OIT: *Inspección del trabajo*, Informe III (Parte 1B), CIT, 95.ª reunión, Ginebra, 2006.

¹⁰⁷ Sólo ocho Estados Miembros que han ratificado el Convenio núm. 155 no han ratificado el Convenio núm. 81: China, República Checa, Eslovaquia, Etiopía, Islandia, México, Mongolia y Sudáfrica. Entre los encuestados

97. Los Convenios núms. 81 y 129 establecen los sistemas de inspección laboral para hacer cumplir las disposiciones legales sobre «las condiciones de trabajo y la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones relativas a [...] la seguridad, la salud y el bienestar [...] y demás disposiciones afines, en la medida en que tales disposiciones son aplicables por los inspectores de trabajo»¹⁰⁸. También conceden muy amplias facultades a los inspectores del trabajo con respecto a cuestiones de seguridad y salud en el trabajo, que van desde la prevención de accidentes hasta la emisión de órdenes correctivas con fuerza ejecutoria inmediata. En su Estudio general de 2006 sobre la inspección del trabajo¹⁰⁹, la Comisión de Expertos llegó a la conclusión de que las funciones de la inspección del trabajo son velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y la protección de los trabajadores. La manera en que estas funciones se cumplen varía enormemente entre los países de acuerdo a la cantidad de tiempo dedicado a las distintas funciones de inspección, las acciones emprendidas, ya sea con respecto a una iniciativa de los servicios de inspección o como respuesta a las quejas presentadas, las funciones relativas a la seguridad y la salud y las relativas al cumplimiento de otras condiciones de empleo¹¹⁰.

98. La información proporcionada en el contexto del presente Estudio confirma que las funciones preventivas de los servicios de inspección del trabajo revisten cada vez más importancia. Bélgica, por ejemplo, informa que el objetivo tradicional de inspección y de control de la aplicación se centra ahora en la asistencia técnica e información. Si bien la reglamentación en materia de bienestar en el trabajo constituye la base para la actividad de inspección, y la seguridad y la salud en el trabajo es un ámbito prioritario de la inspección del trabajo, las sanciones se imponen sólo como un último recurso. En Bulgaria, la Inspección General del Trabajo contribuye sistemáticamente al desarrollo de políticas y estrategias de SST.

99. Sin embargo, tal como se señaló en el contexto del Estudio general sobre la inspección del trabajo de 2006 se debe buscar un adecuado equilibrio entre las funciones de prevención y asesoramiento, y de control de la aplicación. Si bien «las actividades promocionales son importantes en aras de mayor sensibilización a las condiciones laborales y a la inspección del trabajo, éstas no deberían tener prioridad sobre las funciones principales encomendadas a los inspectores, para las cuales deberían asignarse prioritariamente los recursos disponibles»¹¹¹. En lo que respecta a *Nueva Zelandia*¹¹², estas preocupaciones hicieron eco en el Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia (NZCTU), que se refiere en términos positivos a los programas nacionales de prevención

para el presente Estudio los siguientes países no han ratificado el Convenio núm. 81; Canadá, Eritrea, Filipinas, Myanmar, Namibia, Nicaragua, Singapur y Tailandia.

¹⁰⁸ Art. 3, 1), a), del Convenio núm. 81 y art. 6, 1), a), del Convenio núm. 129.

¹⁰⁹ OIT: *Inspección del trabajo*, Estudio general de las memorias relativas al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) y el Protocolo de 1995 del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947, y la Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), la Recomendación sobre la inspección del trabajo (minería y transporte), 1947 (núm. 82), el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), y la Recomendación sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 133), Informe III (Parte 1B), CIT, 95.^a reunión, Ginebra, 2006.

¹¹⁰ *Ibid.*, párr. 368.

¹¹¹ *Loc. cit.*

¹¹² Véase también la solicitud directa dirigida a *Nueva Zelandia* en 2008 sobre la aplicación del Convenio núm. 81. Véase también ICE, 2008, relativa a la aplicación del Convenio núm. 81 por *Portugal*, en el que las organizaciones de empleadores y de trabajadores expresaron diferentes puntos de vista como para introducir el equilibrio entre la prevención y el control de la aplicación.

para la educación, la formación y la información sobre la legislación laboral y de seguridad y de salud, pero señala que la insuficiencia de recursos de la Inspección de Salud y Seguridad limita su capacidad de trabajo para asegurar la responsabilidad en el cumplimiento de las normas de salud y la seguridad en el empleo ¹¹³. El carácter complementario de las funciones de la inspección del trabajo también se destaca por la NZCTU, que expresa su preocupación acerca de la necesidad de fortalecer la vigilancia y las medidas de control de la aplicación para apoyar la educación y las iniciativas de prevención de accidentes.

100. El Estudio general sobre la inspección del trabajo también pone de relieve la importancia crucial de la prestación de servicios de inspección del trabajo con el material necesario y los recursos humanos para asegurarse de que puede funcionar de manera efectiva y que, como mínimo, los lugares de trabajo bajo su supervisión son inspeccionados a fondo y con la frecuencia suficiente. El CTUSAB de Barbados señala que la inspección del trabajo se ve afectada por la insuficiente dotación de personal, la insuficiencia de los servicios de transporte y equipo y una falta general de especialización en las áreas técnicas. La Confederación Sindical de los Países Bajos (FNV) indica que la inspección del trabajo sólo tiene ocho cargos a tiempo completo para la supervisión de la retirada de amianto, que en este sentido se llevan a cabo muy pocas inspecciones y que la cooperación entre los servicios de inspección no está coordinada.

101. La información presentada para el presente Estudio general confirma la persistencia de problemas en este sentido en algunos países ¹¹⁴. Se puede observar una evolución positiva en algunos países, entre ellos Bahrein y Arabia Saudita, donde el Ministerio de Trabajo está desarrollando el sistema de inspección laboral mediante el aumento del número de inspectores de seguridad, así como la formación del número necesario de personal para este fin. En *México*, se crearon alrededor de 100 nuevos puestos de inspectores del trabajo en 2007 y se puso en práctica un programa para mejorar la Inspección Federal de Seguridad y Salud en la Región del Carbón. Los *Países Bajos* informan una extensión progresiva de su inspección del trabajo ¹¹⁵. En Panamá, el personal de la inspección del trabajo también se ha fortalecido ¹¹⁶. *Sudáfrica* informa que ha introducido recientemente un sistema integrado de inspección y que se han creado 1.150 puestos de inspectores. Sin embargo, dicho Gobierno informa que ha sido difícil llenar esos puestos con personas debidamente cualificadas y que más de la mitad de estos puestos permanecen vacantes ¹¹⁷. *Albania, El Salvador y Etiopía* informan sobre sus intenciones de mejorar los sistemas de inspección del trabajo.

102. En varios países los servicios de inspección del trabajo están siendo reestructurados y modernizados y en algunos, los esfuerzos se han concentrado específicamente en mejorar los servicios de inspección de la SST. En *Brasil* se han adoptado reglamentos sobre el funcionamiento de la inspección del trabajo en virtud del decreto sobre la

¹¹³ A este respecto, el Gobierno de *Nueva Zelandia* señala que está examinando la financiación de la administración y el control de la aplicación de la Ley sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.

¹¹⁴ Se incluye *Argelia* (sanciones), Argentina, Burkina Faso, Camerún, *Cabo Verde*, *República Centroafricana*, Congo, *Lesotho*, Malí, Myanmar, Pakistán, Paraguay, Sri Lanka, República Arabe Siria y *Zimbabwe*.

¹¹⁵ Los *Países Bajos* también hacen referencia a su participación activa en el Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo (SLIC), el organismo consultivo oficial y de coordinación de la Comisión Europea. El SLIC estableció los principios comunes para la inspección del trabajo que sirven de marco de referencia para las evaluaciones del SLIC de los sistemas nacionales de inspección del trabajo.

¹¹⁶ ICE, 2007 (Panamá) relativo a la aplicación del Convenio núm. 81.

¹¹⁷ *Portugal* se refiere también a los problemas relativos a llenar vacantes en los servicios de inspección.

inspección del trabajo, de 2002 ¹¹⁸. En la *República Checa* se han creado una Oficina Nacional de Inspección del Trabajo Central y Servicios de inspección del trabajo regionales y los esfuerzos de mejora desplegados por la inspección del trabajo dirigidos al sector de la construcción han dado resultados positivos ¹¹⁹. *Dinamarca* recientemente llevó a cabo una amplia reforma de su sistema de inspección del trabajo ¹²⁰, incluyendo un esquema en virtud del cual la Autoridad del Medio Ambiente de Trabajo Danesa podrá examinar las condiciones de seguridad y salud de todas las empresas danesas durante un período de siete años (véase el recuadro que figura a continuación). En Egipto, el Código del Trabajo de 2003 se centra en el desarrollo del papel de las inspecciones de trabajo en materia de SST. Debido a la limitación de los recursos, Grecia, Granada y Mauricio han decidido establecer prioridades y elegir como destinatarios a sectores de alto riesgo, tales como la construcción, en sus esfuerzos de mejora. En Mozambique, un nuevo Código del Trabajo contempla, entre otras cosas, la fusión de los servicios de inspección en un solo cuerpo en aras de una utilización más racional de los recursos humanos y materiales. En Qatar, se han hecho esfuerzos para minimizar el riesgo de accidentes industriales causados por la ignorancia de la lengua árabe mediante la formación de los inspectores de trabajo para proporcionar información y actividades de asesoramiento para los empleadores y trabajadores que no hablen árabe ¹²¹. En Argentina, en virtud de la legislación actual se atribuye a empresas privadas responsables de la gestión del seguro obligatorio por riesgos del trabajo — aseguradoras de riesgos del trabajo — deberes y facultades de vigilancia y denuncia sobre el cumplimiento de las normas sobre SST ¹²².

Dinamarca – El sistema Smiley

En el período 2005-2012, la Autoridad danesa para el medio ambiente de trabajo podrá examinar las condiciones de seguridad y salud de todas las empresas danesas. En virtud del «sistema Smiley», la publicación de los resultados de este examen y la situación de las condiciones de salud y seguridad de las empresas es obligatorio y está disponible en el sitio web de la Autoridad danesa para el medio ambiente de trabajo (www.at.dk). A la fecha de 12 de noviembre de 2008 han sido examinadas un total de 34.498 empresas y clasificadas de la siguiente manera:



¹¹⁸ *Brasil*: (13).

¹¹⁹ *República Checa*: (4).

¹²⁰ *Dinamarca*: (1) y reglamentos de aplicación.

¹²¹ Solicitud directa dirigida a Qatar en 2006.

¹²² *Argentina*: (1) y (2).

2) Sanciones apropiadas

103. Como se subraya en el Estudio general de 2006 sobre inspección del trabajo, es esencial que se definan los tipos de violaciones y las sanciones contempladas en la legislación nacional en proporción a la naturaleza y la gravedad de la infracción para la credibilidad y la eficacia de los sistemas de regulación. En términos similares a las disposiciones pertinentes de los Convenios núms. 81 y 129, el artículo 9, apartado 2, del Convenio núm. 155 establece que el sistema de control deberá prever sanciones adecuadas en caso de infracción de las leyes o de los reglamentos. Como se discutiera durante los trabajos preparatorios, los términos «*penalties*» en inglés y «*sanctions*» en francés se consideraron como sinónimos y tenían por objeto abarcar las sanciones penales, administrativas y contractuales, pero no los avisos de prohibición ¹²³.

104. La legislación de la mayoría de los países prevé un régimen de sanciones en los casos de violación de las disposiciones legales aplicables por los inspectores del trabajo. La mayoría prescribe multas y penas de prisión. Muchos países han desarrollado sistemas de sanción elaborados con una amplia gama de opciones de aplicación ¹²⁴. Sin embargo, en otros, como *Argelia*, *Argentina*, *República Dominicana* ¹²⁵, *El Salvador*, *Lituania* ¹²⁶ y *Zimbabwe*, las sanciones no parecen ser tan eficaces, mientras que en otros países, como, *Bahrein*, *Camerún* y *Granada*, parece ser que carecen por completo de un sistema de sanciones. Con respecto a *Barbados*, el CTUSAB se refiere a una sanción pecuniaria de 10 dólares BDS en el caso de que no se notifique a la autoridad competente de una enfermedad profesional, haciendo hincapié en la insuficiencia de la sanción en relación con la gravedad del delito.

3) Mecanismos complementarios y voluntarios

105. La información disponible refleja también una variada gama de estrategias y mecanismos de control de la aplicación complementarios. Algunos dispositivos están dirigidos a reforzar el carácter punitivo de las sanciones impuestas mediante la publicación de las sanciones. Esto incluye el sistema Smiley en *Dinamarca* ¹²⁷. En *Portugal* y *España*, una sanción puede ser combinada con una decisión de publicar los casos de delitos recurrentes, graves o muy graves. En *Portugal*, una sanción puede incluso ir acompañada de la prohibición de participar en las licitaciones públicas para los contratos. En el Reino Unido, la información sobre la mejora y los avisos de prohibición deben ser puestos a disposición del público. En *Uruguay*, las empresas que han recibido una advertencia figuran en el registro de empresas que han cometido delitos. En Suiza, las sanciones pueden incluir un aumento en las primas de seguro y, al igual que en *Tailandia* y el Reino Unido, el retiro de los permisos y la suspensión o revocación de la licencia para operar de la empresa. Como un ejemplo de otras estrategias de sanción complementarias, en *Canadá* (*Manitoba*), es posible prohibir trabajar en un cargo de supervisión, en cualquier lugar de trabajo, a una persona declarada culpable de un delito, por un período de seis meses, después de la fecha de la condena.

¹²³ CIT, 67.^a reunión, Ginebra, 1981, *Actas Provisionales* núm. 25, párr. 50, pág. 25/7.

¹²⁴ Se incluyen *Australia*, *Bélgica*, *Brasil*, *Canadá*, *Dinamarca*, *España*, *Estados Unidos*, *Finlandia*, *México*, *Países Bajos*, *Nueva Zelandia*, *Portugal*, *Suecia*, *Suiza*, *Reino Unido* y *Uruguay*.

¹²⁵ Véase ICE, 2007, en lo relativo a la aplicación del Convenio núm. 81.

¹²⁶ Véase ICE, 2006, relativo a la aplicación del Convenio núm. 81.

¹²⁷ Véase más arriba recuadro sobre *Dinamarca*.

106. Es importante destacar el papel que desempeñan en la prevención algunos mecanismos de control complementarios. En algunos países, por ejemplo, la Oficina del Fiscal General está capacitada para actuar en nombre de toda la sociedad, con el fin de proteger la seguridad y la salud en el ambiente del trabajo. En caso de amenaza real o potencial a la seguridad y la salud en el lugar del trabajo, se pueden aplicar medidas judiciales, incluyendo la imposición de multas importantes, por incumplimiento. Tales medidas refuerzan de manera exponencial el imperio de la ley. En el mismo sentido, los servicios de inspección especializados contribuyen significativamente al pleno cumplimiento de los objetivos del Convenio.

107. Otras estrategias son de naturaleza correctiva y tratan de garantizar que se rectifiquen los problemas encontrados. Esto puede hacerse mediante la emisión de «avisos de mejora», como en *Australia (Australia Occidental)* y el Reino Unido, «la adopción de medidas correctivas» y las instrucciones de formación, como en *Australia (Territorio del Norte)* y la *ex República Yugoslava de Macedonia*, y los «compromisos ejecutables» jurídicamente vinculantes en Australia (Queensland). Se calcula que los diez compromisos de este tipo exigibles y aceptados en 2004-2005 permitieron reducir los costos en cerca de 1,6 millones de dólares australianos en los lugares de trabajo, en la industria y la comunidad de Queensland. Para dar un ejemplo de otra estrategia basada en incentivos, en Canadá (Ontario), las inspecciones proactivas realizadas con éxito se utilizan como incentivos para reducir la frecuencia de las inspecciones regulares.

Australia (Victoria) – Una estrategia proactiva de aplicación

En *Australia (Victoria)* se ha registrado una fuerte caída en el número total de inspecciones del trabajo desde que en 2001 Victoria cambiara sus prioridades en materia de control de la aplicación de las normas, pasando de un enfoque reactivo a uno proactivo. Así, la razón entre las visitas reactivas y las visitas proactivas pasó de 60:40 a 80:20. El mayor énfasis puesto en la eficacia de las visitas dio lugar a la introducción de encuestas semestrales independientes en los lugares de trabajo, en el curso de las cuales se celebran entrevistas con representantes de la empresa y de los trabajadores para evaluar la percepción que unos y otros tienen de la eficacia y el profesionalismo de la inspección. Las intervenciones proactivas — que se definen como toda visita al lugar de trabajo que no se origina en una queja o incidente de trabajo — incluyen todas las intervenciones planificadas, las visitas de rutina al lugar de trabajo, las inspecciones, las auditorías y los foros o presentaciones industriales (en las cuales un inspector proporciona asesoramiento o información de carácter educativo). En 2005-2006, el número de intervenciones proactivas superó en más del doble al número de intervenciones reactivas. La utilización de un método más estructurado, proactivo y basado en información fáctica para detectar los lugares en que se desplegarán los recursos de inspección ha sido más provechosa que las intervenciones en respuesta a situaciones de «bajo riesgo» con criterio *ad hoc*.

108. Como se señaló en el Estudio general sobre la inspección del trabajo¹²⁸, las empresas están asumiendo más responsabilidades con respecto a la seguridad y la salud en el trabajo, por ejemplo, mediante la adopción de mecanismos para evaluar los riesgos profesionales. Además de las evaluaciones de riesgo, que son cada vez más necesarias como parte de la gestión eficaz de la SST en el lugar de trabajo, algunos países han introducido programas voluntarios en los que se exige como requisito para participar en ellos que las empresas candidatas aprueben una auditoría. En los Estados Unidos existen dos programas basados en la participación voluntaria: el Programa de Protección Voluntaria (VPP) y el Programa de Reconocimiento de Logros sobre Seguridad y Salud

¹²⁸ *Op. cit.*, véase recuadro siguiente al párr. 278.

(SHARP), destinados específicamente a las PYME. En ambos casos, la participación y la aceptación en el programa están condicionadas a los resultados de una auditoría a cargo de la Administración de Seguridad y Salud en el Trabajo (OSHA); las empresas que son aceptadas son inspeccionadas con menos frecuencia. En *Australia (Commonwealth)* se aplica un sistema de acreditación similar para el sector de la construcción, el cual se basa también en los resultados de auditorías. En los *Países Bajos* se ha adoptado un enfoque proactivo que tiene por objeto la prevención de accidentes graves, para lo cual se ha creado un mecanismo de inventario y evaluación adicional de riesgos (ARIE) destinado a las empresas que almacenan o utilizan grandes cantidades de sustancias peligrosas, y se han establecido requisitos de inspección especiales ¹²⁹.

C. Orientación e información sobre seguridad y salud en el trabajo

1) *Facilitar orientación para asegurar el cumplimiento*

109. Como complemento al requisito establecido en el artículo 5, *d)*, según el cual debe facilitarse la comunicación y la cooperación en todos los niveles de la sociedad, el artículo 10 dispone específicamente que deberán tomarse medidas para orientar a los empleadores y a los trabajadores con objeto de ayudarles a cumplir con sus obligaciones legales. Las leyes y los reglamentos en materia de SST reflejan la complejidad y el carácter multidisciplinario de las actividades en este ámbito. A raíz de ello, el cumplimiento efectivo de la legislación sobre el lugar de trabajo depende, en gran medida, de que se disponga de un acceso adecuado a los principios técnicos y científicos que se recogen en las normas que regulan la prevención de la exposición de los trabajadores a los distintos peligros y riesgos profesionales, y de una cabal comprensión de los mismos. Tal como se subraya en el párrafo 4, *d)*, de la Recomendación, es importante que los empleadores, los trabajadores y sus respectivas organizaciones colaboren a este respecto. En el curso de los trabajos preparatorios se añadió una disposición que permite ofrecer formación e información a los trabajadores migrantes en su lengua materna ¹³⁰.

110. En la mayoría de los países, se ha encomendado al ministerio encargado de las cuestiones del trabajo que desempeñe un papel preponderante a la hora de ofrecer orientación e información a los empleadores y a los trabajadores acerca de las leyes que rigen la SST, por medio de inspecciones del trabajo, Internet u otras formas de interacción con los mandantes. Además de sus funciones relativas al cumplimiento de las normas, las inspecciones del trabajo desempeñan un papel sustancial que cada día adquiere más importancia en la esfera de la formación, la educación y la sensibilización. Estas funciones no sólo se apoyan en la labor de los inspectores médicos del trabajo, de los servicios de salud en el trabajo y de los fondos de previsión social, sino que además suelen llevarse a cabo de manera compartida. Los servicios de inspección del trabajo

¹²⁹ La Confederación de la Industria y de los Empleadores de los Países Bajos (VNO-CNW) considera que estas normativas son demasiado complicadas, por cuanto imponen requisitos adicionales a nivel nacional que se suman a los requisitos establecidos en los convenios de la OIT y las directivas europeas. A juicio de esta Confederación, el hecho de que, como lo pusieron de relieve la Federación Nacional de Sindicatos Cristianos (CNV) y la Confederación Sindical de los Países Bajos (FNV), a raíz de una serie de inspecciones relacionadas con el cumplimiento de la normativa ARIE, la inspección del trabajo se hubiera visto obligada a emitir advertencias o imponer medidas de conformidad al 50 por ciento de las empresas inspeccionadas se debió en parte a la complejidad de dicha normativa. Por lo tanto, la VNO-CNW estima que la normativa ARIE podría suprimirse sin que ello incida de manera alguna en el nivel de protección de los trabajadores.

¹³⁰ OIT: *Seguridad e higiene y medio ambiente de trabajo*, Informe VI (1), CIT, 67.^a reunión, Ginebra, 1981, párr. 151.

desempeñan un papel particularmente importante como transmisores de orientación e información acerca del cumplimiento de la legislación sobre SST en los países en que dichos servicios son la única institución nacional que se ocupa de las cuestiones relativas a la SST, tal como se señaló en el Estudio general sobre la inspección del trabajo en 2006.

111. En muchos países, en particular, en los países en desarrollo ¹³¹, los servicios de inspección del trabajo y los demás inspectores, siguen siendo la fuente principal y en ocasiones la única fuente de asesoramiento e información, no solamente en lo que respecta a las cuestiones normativas, sino también en cuanto a los aspectos técnicos de la SST. En muchos países industrializados, los inspectores del trabajo han estado a cargo durante años de la función de brindar asistencia y de proporcionar información a los empleadores y a los trabajadores acerca de las cuestiones normativas y técnicas comprendidas en el ámbito de la SST. Un buen ejemplo de ello lo constituye *Nueva Zelanda*, donde esta función se cumple tanto en el plano personal como nacional. En los niveles regional y nacional el servicio de inspección del trabajo participa de modo generalizado en los programas de educación y en los talleres sobre la salud y seguridad en el lugar de trabajo.

Nueva Zelanda – Estrategias de prevención y educación

En el período 2006-2007 el Departamento del Trabajo realizó 3.378 visitas y seminarios de información y educación dirigidos a las empresas de *Nueva Zelanda* y a sus empleados. El Departamento coopera con otros organismos de prevención de accidentes, en la elaboración de estrategias de prevención y educación. Estos organismos trabajan conjuntamente con la Corporación para la Indemnización por Accidentes en las industrias de alto riesgo, como por ejemplo, en el sector de los astilleros, en la industria forestal y en la agricultura. La amplia gama de instrumentos que se utiliza para escoger los empleadores y trabajadores de dichas industrias que habrán de beneficiarse con estos programas incluye asimismo la información. Por otra parte, los trabajadores, los empleadores y otras personas llamadas a cumplir deberes en este campo pueden consultar la información disponible en el sitio web del Departamento *. Esta información no sólo se refiere al cumplimiento de requisitos, sino que además aborda cuestiones sobre prácticas idóneas. Por otra parte, el Departamento del Trabajo cuenta con un centro telefónico gratuito al que los interesados pueden acudir para formular sus inquietudes y consultas en materia de salud y seguridad en el lugar de trabajo.

* www.dol.govt.nz y www.workinfo.govt.nz.

112. En algunos países, la orientación y la información se proporcionan principalmente a través de organismos nacionales especializados que disponen de medios suficientes para manejar y difundir grandes volúmenes de datos, como por ejemplo, los organismos centrales y los institutos dedicados a las actividades de SST, los servicios de salud en el trabajo y las administraciones de indemnización por accidentes del trabajo, así como los sistemas de enseñanza profesional que las organizaciones de los empleadores y de los trabajadores suelen poner en marcha. Las asociaciones profesionales y los organismos aprobados de certificación técnica cumplen asimismo una función informativa en el proceso relativo a la certificación de calificaciones profesionales en materia de SST. La llegada de Internet y de otros novedosos sistemas de comunicación ha facilitado enormemente el acceso y la difusión de publicaciones gratuitas y confiables, a través de las redes que conectan a los principales organismos nacionales, regionales e

¹³¹ Por ejemplo, *Argelia*, Burkina Faso, Camerún, Congo, Madagascar, Mauricio, Marruecos, *Sudáfrica*, Túnez y *Zimbabwe*.

internacionales encargados de cumplir funciones en el ámbito de la SST. Un elevado número de servicios de inspección del trabajo ofrece servicios de consulta a quienes lo soliciten, ya sea en sus propias dependencias o por vía telefónica, correo postal o electrónico. Las memorias que han producido los países indican que los esfuerzos encaminados a proporcionar orientación, información, educación y concientización en materia de SST han aumentado de manera considerable en los últimos 25 años y, que en la actualidad, se hace uso de todos los medios de comunicación disponibles a fin de facilitar su acceso y de lograr un mejor conocimiento de la legislación relativa a la SST. Sobre este particular, cabe señalar que según la información suministrada, alrededor de 40.000 trabajadores de la economía informal en Colombia (incluidos los sectores comercial, agropecuario, cafetero y minero) han recibido orientación e información sobre las normas que rigen la SST, por medio de acciones directas, al tiempo que cerca de 2.000 mujeres pertenecientes al sector rural informal se han visto favorecidas con un programa que se puso en marcha entre 2005 y 2006 para la promoción de la salud y de la prevención de los riesgos profesionales, por medio de actividades de formación, concienciación e intervención.

113. Cuando existen organismos centrales para la SST ¹³², éstos suelen estar encargados de proporcionar orientación e información sobre cómo aplicar los requisitos en materia de SST, además de la publicación de orientaciones y manuales técnicos y de formación, así como de la organización de eventos de promoción y sensibilización. Internet y otras publicaciones electrónicas se utilizan ampliamente en estas instituciones a fin de facilitar acceso ilimitado a los conocimientos y las informaciones fiables que existan en materia de SST. Igualmente, estos organismos participan en un gran número de reuniones de expertos de carácter nacional, regional e internacional centradas en la elaboración de políticas internacionales y de orientaciones técnicas en cuestiones relativas a la SST.

114. El sitio web del Centro Canadiense de Seguridad y Salud Ocupacional (CCSSO) ¹³³ es el principal portal del país para acceder a información nacional e internacional fiable en materia de SST. Asimismo, el CCSSO permite acceder al sitio web CanOSH ¹³⁴, que fue diseñado para brindar a los ciudadanos canadienses una vía de acceso conveniente y eficaz a la información sobre salud y seguridad que proporcionan las administraciones federal, provincial y territorial encargadas de la SST, las juntas de indemnización de los trabajadores y el CCSSO. En los Estados Unidos, la OSHA se encarga de coordinar la información normativa y técnica en materia de SST. Dicha entidad cuenta con el apoyo del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (NIOSH), que es la entidad federal encargada de llevar a cabo investigaciones y de formular recomendaciones para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales. Todos los Estados miembros de la Unión Europea (UE) cuentan con sistemas relativamente centralizados que ofrecen orientación e información sobre SST para los empleadores y los trabajadores. Todos estos sistemas están conectados con la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) ¹³⁵. En todos los Estados Miembros de la UE, los servicios de inspección del trabajo y de cuestiones sobre SST siguen desempeñando un papel fundamental en este ámbito.

¹³² Véase, subsección B, 2), sección 6, cap. II.

¹³³ www.ccohs.ca (en inglés), www.ccsso.ca (en español).

¹³⁴ www.canoshweb.org.

¹³⁵ osha.europa.eu.

115. En Bélgica, el Servicio Público Federal para el Empleo, el Trabajo y el Diálogo Social ¹³⁶ concentra todas las funciones relativas a la facilitación de orientación e información para los empleadores y los trabajadores, así como para el público en general. En Austria, la Dirección General de Inspección del Trabajo se encarga de brindar asistencia y asesoramiento a los empleadores y los trabajadores en cuanto al cumplimiento de los requisitos normativos sobre SST. En el Reino Unido, la Dirección de Salud y Seguridad (HSE) ¹³⁷ que internacionalmente se considera un modelo de integración y eficacia en este ámbito, debe prestar servicios de amplio alcance en materia de orientación e información relativas a los requisitos sobre SST. En los Países Bajos, la Federación Nacional de Sindicatos Cristianos (CNV) y la Confederación Sindical de los Países Bajos (FNV) señalan que las normas del Instituto de Normalización de los Países Bajos (NEN) ¹³⁸ a que se hace alusión en la legislación y en los reglamentos, y que los empleadores y los trabajadores están obligados a conocer, le fueron compradas al NEN en una transacción cuyo costo fue considerable. La CNV y la FNV estiman que el acceso a dichas normas debería facilitarse de manera gratuita.

116. En el transcurso del tiempo, la mayoría de las instituciones nacionales que participan en la reglamentación de las cuestiones sobre SST han creado importantes bibliotecas de información sobre la materia, que trascienden los textos de las leyes y reglamentaciones. Con la llegada de Internet, dichas instituciones han creado enlaces que las vinculan, así como redes regionales y mundiales que les permiten realizar un intercambio expedito de dicha información. Esta red mundial de instituciones estrechamente relacionadas brinda así un acceso abierto y usualmente gratuito a un inmenso repertorio virtual de textos legislativos, orientaciones y normas técnicas, además de otros materiales de formación, datos científicos, estadísticas y publicaciones que guardan relación con todos los aspectos de la SST. Algunas de las redes más activas y conocidas tienen carácter regional. La EU-OSHA (véase el recuadro *infra*) es la columna vertebral de una red que enlaza los sitios web de las principales instituciones que se ocupan de cuestiones de SST en los Estados miembros de la UE, así como en los países candidatos, en los Estados miembros de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC) y en Turquía. La EU-OSHA funciona como un portal Internet de información sobre SST que pone a disposición de los miembros y del público en general la legislación comunitaria y nacional de los distintos países, además de otras publicaciones, estadísticas y resultados de investigaciones realizadas respecto de los distintos aspectos que conciernen a la SST. Otras redes regionales que participan en la formulación y divulgación de conocimientos e información en materia de SST son la Red del Mar Báltico para la Seguridad y Salud en el Trabajo (BSN) ¹³⁹, establecida en 1997 en Europa Septentrional, con el apoyo de Finlandia, y la Red de la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN) para la Seguridad y Salud en el Trabajo (ASEAN-OSHNET) ¹⁴⁰ que se puso en marcha en 1976. En América Latina, el Mercado Común del Sur (MERCOSUR) y la Comunidad Andina (CAN) son escenarios donde

¹³⁶ www.emploi.belgique.be.

¹³⁷ www.hse.gov.uk.

¹³⁸ El NEN es un centro nacional de conocimientos que presta servicios para la elaboración de normas y de valores límites. Asimismo, el NEN pretende operar como un archivo centralizado al que las personas pueden acudir a fin de consultar dichas normas, según proceda (www.nen.nl).

¹³⁹ La Red del Mar Báltico para la SST conecta a Dinamarca, Estonia, **Finlandia**, Alemania, Letonia, Lituania, el noroeste de la Federación de Rusia, Noruega, Polonia y **Suecia**, en el sitio web www.balticseaosh.net.

¹⁴⁰ La ASEAN-OSHNET conecta a Brunei Darussalam, Camboya, Indonesia, la República Democrática Popular Lao, Malasia, Myanmar, Filipinas, Singapur, Tailandia y *Viet Nam*, en el sitio web www.aseanoshnet.net/.

tiene lugar el intercambio de informaciones en materia de SST, y ocurre lo mismo en virtud del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN). En Africa, la Comunidad para el Desarrollo de Africa Austral (SADC)¹⁴¹ desempeña, entre otros, un papel activo en el ámbito de la SST, con respecto al VIH/SIDA en el lugar de trabajo.

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo *

La misión de la EU-OSHA consiste en lograr unos lugares de trabajo más seguros, saludables y productivos en Europa, y en especial, promover en el lugar de trabajo una cultura eficaz de prevención. Se trata de una organización tripartita que es un único marco de referencia que existe en la Unión Europea en materia de información sobre SST. Sus labores contribuyen, por una parte, a explicar la legislación comunitaria sobre SST, y por la otra encomienda, recopila y publica nuevas investigaciones científicas y datos estadísticos sobre riesgos relativos a la SST, unifica las buenas prácticas y transmite información a través de diversos medios que permiten llegar a los trabajadores y a los lugares de trabajo. Su Observatorio Europeo de Riesgos tiene como objetivo la identificación de riesgos nuevos y emergentes con base en los datos facilitados por los Estados Miembros de la UE. La principal red de información sobre seguridad y salud en el trabajo consta de un coordinador en cada Estado miembro de la UE, en los países candidatos y en los países miembros de la AELC. Estos coordinadores, que suelen ser la autoridad nacional competente en materia de SST, gestionan los sitios web del organismo nacional correspondiente, organizan la Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo que se celebra anualmente, y designan representantes para los grupos de expertos a quienes la Agencia encomienda la realización de investigaciones sobre diversos temas de SST. Habida cuenta de que en la Semana Europea participan más de 30 países y que con ocasión de su celebración se distribuyen cerca de 4 millones de piezas de material informativo en 20 idiomas, dicha reunión se ha convertido en una de las mayores campañas de sensibilización que tienen lugar en Europa anualmente con miras a lograr lugares de trabajo más saludables, seguros y productivos. Los Centros temáticos agrupan diversas instituciones que se ocupan de la seguridad y la salud en sus respectivos países y que compilan y revisan los datos nacionales de que se dispone, a fin de apoyar las labores que se realizan en esferas fundamentales tales como la Información sobre el Medio Ambiente de Trabajo y el Observatorio de Riesgos. Más de 300 Euro Info Centros (EIC) facilitan información a las empresas sobre cuestiones que tienen que ver con la UE. Los EIC atienden cerca de 360.000 consultas directas que formulan las PYME cada año, respecto de una amplia gama de temas, con inclusión de temas sobre SST. El Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo (SLIC) es a la vez un escenario de estrecha cooperación y de intercambio de información entre los expertos de los Estados miembros y la Comisión Europea, y constituye además una red de funcionarios cuyas labores tienen por objetivo lograr la aplicación eficaz de la legislación social comunitaria. Las direcciones generales de inspección del trabajo contribuyen a sensibilizar a los interesados acerca de sus responsabilidades en materia de seguridad y salud en el trabajo y, de ser necesario, les exigen que introduzcan las mejoras necesarias. La Agencia contrata distintos equipos de investigación especiales que provienen de instituciones académicas líderes en el campo de la SST y otras instituciones conexas, así como consultores para proyectos específicos.

* <http://osha.europa.eu>.

117. En el plano internacional, la OIT fue el organismo pionero en este campo al crear la primera red internacional sobre SST, mucho antes del lanzamiento de Internet. En 1959, la OIT estableció el Centro Internacional de Información sobre Seguridad y Salud en el

¹⁴¹ SADC: www.sadc.int.

Trabajo (CIS) ¹⁴² con el objeto de facilitar el intercambio de información sobre SST entre 11 organismos nacionales y tres internacionales ¹⁴³. En la actualidad, el CIS se ha convertido en una red mundial de 150 instituciones nacionales especializadas que abarca todos los continentes y que se dedica plenamente a facilitar el intercambio de información sobre SST así como a proporcionar asistencia técnica en la materia. En la mayoría de los casos, los Centros nacionales de información sobre seguridad y salud en el trabajo (CIS) son organismos gubernamentales que tienen a su cargo responsabilidades directas en cuestiones relativas a los asuntos laborales y que mantienen vínculos sólidos con las direcciones de inspección del trabajo, en especial en los países en desarrollo, pero en los que están igualmente representadas las organizaciones de empleadores y de trabajadores, además de otros institutos independientes. Los representantes de los Centros nacionales de información sobre seguridad y salud en el trabajo (CIS) celebran reuniones anuales a fin de debatir las cuestiones que en ese momento entrañan alguna repercusión para la red, además de intercambiar experiencias acerca del modo de prestar una mejor atención a la comunidad internacional en materia de SST. La mayoría de los Centros nacionales de información sobre seguridad y salud en el trabajo (CIS) cuentan con sitios web que permiten acceder sin costo alguno a los textos de las distintas legislaciones nacionales sobre cuestiones relativas a la SST, así como también a información sobre cursos de formación, manuales, mejores prácticas u otros materiales que puedan utilizarse fácilmente en eventos de sensibilización. Muchos de estos centros se crearon con la asistencia y la cooperación técnica de la OIT.

2) *Incluir la SST en todos los niveles de enseñanza y formación*

118. La importancia que reviste la enseñanza y la formación en materia de SST, no solamente para quienes están directamente interesados en el tema, sino para la sociedad en general, se pone de relieve en el artículo 14, en virtud del cual deberán tomarse medidas a fin de promover, de manera conforme a las condiciones y a la práctica nacionales, la inclusión de las cuestiones de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo en todos los niveles de enseñanza y de formación, incluidos los de la enseñanza superior técnica, médica y profesional, con objeto de satisfacer las necesidades de formación de todos los trabajadores. La principal implicación que se deriva de esta disposición es que la manera más eficaz de asegurar el cumplimiento de los principios sobre la SST es acudir a los sistemas nacionales de educación y formación para lograr un conocimiento y comprensión oportunos de los mismos, al tiempo que se promueve la toma de conciencia entre los futuros empleadores y trabajadores.

119. La disposición anteriormente mencionada se refiere a dos desafíos en permanente evolución, a saber, el cambiante mundo del trabajo y la renovación constante de la población trabajadora. El primero de tales procesos da lugar a nuevos peligros y riesgos en el trabajo, mientras que el segundo pone de relieve la importancia que revisten el conocimiento y la enseñanza para las estrategias encaminadas a reducir tales peligros y riesgos. La elaboración de reglamentaciones y medidas preventivas y de protección, así como el fortalecimiento de las respectivas competencias, sólo será posible una vez se identifique el peligro en cuestión y luego de evaluar los riesgos subyacentes. Incorporar los conceptos de SST en todos los niveles educativos permitirá que los futuros

¹⁴² www.ilo.org/cis.

¹⁴³ Bibliotecas de instituciones que se ocupan de la seguridad y la salud en el trabajo en Austria, Bélgica, Dinamarca, Francia, Alemania, Italia, Países Bajos, Noruega, Suecia, Suiza y Reino Unido. Los participantes internacionales eran la OIT, la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS) y la Comunidad Europea del Carbón y del Acero (CECA).

empleadores y trabajadores estén naturalmente conscientes de los peligros y de los riesgos, así como de la importancia de su prevención, tanto en el lugar de trabajo como en el hogar. En este contexto, el artículo 14 sentó las bases que 25 años después condujeron a incorporar el concepto de una «cultura de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo» en el instrumento promulgado más recientemente en el ámbito de la SST, esto es, en el Convenio núm. 187, así como la necesidad de desarrollar y mantener dicho concepto por medio de actividades continuas de sensibilización, enseñanza y formación.

120. En la práctica, el grado y nivel de integración de las cuestiones sobre SST en los sistemas nacionales de educación depende en gran medida del nivel de desarrollo que tengan dichos sistemas, de los recursos económicos y del personal especializado de que se disponga. En muchos países en desarrollo ¹⁴⁴, particularmente en África, la educación en materia de SST se limita a la formación que se brinda a los inspectores del trabajo, a la formación básica que ofrecen los empleadores a los trabajadores y a la inclusión de los conceptos de SST en los cursos de formación y sensibilización destinados a los empleadores y los representantes de los trabajadores ¹⁴⁵. Aunque la información que figura en las memorias es muy poca, es probable que algunos de los aspectos que tienen que ver con la seguridad en el trabajo queden incluidos en el plan de estudios para la formación de los médicos del trabajo o de los técnicos encargados de la certificación de los dispositivos de protección de maquinarias y otros equipos sensibles, como son los recipientes a presión. No obstante, al parecer se han emprendido esfuerzos en países tales como Ecuador e India, donde la cuestión ha quedado incluida en el proyecto sobre nuevas políticas nacionales en materia de SST, o en Trinidad y Tabago, donde la autoridad de SST está actualmente trabajando por concertar un acuerdo con el Ministerio de Educación y otras instituciones de enseñanza a fin de incluir la formación en materia de SST en los planes de estudio correspondientes.

121. En los países de Europa Oriental las cuestiones sobre SST forman parte de los planes de estudio en todos los niveles de enseñanza, incluidas las escuelas de enseñanza secundaria, tal como ocurre, por ejemplo, en *Belarús* y en la *República de Moldova*. En *Eslovenia*, la ley dispone que la enseñanza y la formación en cuestiones de salud y seguridad en el trabajo ¹⁴⁶ forman una parte integrante de la educación general y profesional en escuelas de todos los tipos y niveles, así como de la formación permanente que se proporciona a los trabajadores. Asimismo, las instituciones de enseñanza de todos los niveles en Ucrania, incluidas las instituciones de enseñanza preescolar, han ampliado el «sistema de aprendizaje a lo largo de la vida» para dar cabida a las cuestiones relativas a la SST.

¹⁴⁴ *Belice*, Burkina Faso, Camerún, *Cabo Verde*, *República Centroafricana*, Congo, Egipto, Eritrea, Ghana, Granada, India, Indonesia, Madagascar, Malí, Marruecos, Namibia, Pakistán, Qatar, Senegal, Sri Lanka, Suriname, Arabia Saudita, *Sudáfrica*, República Arabe Siria, República Unida de Tanzania, Trinidad y Tabago, Túnez, *Turquía*, *República Bolivariana de Venezuela*, Zambia y *Zimbabwe*.

¹⁴⁵ Sobre el particular, algunas organizaciones de empleadores y de trabajadores hacen alusión a los programas de formación que esas organizaciones ofrecen, por ejemplo, las organizaciones de empleadores afiliadas a *Business New Zealand* ofrecen cursos regulares en materia de SST. Asimismo, el Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia (NZCTU), financiado por la Corporación para la Indemnización de Accidentes (ACC), manifiesta ser una de las principales entidades que ofrecen formación en materia de SST. Del mismo modo, el NZCTU indica que *Nueva Zelandia* ha puesto en marcha un exitoso programa de formación destinado a los representantes escogidos de los trabajadores, cuyo propósito es permitir su participación en la elaboración de planes y sistemas sobre seguridad y salud orientados hacia la gestión de riesgos existentes y potenciales en el lugar de trabajo.

¹⁴⁶ *Eslovenia*: (1).

122. En la UE, la inclusión formal de cuestiones sobre SST en los sistemas de educación está aumentando a un ritmo razonable en la mayoría de los Estados Miembros. En *Portugal* la legislación nacional establece que las cuestiones relativas a la SST forman parte de los programas de estudio, incluidas las escuelas de enseñanza profesional y de enseñanza técnica¹⁴⁷. En *España*, un objetivo fundamental de su política nacional en materia de SST es hacer extensiva la enseñanza de los principios de prevención a todos los niveles de educación, incluida la formación profesional. En el Reino Unido, la Dirección de Salud y Seguridad (HSE) trabaja estrechamente con los organismos de formación que impulsan el desarrollo de calificaciones profesionales en el país, incluidos aquellos organismos que se ocupan de los expertos en salud y seguridad.

123. En cuanto a América Latina, en *Brasil*, por ejemplo, los cursos sobre cuestiones específicas de SST se ofrecen dentro del marco establecido para los estudios especializados destinados a los médicos del trabajo, a los ingenieros de seguridad y a los técnicos. En Cuba, las cuestiones relativas a la SST están incluidas en todos los niveles del sistema de educación. En *México*, se está poniendo en marcha un sistema de enseñanza superior en materia de SST, destinado especialmente a médicos del trabajo y a expertos en cuestiones de SST. En Honduras, los programas universitarios de ingeniería abarcan cuestiones relativas a la SST.

124. En Asia, la formación sobre SST se ha incluido en muchos niveles del sistema de educación. En *China*, en particular, la Escuela de Relaciones Laborales cumple una función importante en los sistemas internacionales de intercambio de información laboral. En Singapur, la enseñanza de las cuestiones relativas a la SST tiene un grado muy avanzado puesto que se trata de temas que forman parte de los planes de estudios que se ofrecen en politécnicos y en universidades. Por otra parte, se está elaborando un grupo de normas genéricas de competencia en materia de SST con arreglo al marco de Calificación de Competencias de la Fuerza de Trabajo que se utiliza en los programas de formación pertinentes. En Japón, la enseñanza sobre seguridad se ofrece en el contexto de la «salud» comprendido en el plan de estudios del jardín de infantes, mientras que la enseñanza sobre la seguridad, la salud y el medio ambiente de trabajo se ofrece a través de clases de higiene y educación física en las escuelas primarias y en las escuelas secundarias. Sobre este particular, la Confederación de Sindicatos del Japón (JTUC-RENGO) afirma que el presupuesto disponible para la enseñanza de cuestiones relativas a la SST es insuficiente. En muchos países de Asia las asociaciones profesionales de especialistas en SST que pertenecen a la Asociación Internacional de la Higiene Ocupacional (IOHA) desempeñan un papel preponderante a la hora de promover la inclusión de la SST en todos los niveles de la enseñanza y la formación¹⁴⁸.

D. Ampliación progresiva de la política nacional

125. Como se indicó anteriormente, el ámbito general e integral de aplicación del Convenio está acompañado de un amplio margen de flexibilidad en lo que respecta a su efectiva aplicación. En el curso de los trabajos preparatorios se reconoció explícitamente que «si bien la mayor parte de los instrumentos de la OIT requerían aplicación desde el momento de su ratificación, para éste, de alcance muy amplio porque comprendía todo el

¹⁴⁷ *Portugal*: (1).

¹⁴⁸ La IOHA ha colaborado en muchas de las actividades que llevan a cabo la OIT y la OMS en materia de SST, y goza del carácter de entidad consultiva ante ambas organizaciones (www.ioha.net/members-2.htm). Entre sus afiliados se cuentan 24 asociaciones nacionales, algunas de las cuales son reconocidas en todo el mundo tales como la Asociación Americana de Higiene Industrial, la Sociedad Británica de Higiene en el Trabajo, la Junta Canadiense de Registro de Higienistas del Trabajo.

campo de la seguridad e higiene, no se podía esperar una aplicación inmediata. La noción de ‘progresión’ era por lo tanto fundamental»¹⁴⁹. El artículo 11 es igualmente innovador en lo que respecta a la flexibilidad, puesto que en él se establece que en el momento en que los Estados Miembros que ratifiquen el Convenio cumplan sus respectivas obligaciones a fin de extender el campo de aplicación de la política nacional e incluir la realización de las seis «funciones» taxativamente enumeradas, dichos Estados tendrán la facultad de comprometerse a hacerlo progresivamente. Cada una de estas funciones tiene relación con esferas en las que es importante la puesta en práctica de un enfoque preventivo y que, por otra parte, son altamente exigentes desde el punto de vista técnico y en términos de los recursos empleados. La realización progresiva de estas funciones se limita específicamente a las funciones señaladas en el artículo 11 y no se extiende a ninguna de las demás disposiciones del Convenio.

126. El artículo 11 extiende los campos de acción que se describen en el artículo 4 al centrarse específicamente en aquellos factores que suponen una mayor probabilidad de generar peligros y riesgos profesionales para la seguridad y la salud de los trabajadores, y que deben ser objeto de reglamentación. Estas disposiciones están organizadas de una manera que permite asegurar que las principales medidas de definición, evaluación, control, examen y acción progresiva para su mejoramiento, formen una parte integrante de la gestión general de los riesgos profesionales. Lo anterior puede explicarse con fundamento en el párrafo 4¹⁵⁰ de la Recomendación que alude específicamente a la necesidad de promulgar y reexaminar las reglamentaciones y otros instrumentos de control y de emprender investigaciones y estudios a fin de evaluar los peligros y los riesgos, además de la necesidad de facilitar información y asesoramiento y de adoptar medidas encaminadas a prevenir accidentes industriales mayores. Asimismo, el párrafo 3 ofrece orientación acerca de las esferas de acción técnicas en las que las cuestiones relativas a la SST requieren la adopción de medidas de reglamentación. Tal como se anotó en la introducción, muchas de estas esferas están reguladas en virtud de otras normas de la OIT.

127. En el plano nacional, una simple mirada a la lista de legislaciones nacionales que figura en el anexo III del presente Estudio ofrece un ejemplo ilustrativo de la dimensión intrínseca de la labor de identificar los innumerables riesgos profesionales que pueden presentarse en el lugar de trabajo, así como su origen, y la ulterior inclusión de dicha información en reglamentaciones que puedan aplicarse y cumplirse o en forma de orientaciones e informaciones prácticas a las que puedan recurrir los empleadores y los trabajadores a fin de cumplir con las disposiciones relativas a la SST. En sus respectivas legislaciones nacionales, todos los países examinados dan cumplimiento a las disposiciones del artículo 11, con márgenes variables de cobertura y con diversos enfoques. Por una parte, la cobertura es amplia en los países tecnológica y económicamente desarrollados mientras que en un número significativo de países en desarrollo, la información obtenida con ocasión del Estudio indica que se han hecho esfuerzos y se siguen desplegando esfuerzos para ampliar dicha cobertura de manera progresiva. En este contexto, la liberalización del comercio, la presencia generalizada de multinacionales en tales países y la consecuente inclusión de normas más estrictas en

¹⁴⁹ CIT, 67.^a reunión, Ginebra, 1981, *Actas Provisionales* núm. 25, párr. 55, pág. 25/7.

¹⁵⁰ En lo que respecta a la mención que incluye el párr. 4, f) de la Recomendación al Sistema internacional de alarma para los riesgos profesionales en los campos de la seguridad y la higiene en el trabajo, es importante hacer notar que dicho sistema dejó de operar en 1996, debido principalmente a la lentitud del proceso y a la mayor utilización de redes basadas en Internet en las actividades de intercambio de información.

materia de SST ¹⁵¹, además del número cada vez mayor de controles relativos a la SST que muchos países imponen a los productos importados, constituyen fuertes incentivos para que estos países logren avanzar hacia la meta de poner su legislación nacional sobre SST en conformidad con las normas internacionales que regulan la materia, en particular, con las normas de la OIT.

1) *Controlar la concepción, la construcción y el acondicionamiento de las empresas*

128. El artículo 11, a) establece que a fin de dar efecto a la política a que se refiere el artículo 4, la autoridad o autoridades competentes deberán garantizar la determinación progresiva, cuando la naturaleza y el grado de los riesgos así lo requieran, de las condiciones que rigen la concepción, la construcción y el acondicionamiento de las empresas, su puesta en explotación, las transformaciones más importantes que requieran y toda modificación de sus fines iniciales, así como la seguridad del equipo técnico utilizado en el trabajo y la aplicación de procedimientos definidos por las autoridades competentes. El diseño de un sistema que permita garantizar el control sobre las instalaciones de las empresas y los equipos técnicos que se utilizan en el trabajo, puede llegar a ser una tarea titánica, especialmente en países que tienen una limitada disponibilidad de recursos, por lo cual hace necesario fijar prioridades ¹⁵². En consecuencia, el artículo 11, a) permite actuar de modo flexible al señalar que los sistemas de control requeridos deberían establecerse de manera progresiva y ponerse en práctica «cuando la naturaleza y el grado de los riesgos así lo requieran» ¹⁵³.

129. En la práctica, una gran proporción de los países examinados manifiestan haber dado cumplimiento a estas disposiciones por medio de reglamentaciones que regulan la expedición de permisos para la ubicación de instalaciones, los tipos de procesos que llevan a cabo, los requisitos en materia de atención de emergencias y las inspecciones previas a su funcionamiento. En *Belarús*, todas las instalaciones cuya construcción ha culminado están sujetas a un procedimiento de «aceptación para su funcionamiento» el cual incluye realizar constataciones específicas sobre su fiabilidad y seguridad operativa. Este procedimiento de autorización previa a su funcionamiento, vigilado por una autoridad específica (usualmente los servicios de inspección), es un mecanismo ampliamente utilizado en los países de la Comunidad de Estados Independientes (CEI). *Lesotho* informa que si bien ha establecido una dirección especializada de servicios de inspección en materia de SST encargada de abordar estos temas, no existe ninguna disposición jurídica sobre la materia. En *México* la cuestión se reglamenta por medio de las normas oficiales mexicanas (NOM) ¹⁵⁴. Algunos países como por ejemplo, *Nueva Zelandia*, *Singapur* y *Turquía*, dan pleno cumplimiento al artículo 11, a) por medio de

¹⁵¹ Véase la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT www.ilo.org/public/spanish/employment/multi/tripartite/declaration.htm.

¹⁵² OIT: *Seguridad e higiene y medio ambiente de trabajo*, Informe VI (1), CIT, 67.ª reunión, Ginebra, 1981, párrs. 88-104, págs. 22-25.

¹⁵³ Durante los trabajos preparatorios, el Gobierno de los Estados Unidos objetó el supuesto enfoque «centralista» que se refleja en esta disposición y manifestó, entre otras cosas, que «este artículo también implica que las facultades de la autoridad competente se extienden a la concepción del equipo técnico que se utiliza en la empresa. ... La proposición de que expertos técnicos de una industria, que han dedicado toda su vida a su profesión, puedan ser instruidos por presuntos expertos ajenos a la industria sobre cómo concebir su tecnología es algo que supera toda imaginación». Véase CIT, 67.ª reunión, Ginebra, 1981, *Actas Provisionales* núm. 30, pág. 30/5.

¹⁵⁴ Véase el examen de las normas técnicas relativas al art. 12 del Convenio, en el cap. II, sección 7, subsección F, 1).

leyes, reglamentos, normas técnicas aprobadas y códigos de prácticas (incluidos los códigos de prácticas para la construcción y la lucha contra incendios).

130. Sin embargo, la Comisión de Expertos considera que el progreso alcanzado en la puesta en práctica de estas medidas ha sido lento en algunos países. Varios países ¹⁵⁵ se abstuvieron de presentar informaciones al respecto o manifestaron no tener reglamentaciones sobre la materia. Sin embargo, es probable que en estos países, tal como ocurre en los demás, existan códigos de prácticas en materia de construcción y edificios, al igual que otros procedimientos para el registro de las empresas y su autorización previa para entrar en funcionamiento en los que, como mínimo, se haga referencia al cumplimiento de las normas sobre incendios y otras normas básicas de seguridad o en materia de seguros, lo que les permitiría cumplir en cierta medida con los requisitos señalados en el artículo 11, a).

2) *Controlar el uso de sustancias y los procesos de trabajo*

131. El artículo 11, b), establece que algunas sustancias y operaciones y procesos deberán prohibirse, limitarse o someterse a autorización o control ¹⁵⁶. En ese párrafo se dispone específicamente que también deberán tomarse en consideración los riesgos para la salud causados por la exposición simultánea a varias sustancias o agentes. Los productos químicos ¹⁵⁷, ya sean naturales o sintéticos, forman una parte integrante de la vida y del entramado económico de todas las sociedades actuales. Si bien sus beneficios son incalculables, estos productos tienen el potencial de causar daños severos y en ocasiones irreversibles, tanto a los seres humanos como al medio ambiente, todo lo cual hace necesario fijar normas y controles estrictos con miras a lograr una gestión racional de los mismos. Según las estimaciones de la OIT, casi 440.000 personas fallecieron en todo el mundo en 2005 como consecuencia de haber estado expuestas a sustancias peligrosas en el trabajo ¹⁵⁸. Más del 70 por ciento de esta cifra, o sea casi 315.000 personas, murieron de cáncer, que se considera la enfermedad profesional más grave. Una proporción significativa de los casos de cáncer profesional tuvo como causa la exposición al asbesto. En la actualidad, la comunidad científica está investigando las repercusiones que trae consigo la exposición a las nanopartículas para la salud de los trabajadores (véase el recuadro *infra*). Con frecuencia, es difícil obtener datos precisos y fiables acerca de las sustancias químicas naturales o sintéticas existentes, las cantidades utilizadas y producidas, y el análisis de los riesgos, datos éstos que a menudo son contradictorios y obsoletos. En todo el mundo se han identificado y registrado treinta y dos millones de sustancias orgánicas e inorgánicas, naturales y sintéticas ¹⁵⁹. Del total de

¹⁵⁵ Argelia, Argentina, Belice, Bosnia y Herzegovina, Cabo Verde, República Centroafricana, Congo, Eritrea, Ghana, Guatemala, India, Lesotho, Malawi, Mozambique, Pakistán, Panamá, Paraguay, Sudáfrica, Sri Lanka, Tailandia y la ex República Yugoslava de Macedonia.

¹⁵⁶ CIT, 67.^a reunión, Ginebra, 1981, *Actas Provisionales* núm. 25, párr. 138, págs. 25/15-16. cabe anotar que a pesar de que el Comité de Redacción estimó que el término inglés «work processes» englobaba la maquinaria, dicho término también alude a procedimientos de trabajo que pueden implicar la exposición de los trabajadores a vapores o humos de productos químicos peligrosos, tales como metales pesados (plomo, cadmio, cromo, etc.).

¹⁵⁷ Para aclaración, el término «productos químicos» se refiere a sustancias químicas elementales, mezclas de las mismas o productos.

¹⁵⁸ Véase P. Baichoo, B. Dardelin y J. Kruger: «Actividades de la OIT en materia de seguridad química», en *Boletín africano sobre SST*, 2006, 16, págs. 52-55.

¹⁵⁹ El Servicio de Registro de Sustancias Químicas (Número CAS) es un organismo independiente que ofrece servicios generales para el registro y definición de estructuras químicas, además de la designación de las sustancias naturales y de las sustancias químicas sintéticas, en el sitio web www.cas.org/expertise/cascontent/index.html.

110.000 sustancias químicas sintéticas que se producen en cantidades industriales ¹⁶⁰, únicamente se dispone de datos apropiados para el análisis de riesgos respecto de aproximadamente 6.000 de esas sustancias, y sólo se han fijado valores límite de exposición profesional (VLEP) ¹⁶¹ respecto de 500-600 sustancias químicas peligrosas simples ¹⁶². En lo que respecta al análisis de las mezclas de productos químicos, existen pocos datos disponibles.

Evaluación de los riesgos derivados de los nanomateriales

La aplicación de nanotecnologías a la producción de nanomateriales y los efectos potencialmente adversos que éstas conllevan para la salud humana, además de la contaminación ambiental que resulta de la exposición a partículas cuyo tamaño es menor a 100 nanómetros, es una cuestión mayor que emerge en la actualidad en materia de seguridad y salud. Las nanopartículas creadas por la ingeniería pueden tener propiedades químicas, físicas y biológicas claramente diferentes de las que caracterizan a las partículas más grandes con una composición química similar. Varios gobiernos y organizaciones intergubernamentales, tales como la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE)* han creado grupos de trabajo encargados de evaluar el posible impacto de los nanomateriales sobre la salud humana y el medioambiente y sobre la clasificación de los peligros, la evaluación y la gestión de los riesgos, así como las implicaciones de índole normativo que se derivan del uso y producción industrial de nanomateriales. Un análisis de las publicaciones existentes indica que se ha informado de varios casos de exposición profesional y medioambiental a un número limitado de nanomateriales manufacturados, pero es necesario disponer de más datos a fin de describir los efectos para la salud humana y el medio ambiente que están asociados con la exposición a tales materiales.

* Informe del Taller de la OCDE sobre la Seguridad de Nanomateriales Manufacturados: Fortalecimiento de la cooperación, la coordinación y la comunicación, Washington, D.C., Estados Unidos, celebrado del 7 al 9 de diciembre de 2005, División de medio ambiente, salud y seguridad de la Dirección de medio ambiente de la OCDE, Documento núm. ENV/JM/MONO (2006) 19, disponible en el sitio web www.oecd.org/ehs/.

132. Estas cifras ilustran la magnitud del problema. Cabe repetir que las actividades relativas a la obtención de información para evaluar las propiedades peligrosas intrínsecas de los productos químicos, para ulteriormente plasmar esta información en reglamentos que prohíban o controlen su uso de manera general es de tal dimensión en términos de conocimientos especializados, calificaciones y recursos económicos, que se requiere contar con una exhaustiva colaboración y cooperación en el plano internacional. En la práctica, las acciones que se emprenden en este ámbito se ciñen a la división tradicional entre los países tecnológicamente avanzados y los países con menos capacidad en términos de investigación y de desarrollo científicos. Un gran número de instituciones nacionales, regionales e internacionales, así como otros organismos privados y universitarios cuyas actividades de investigación se centran en el ámbito de la química, la toxicología y la epidemiología, llevan a cabo labores encaminadas a identificar y evaluar los riesgos que las sustancias químicas entrañan, tanto para los seres humanos como para el medio ambiente.

¹⁶⁰ I. Obadia: «Ventajas y peligros de las sustancias químicas», en *Trabajo*, núm. 7, marzo de 1994 (Ginebra, OIT).

¹⁶¹ La cuestión relativa a los VLEP se examina más adelante de manera pormenorizada, en el contexto de las responsabilidades de los diseñadores, fabricantes, etc., cap. II, sección 7, subsección F, 2).

¹⁶² Conferencia Americana de Higienistas Industriales Gubernamentales (ACGIH): Valores Límite o Umbral de Exposición, edición 2007, en el sitio web www.acgih.org.

3) *Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales: registro, notificación y estadísticas*

133. Al tiempo que reconocen la importancia de recopilar datos sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales para el proceso de mejora de la actuación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo, el Convenio y la Recomendación también regulan el registro, la notificación y las estadísticas relativas a los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y proporcionan orientación al respecto. A tenor del artículo 11, *c)*, la autoridad o autoridades competentes deberán garantizar 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. Valga recordar que los Estados Miembros vinculados por el Convenio núm. 81 deberán exigir que se notifique a la inspección del trabajo, en los casos y en la forma que determine la legislación nacional, los accidentes del trabajo y los casos de enfermedad profesional ¹⁶³. En el párrafo 15, 2), de la Recomendación se proporciona orientación respecto del registro de accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.

134. Sólo unos años después de la aprobación del Convenio y la Recomendación se hicieron diversos llamamientos para seguir fortaleciendo las normas internacionales del trabajo en relación con el registro y notificación de accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. El primer fruto de estos llamamientos fue la adopción en 1995 del Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT *Registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales* (el Repertorio de recomendaciones prácticas) ¹⁶⁴. Por último, en 2002, se estudió la cuestión de la formulación de nuevas normas en este ámbito y se examinó la lista de enfermedades profesionales, lo que llevó a la adopción del Protocolo y de la Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194) ¹⁶⁵. No obstante, independientemente de si un Estado Miembro ha ratificado o no el Protocolo, el artículo 11, apartado *c)* establece que la autoridad o las autoridades competentes deberán garantizar que se recopilen datos y se elaboren estadísticas anuales sobre los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. Es importante que el contenido y el proceso de recolección de datos se vincule sustancialmente con los objetivos que persigue la política nacional de mejorar efectivamente la seguridad y la salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo. No se justifica recopilar datos con la sola finalidad de recopilarlos. Deben considerarse como una herramienta esencial para comprender y evaluar los riesgos para la salud a que se exponen los trabajadores en el lugar de trabajo. Se trata de un proceso muy importante para: identificar la naturaleza y la magnitud de los problemas de SST en un país; evaluar los factores que determinan el nivel de la SST, para su mejora; informar sobre las necesidades en materia de educación y formación; determinar los recursos necesarios para mejorar la SST; evaluar a lo largo del tiempo el impacto que han tenido los cambios en la SST. En suma, el acopio preciso de datos estadísticos pertinentes, y su análisis adecuado, es un medio fundamental para desarrollar una política nacional coherente y efectiva, y adecuarla progresivamente.

135. La información que envían los Estados Miembros en virtud del artículo 19 de la Constitución permite a la Comisión darse cuenta de lo difícil que les resulta a muchos

¹⁶³ Art. 14 del Convenio núm. 81.

¹⁶⁴ www.ilo.org/public/spanish/protection/safework/cops/spanish/download/s962083.pdf.

¹⁶⁵ En el cap. III se examinan el Protocolo y las prácticas de los países en relación con el registro y la notificación de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.

países acopiar datos nacionales dignos de confianza sobre los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. Entre otras, estas dificultades se refieren a lo siguiente: *a)* las fuentes principales de datos nacionales suelen ser dos. *Por una parte*, la notificación de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales por los empleadores a las autoridades (por lo general al gobierno, los departamentos de SST y los servicios de inspección del trabajo). *Por otra parte*, las solicitudes de indemnización presentadas por los trabajadores a sus empleadores en virtud de los regímenes de seguros contra accidentes del trabajo (regímenes de seguridad social). Por su propia naturaleza, la tasa de notificación es razonablemente alta respecto de los accidentes para los que se contempla una indemnización; en cambio la notificación de los incidentes del trabajo en virtud de la SST suele ser deficiente. Como consecuencia de ello los datos no son siempre precisos; *b)* suelen presentarse problemas asociados con la cobertura. Unos cuantos países no cuentan con una ley o una legislación amplia de SST que abarque a todas las personas que trabajan. Un país cuya principal legislación sobre SST se ha configurado a partir de la Ley de Fábricas se aplicará a un número limitado de trabajadores. Lo anterior se traducirá en cifras relativamente bajas de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; *c)* muchos países han excluido algunas ramas de la actividad económica o a determinadas categorías de trabajadores. Los sistemas de recopilación de datos por lo general no abarcan a los trabajadores independientes. A menudo también se excluye a ciertas categorías de trabajadores, incluidos los empleados públicos; *d)* algunos regímenes de seguros de accidentes del trabajo tienen una cobertura limitada a las empresas más grandes (por ejemplo, empresas que ocupan cinco o más trabajadores), especialmente en las primeras etapas de desarrollo de un régimen nacional de seguros; *e)* si bien los regímenes de seguros contra accidentes del trabajo tienden a producir datos más precisos, el análisis de sus aspectos relacionados con la SST tiende a ser limitado si no existe colaboración entre las autoridades de SST y los regímenes de seguros. Lo anterior se debe a que lo más importante para los planes de seguros es evaluar el vínculo entre un accidente y el trabajo, a los efectos del pago de indemnizaciones, en lugar de enfocar las necesidades de prevención, y *f)* en el caso de un Estado federal, la recopilación de los datos a escala nacional tiende a tomar más tiempo. A lo anterior se suman las dificultades relacionadas con los diferentes sistemas utilizados en las diferentes provincias.

136. Fuera de las dificultades de orden general mencionadas, la recopilación de datos sobre enfermedades profesionales plantea otros problemas que se deben a: *a)* la escasez de especialistas médicos capaces de diagnosticar las enfermedades profesionales; *b)* la escasez de redes de instituciones médicas para el examen periódico de los trabajadores expuestos a riesgos para la salud; *c)* el incumplimiento de la obligación de realizar exámenes médicos periódicos a los trabajadores expuestos a riesgos para la salud, y *d)* la existencia de enfermedades que se manifiestan después de un período de latencia prolongado, lo cual dificulta su asociación con exposición a riesgos profesionales. Por lo tanto, a menudo carecen de un sistema de registro de la información sobre exposición a riesgos profesionales que pueden causar una afección después de un período prolongado.

137. Estos problemas constituyen un desafío para las autoridades competentes a la hora de obtener y utilizar datos precisos. Esto ha conducido a ciertos países a intentar recopilar mejores datos a través de encuestas especiales, por ejemplo, encuestas sobre la mano de obra, el medio ambiente de trabajo, análisis a partir de los certificados de defunción, encuesta nacional de hogares, entre otras. Asimismo, al exponer estas dificultades resulta evidente cuán necesario es obtener datos precisos para que un país pueda elaborar una política nacional y evaluar la situación en que se encuentra en materia de SST y progresar, tal como requiere el Convenio. La Comisión opina que se trata de un ámbito en el que la Oficina puede proporcionar asistencia técnica a fin de

llevar a cabo esta importante función. Los artículos 6 y 7 del Protocolo regulan asimismo el acopio y la compilación de estadísticas y proporcionan un medio para armonizar los criterios para compilar estadísticas¹⁶⁶.

4) *Realización de encuestas*

138. Según se ha puesto de manifiesto anteriormente, el examen periódico de los resultados de las medidas emprendidas es fundamental para comprobar el nivel de coherencia del sistema. No obstante, con carácter preventivo, es igualmente importante emprender un proceso de identificación de nuevos focos de interés y examinar los ya existentes que precisen mejoras. Por consiguiente, el artículo 11, *d)* establece que las encuestas se deben realizar cada vez que un accidente del trabajo, un caso de enfermedad profesional o cualquier otro daño para la salud acaecido durante el trabajo o en relación con éste parezca revelar una situación grave. Esta disposición exige que los países lleven a cabo encuestas en ámbitos que van más allá de los hechos establecidos, tales como la relación de causa-efecto entre el entorno laboral y los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, si bien limita este requisito a las situaciones graves. En el transcurso de los trabajos preparatorios se puso de manifiesto que estas encuestas buscaban englobar no sólo las encuestas sobre acontecimientos relacionados con personas, sino también encuestas de más amplio alcance, tales como las que se efectúan tras una catástrofe industrial o un incidente o accidente que suponga un grave peligro para las vidas y la salud de un gran número de trabajadores¹⁶⁷.

139. Parece ser que la mayoría de los Estados que han ratificado el Convenio aplican esta disposición, si bien la información disponible es algo limitada. En *Eslovenia*, por ejemplo, la legislación nacional se hace eco de la formulación del artículo 11, *d)*, y *Portugal* señala que la realización de encuestas sobre las condiciones de trabajo se lleva a cabo con el fin de lograr los objetivos de su política de SST. En *Turquía*, el Instituto de la Seguridad Social puede (si fuese necesario) realizar una encuesta relativa a un incidente para decidir si ha de considerarse como accidente del trabajo, mientras que la encuesta es obligatoria tras la notificación de una enfermedad profesional. En *Belarús*, *El Salvador* y Perú se exige que sea el empleador quien realice las encuestas. Otros países también reflejan esta disposición en la práctica, como Guatemala y el Reino Unido. En Japón, las investigaciones de las causas de los accidentes industriales corren a cargo del Instituto de Investigación bajo los auspicios del Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar. Sin embargo, en determinados casos de especial gravedad, el Ministro se reserva el derecho a encargar al Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo que lleve a cabo la investigación. Varios países parecen acogerse al tipo de requisito más general, que establece que se lleven a cabo encuestas individuales como medida de seguimiento de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. En Suriname este requisito se limita a las situaciones en que se considera necesario.

5) *Publicación de las medidas tomadas en aplicación de la política nacional y datos relacionados*

140. Como complemento a los párrafos *c)* y *d)* del artículo 11, el apartado *e)* establece la publicación anual de informaciones sobre las medidas tomadas en aplicación de la

¹⁶⁶ Este aspecto y otros detalles relativos a la práctica nacional sobre los datos estadísticos se examinan en el cap. III, sección 6, a continuación.

¹⁶⁷ Del tipo de encuestas a las que se hace referencia en el párr. 1, *c)* del art. 12 del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81); véase 67.^a reunión de la CIT, 1981, Informe VI (2), pág. 29 y CIT, 67.^a reunión, Ginebra, 1981, *Actas Provisionales* núm. 25, párr. 60, pág. 25/8.

política que se refiere el artículo 4 del presente Convenio y sobre los accidentes del trabajo, los casos de enfermedades profesionales y otros daños para la salud acaecidos durante el trabajo o en relación con éste. Como sucede con otras disposiciones relativas a la divulgación de información, la aplicación práctica de esta disposición ha cambiado debido a la generalización de la publicación de información en Internet ¹⁶⁸.

6) *Conocimientos y evaluación de riesgos*

141. La necesidad constante de adaptarse con rapidez a los progresos tecnológicos y científicos y a un mundo laboral en permanente evolución exige la creación de órganos especializados en ámbitos de la SST tales como la evaluación de riesgos, la vigilancia médica, la ingeniería mecánica, la acústica, el análisis de materiales, la comprobación de equipos, la certificación, la elaboración de normas técnicas y la divulgación de la información. La función de estos órganos es esencial, toda vez que generan unos conocimientos sin los cuales no sería posible formular ni aplicar políticas, reglamentos o medidas de prevención y de protección. El requisito contemplado en el artículo 11, *f*), relativo a la introducción o desarrollo de sistemas de investigación de los agentes químicos, físicos o biológicos en lo que respecta a los riesgos que entrañaran para la salud de los trabajadores se añadió a la lista de funciones que han de introducirse progresivamente, en la segunda discusión de la Conferencia ¹⁶⁹. Para dar respuesta a la preocupación de que no sólo los países en desarrollo tenían recursos limitados para llevar a cabo la evaluación de riesgos, se incluyó en la disposición la frase «habida cuenta de las condiciones y posibilidades nacionales».

142. En muchos países, instituciones especializadas — que pueden ser dependientes del gobierno, universidades o entidades privadas — investigan la toxicidad de las sustancias con miras a establecer los valores límite de exposición profesional, la resistencia de los materiales o la física del sonido para poner a punto sistemas de protección individual o colectiva de mejor calidad o dispositivos para detectar sustancias peligrosas en suspensión en el aire, etc. La fiabilidad de estos conocimientos suele quedar garantizada mediante la cooperación regional o internacional y los mecanismos inter pares. La mayor parte de los organismos nacionales especializados contribuyen a la labor de los órganos regionales e internacionales a través de la elaboración de evaluaciones inter pares, normas técnicas y metodologías relativas a la SST. Las instituciones nacionales especializadas trabajan muy de cerca con estas entidades y financian estudios y proyectos de investigación, además de elaborar y publicar evaluaciones de riesgos y metodología. Algunas de estas instituciones gozan de reconocimiento internacional por su labor en este ámbito, como en Francia el Instituto Nacional de Investigaciones Científicas (INRS) y la Agencia Francesa para la Seguridad Sanitaria del Medio Ambiente y del Trabajo (AFSSET) ¹⁷⁰, o en los Estados Unidos el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (NIOSH) y la Agencia para el Registro de Enfermedades y Sustancias Tóxicas (ATSDR) ¹⁷¹. Habida cuenta de que la recopilación de datos relativos a la evaluación de los peligros y riesgos consume numerosos recursos, en particular en lo que atañe a los productos químicos, los países aúnan esfuerzos a través de los organismos intergubernamentales competentes. Entre las tareas que desempeña en este ámbito, la OCDE trabaja en la evaluación y metodología de prueba de los peligros y riesgos químicos y biológicos. Los grupos de expertos creados por

¹⁶⁸ Véase también en cap. II, sección 7, subsección C *supra* y subsección F *infra*.

¹⁶⁹ CIT, 67.ª reunión, Ginebra, 1981, *Actas Provisionales* núm. 25, párr. 62, pág. 25/8.

¹⁷⁰ www.inrs.fr y www.afsset.fr.

¹⁷¹ www.atsdr.cdc.gov.

la Organización Mundial de la Salud (OMS) preparan evaluaciones de riesgos inter pares y hojas de datos sobre productos químicos y pesticidas, en particular en el marco del Programa Internacional sobre Seguridad de las Sustancias Químicas (IPCS)¹⁷² en el que participan de forma conjunta la OIT, la OMS y el PNUMA. El Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) también participa en el estudio del impacto de las sustancias y desechos químicos peligrosos en el medio ambiente y en la salud humana.

143. Diversas organizaciones y asociaciones no gubernamentales llevan a cabo tareas técnicas en diferentes ámbitos relacionados con la SST a escala nacional. Por lo general, las autoridades nacionales pueden financiar a estas entidades para que lleven a cabo las investigaciones y estudios que estiman necesarios para dar respuesta a cuestiones específicas, tales como la determinación de los límites de exposición a las nuevas amenazas, o la elaboración o actualización de la lista nacional de enfermedades profesionales sujetas a indemnización. La Conferencia Americana de Higienistas Industriales Gubernamentales (ACGIH), la Asociación Francesa de Normalización (AFNOR), la Sociedad Americana de Pruebas y Materiales (ahora ASTM International), la Asociación Canadiense de Normalización (CSA) y el Instituto Británico de Normalización (BSI) en el Reino Unido son tan sólo algunos ejemplos de los numerosos organismos técnicos cuya labor resulta fundamental para la aplicación de las medidas en materia de SST. Casi todas las grandes empresas multinacionales cuentan con sus propios servicios de investigación para probar sus productos con objeto de que satisfagan los requisitos de seguridad exigidos por el gobierno, antes de salir al mercado¹⁷³.

144. En lo que atañe a la transformación de los conocimientos adquiridos por estas instituciones en información útil que pueda divulgarse a todos los niveles pertinentes, la mayoría de países han establecido mecanismos para facilitar el acceso a la información sobre SST a través de diversos medios, que van desde los servicios de consulta telefónica a los portales de Internet que brindan acceso a la información disponible a escala nacional e internacional acerca de todo lo relacionado con la SST¹⁷⁴.

E. Protección de los trabajadores que interrumpen situaciones de trabajo que entrañen un peligro inminente y grave

145. El Convenio contiene dos disposiciones para abordar la cuestión del peligro inminente y grave en una situación de trabajo. En virtud del artículo 13, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales deberá 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. El artículo 19, apartado *f*), complementa este artículo¹⁷⁵. Establece que las disposiciones que deberán adoptarse en el lugar de trabajo comprenderán disposiciones requiriendo que los trabajadores informen «de inmediato» a «su superior jerárquico directo» acerca de tales situaciones que entrañan peligros inminentes y graves. El artículo 19, párrafo *f*), contempla también que el empleador no podrá exigir a los trabajadores que reanuden una situación de trabajo donde exista, con carácter continuo, un peligro grave e inminente, mientras el empleador no haya tomado medidas correctivas, si

¹⁷² www.who.int/ipcs/en.

¹⁷³ Véase el debate sobre los requisitos relativos a los diseñadores, fabricantes e importadores, etc. en el cap. II, sección 7, subsección F, 2), de este documento.

¹⁷⁴ Véase también el cap. II, sección 7 y subsección C, *supra*.

¹⁷⁵ Véase cap. II, sección 8, subsección C, 5), *infra*.

fuere necesario. De la consideración del artículo 13 y del artículo 19, párrafo *f*), conjuntamente con el artículo 5, párrafo *e*)¹⁷⁶, se desprende que no se puede tomar medidas disciplinarias contra el trabajador que interrumpe una situación de trabajo si se cumplen las siguientes condiciones: *a*) el trabajador en cuestión tiene razones justificadas para creer que existe un peligro inminente y grave para su vida o su salud; *b*) dicho trabajador ha actuado conforme a lo dispuesto en el artículo 19, apartado *f*); y *c*) la acción del mismo trabajador se inscribe adecuadamente en el marco de la política nacional en virtud de lo dispuesto en el artículo 4. Estos tres artículos considerados conjuntamente, proporcionan una flexibilidad considerable en cuanto a su aplicación y constituyen un cuidadoso equilibrio entre el interés del empleador en la marcha de su empresa, por un lado, y el interés del trabajador de velar por su vida y su salud, por el otro.

146. Según se indicó anteriormente, una de las cuestiones que suscitó los debates más acalorados durante la elaboración del Convenio fue la de si los trabajadores deben tener derecho a decidir si han de poner fin a una situación que presente un peligro inminente y grave o si dicha interrupción debiera depender de una decisión tomada por el empleador. La solución finalmente adoptada representa un «compromiso general», con la clara intención de no aceptar la idea de que los trabajadores puedan interrumpir el trabajo únicamente con el consentimiento de su empleador y de dejar que esta cuestión se regule a escala nacional a través de su inclusión en el artículo 13. Habida cuenta de las circunstancias, y según pone de relieve esta Comisión¹⁷⁷, los artículos 13 y 19, *f*), son complementarios: el cumplimiento de uno no constituye una alternativa al cumplimiento del otro. Por consiguiente, estos dos artículos se han de interpretar conjuntamente¹⁷⁸.

147. En la práctica, la mayoría de los Estados que han ratificado el Convenio aplican tanto el artículo 13 como el artículo 19, *f*)¹⁷⁹, si bien la Comisión de Expertos ha tenido en reiteradas ocasiones motivo para recabar información pormenorizada acerca de cómo se llevan a la práctica estas disposiciones. Se han observado progresos en una serie de países¹⁸⁰, entre ellos, los miembros de la UE. A este respecto, la Directiva 89/391/CEE contiene disposiciones muy similares a las que figuran en el Convenio¹⁸¹. De los artículos 13 y 19, *f*) se hace eco la legislación¹⁸² de un gran número de países, y en

¹⁷⁶ Véase cap. II, sección 4, subsección E, *supra*.

¹⁷⁷ Véanse, entre otros, las solicitudes directas dirigidas a *España* en 1990, 1992 y 1994, y a *Portugal* en 1990 y 1994.

¹⁷⁸ Cabe destacar, no obstante, que la información disponible está principalmente relacionada con la aplicación del art. 13.

¹⁷⁹ *Australia, Belarús, China (Macao-RAE), República Checa, Chipre, Croacia, Cuba, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, Finlandia, Hungría, Islandia, Kazajstán, Letonia, Luxemburgo, ex República Yugoslava de Macedonia, México, República de Moldova, Países Bajos, Noruega, Portugal, Federación de Rusia, Suecia y República Bolivariana de Venezuela.*

¹⁸⁰ Por ejemplo, *Dinamarca*: véase la solicitud directa de 2007, en la que la Comisión de Expertos observa «con interés la enmienda a la sección 7, *a*) de la Ley del Entorno de Trabajo por la que se garantiza la aplicación del art. 13 del Convenio».

¹⁸¹ Sección 8 (3)-(5) de la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.

¹⁸² *Alemania, Australia, Austria, Belarús, Bélgica, Bosnia y Herzegovina, Burkina Faso, Canadá, Chipre, Croacia, Cuba, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, España, Filipinas, Finlandia, Francia, Ghana, Grecia, Hungría, Irlanda, Islandia, Italia, Kazajstán, Letonia, Líbano, Lituania, Luxemburgo, ex República Yugoslava de Macedonia, México, República de Moldova, Mauricio, Noruega, Nueva Zelanda, Países Bajos, Perú, Polonia, Portugal, Reino Unido, Rumania, Federación de Rusia, Serbia, Suecia, Suriname, Trinidad y Tabago, Ucrania y República Bolivariana de Venezuela.* Otros países aplican estas disposiciones parcialmente, por ejemplo, *Brasil, República Checa, China, China (Macao-RAE), Estados Unidos, Guatemala, Malí, Pakistán* (que señala que este derecho se garantiza en el reglamento interno de diversas empresas), *Túnez y Viet Nam*. En *Serbia*, según la

algunos casos también la jurisprudencia¹⁸³. Por otra parte, Sri Lanka informó de que estas disposiciones se plasmarían en su nuevo proyecto de ley sobre SST¹⁸⁴.

148. La práctica nacional recoge diversos matices en relación con el derecho de interrumpir el trabajo. Si bien la decisión de actuar corresponde al trabajador, el derecho a interrumpir el trabajo no está exento de condiciones, y la protección que contempla el artículo 13 no ampara al trabajador frente a todas las consecuencias, sino únicamente frente a las «consecuencias injustificadas». El trabajo preparatorio indica que el término «injustificadas» se ha de entender en el sentido de «inequitativas» o «indebidas», y que «no se trataría, por consiguiente, de un derecho absoluto, y correspondería a los tribunales decidir, en caso de litigio, lo que es o no indebido»¹⁸⁵. A tenor de la información disponible, actuar de buena fe es *conditio sine qua non* en diversos países (como Canadá, Mauricio, *Letonia* y Estados Unidos), al tiempo que otros países señalan que los trabajadores que han interrumpido su trabajo por decisión propia podrán ser llamados a defenderse ante una denuncia de «falta grave» (por ejemplo, Italia, Letonia y Bulgaria). En *China* los trabajadores sólo pueden interrumpir el trabajo si antes han tomado todas las medidas de emergencia posibles. En *Hungría*, sin embargo, los empleados tienen derecho a rehusar trabajos que pudieran suponer un peligro directo y grave para su vida, su salud y su integridad física y se han de negar a efectuar el trabajo si al acatar las órdenes del empleador pusieran en peligro directo o grave a terceras personas. En otros países como en *Cuba*, se exige explícitamente que los trabajadores participen en la investigación sobre las circunstancias del incidente. En los *Países Bajos*, la «inminencia» del peligro se regula en el sentido de que el derecho a interrumpir el trabajo puede ejercerse únicamente cuando la amenaza es tan inminente que el supervisor no puede llegar a tiempo.

149. La naturaleza del trabajo en cuestión también puede influir en el ejercicio del derecho a interrumpir el trabajo. En *Nueva Zelanda* (al igual que en Canadá y Polonia) este derecho no se puede ejercer si el peligro es una circunstancia normal del empleo (como ocurre, por ejemplo, con el personal de extinción de incendios); en estos casos, los trabajadores sólo pueden negarse a trabajar si el riesgo de lesiones graves que se da por supuesto se ha incrementado considerablemente en una situación concreta, esto es, que el riesgo de lesiones sea significativamente más probable.

150. En otros países se refuerza la protección. En la *República Bolivariana de Venezuela*, impedir o tratar de impedir que un trabajador interrumpa una situación peligrosa se considera una infracción muy grave que podría tener consecuencias penales o civiles y podría acarrear multas de consideración en proporción al número de trabajadores afectados. En Perú se aplica un enfoque similar. En otros casos, se prevé

Confederación de Sindicatos Independientes, el paso de un sistema de acuerdos colectivos que reglamentaban la mayor parte de los temas de SST a un régimen legal, mediante la adopción de un nuevo Código del Trabajo (2) y de una nueva ley sobre SST (1) parece haber dejado algunas lagunas.

¹⁸³ Por ejemplo, en *México* (véase el ICE, 2000) y en Estados Unidos. Las disposiciones antidiscriminatorias de la *US Mine Act* (2), 30 U.S.C. 815 (c) son un compendio de jurisprudencia para proteger a los mineros que rehúsan efectuar un trabajo que consideran razonablemente y de buena fe peligroso para su seguridad o su salud, siempre que los mineros comuniquen su preocupación a la empresa explotadora y le den la oportunidad de hacer frente al problema. *Cooley v. Ottawa Silica Co.*, 6 F.M.S.H.R.C. 516, 519-21, *aff'd*, 780 F.2d 1022 (6th Cir. 1985); *Gilbert v. FMSHRC*, 866 F.2d 1433, 1439 (DC Cir. 1989).

¹⁸⁴ Sri Lanka: artículo 7, 2) del proyecto de ley sobre seguridad, salud y bienestar en el trabajo, preparado con la asistencia de la OIT. Cabe señalar, no obstante, que la Federación de Empleadores de Ceilán considera que esta disposición del Convenio constituye un obstáculo para su ratificación.

¹⁸⁵ CIT, 67.^a reunión, 1981, *Actas Provisionales* núm. 25, párr. 92, pág. 25/12.

específicamente que a los trabajadores que hayan interrumpido motu proprio su trabajo se les ofrezca un trabajo alternativo sin que pierdan su salario ¹⁸⁶. En *Nueva Zelandia*, la legislación nacional contempla el derecho colectivo de los trabajadores a participar en una huelga si consideran que ésta está justificada por motivos de seguridad o salud ¹⁸⁷.

151. Los artículos 13 y 19, *f)*, no parecen plasmarse en la legislación ni en la práctica de muchos países donde el derecho de los trabajadores a interrumpir el trabajo, si bien no entraña consecuencias injustificadas, depende de la decisión del responsable de seguridad o de otra persona con grado de supervisor ¹⁸⁸. En Camerún, por ejemplo, el Gobierno informa de que se considera incumplimiento de contrato el que los trabajadores interrumpan su trabajo en una situación de peligro sin informar primero a su empleador o al comité de seguridad y salud. Por último, en lo que respecta a otros países ¹⁸⁹, se precisa más información sobre su situación jurídica, o bien la Comisión de Expertos no ha recibido aún las primeras memorias relativas a la aplicación práctica del Convenio ¹⁹⁰.

152. Cabe añadir que, en algunos países, los responsables de la empresa en materia de SST, incluidos los representantes de los sindicatos, también tienen derecho a ordenar la interrupción de un trabajo. Este es el caso, por ejemplo, de muchos de los países pertenecientes a la Comunidad de Estados Independientes (CEI), así como de *Australia* e *Israel*. En un grupo de países más reducido ¹⁹¹, no parecen contemplarse los derechos de los trabajadores en este ámbito.

F. Responsabilidades de los diseñadores, fabricantes, importadores, etc.

153. El artículo 12 recoge un elemento fundamental del principio de prevención, que es el núcleo de ambos instrumentos, y establece que se han de tomar medidas conformes a la legislación y práctica nacionales a fin de velar por que las personas que diseñan, fabrican, importan, suministran o ceden maquinaria, equipos o sustancias para uso profesional: *a)* se aseguren, en la medida en que sea razonable y factible, de que la maquinaria, los equipos o las sustancias en cuestión no impliquen ningún peligro para la seguridad y la salud de las personas que hagan uso correcto de ellos; *b)* faciliten información sobre la instalación y utilización correctas de la maquinaria y los equipos y sobre el uso correcto de sustancias, sobre los riesgos que presentan las máquinas y los materiales y sobre las características peligrosas de las sustancias químicas, de los agentes o de los productos físicos o biológicos, así como instrucciones acerca de la manera de prevenir los riesgos conocidos; *c)* efectúen estudios e investigaciones o se mantengan al corriente de cualquier otra forma de la evolución de los conocimientos científicos y técnicos necesarios para cumplir con las obligaciones expuestas en los apartados *a)* y *b)* del presente artículo.

¹⁸⁶ *Belarús, Malí y República de Moldova.*

¹⁸⁷ *Nueva Zelandia: (5), art. 84.*

¹⁸⁸ *Albania, Argelia, Argentina, Belice, Camerún, República Centroafricana, Congo, Costa Rica, Egipto, Etiopía, Granada, Guatemala, Israel, Japón, Lesotho, Malawi, Malasia, Marruecos, Mozambique, Namibia, Nicaragua, Filipinas, Qatar, Arabia Saudita, Seychelles, Singapur, Sudáfrica, Sri Lanka, Suriname, Suiza, República Arabe Siria, Tailandia, Turquía y Uruguay.*

¹⁸⁹ *Bahrein, Cabo Verde, El Salvador, Indonesia, Jordania, Madagascar, Mongolia, Myanmar, Nigeria, Panamá, Paraguay, República Unida de Tanzania y Zimbabwe.*

¹⁹⁰ *Antigua y Barbuda, Fiji, República de Corea, Montenegro y Santo Tomé y Príncipe.*

¹⁹¹ *Albania, Argelia, Argentina, Belice, Granada, Honduras, Jordania, Líbano, Myanmar, Panamá, Paraguay, Sri Lanka y Zimbabwe.*

154. En virtud de lo dispuesto en el artículo 12, párrafo *a*), del Convenio, las medidas adoptadas, conforme a la legislación y la práctica nacionales para asegurar que las personas que diseñan, fabrican, importan, suministran o ceden a cualquier título maquinaria, equipos o sustancias para uso profesional «se aseguren, en la medida en que sea razonable y factible, de que la maquinaria, los equipos o las sustancias en cuestión no impliquen ningún peligro para la seguridad y la salud de las personas que hagan uso correcto de ellos». La Comisión considera que si bien esta disposición no puede aplicarse gradualmente es intrínsecamente flexible. En primer lugar, la legislación y la práctica nacionales han de determinar las medidas que han de adoptarse. En segundo lugar, quienes diseñan, fabrican, etc. deben «asegurarse, en la medida en que sea razonable y factible». A juicio de la Comisión, la obligación de «asegurarse» no implica una completa autonomía de su parte. Tal obligación exige llevar a cabo, de buena fe, el proceso necesario de «asegurarse», de modo tal que, en la medida en que sea razonable y factible, se logre el cumplimiento apropiado del objetivo perseguido, es decir, que la maquinaria, los equipos, etc., no entrañen ningún peligro para la seguridad y la salud de quienes los utilizan.

155. El aumento exponencial del comercio y los avances en la tecnología y el conocimiento han dado lugar a importantes esfuerzos para regular, normalizar y armonizar tantos componentes materiales del trabajo como sea posible a fin de garantizar la coherencia y fiabilidad de los sistemas de producción, dar respuesta a las presiones de armonización a escala mundial y resolver los problemas relacionados con la SST. Habida cuenta de la profusión de máquinas, instalaciones, procesos y equipos, así como de productos químicos, que se fabrican, utilizan y desechan, de la regulación y del control de estas áreas, la aplicación de lo dispuesto en el artículo 12 representa un desafío sumamente complejo y oneroso. Igualmente ingente es la labor de elaborar instrucciones adecuadas y desarrollar informaciones sobre la utilización adecuada y sin peligro de estos elementos del trabajo, las medidas de prevención y protección y los peligros y riesgos conocidos.

156. La magnitud de los esfuerzos y recursos necesarios para resolver estas cuestiones requiere que el peso sea compartido por el gobierno y la industria, a través de dos procesos complementarios que efectúan una «polinización cruzada», esto es, los reglamentos y las normas técnicas¹⁹². Los gobiernos definen principios y requisitos normativos generales, tales como los relacionados con el ámbito de responsabilidades, en materia de seguridad y salud, el suministro de instrucciones e información, y la comprobación previa a la comercialización y los procedimientos de certificación, así como las normas sobre exportación e importación. Asimismo, a lo largo de los años la industria ha creado un amplio compendio de normas y metodologías técnicas a través de complejos procesos de desarrollo y gestión del conocimiento que se pueden considerar como los mecanismos mediante los cuales los diseñadores, fabricantes y proveedores dan efecto a lo dispuesto en el artículo 12, *a*), y, con carácter parcial, a las disposiciones del artículo 12, *c*), relativas a la evolución de los conocimientos científicos y técnicos. La relación entre la normativa gubernamental y las normas técnicas varía en función del tipo de norma de que se trata. En algunos países, la observancia de normas técnicas reconocidas, en particular de las normas elaboradas por organismos internacionales, puede ser de carácter obligatorio. En muchos casos, también pueden servir como referencia para la certificación de maquinaria y equipos, en particular en relación con la seguridad y la salud. El enfoque de la UE ilustra la actual tendencia de trasladar la carga de la prueba del cumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud a los

¹⁹² Véase también el cap. II, sección 7, subsección F, 1), *infra*.

diseñadores, fabricantes o cualquier otra empresa responsable de comercializar un producto, a través de un proceso de presunción de conformidad del producto con las normas técnicas certificadas, antes de su presencia en el mercado.

1) *Cerciorarse de que la maquinaria, los equipos o las sustancias no entrañan peligro*

157. Desde la antigua definición de las unidades de medida de tiempo, dimensiones y peso, hasta el amplio compendio de normas técnicas que se hacen eco de los avances científicos y tecnológicos en diversos ámbitos de la actividad humana, la aplicación de los resultados del progreso tecnológico siempre ha estado regida por un proceso inherente de normalización. A pesar de que requieren un alto grado de pericia y recursos, las normas técnicas son fundamentales para la industria y el comercio, así como para una aplicación coherente de la tecnología. Su elaboración suele correr a cargo de comités técnicos compuestos por expertos gubernamentales e industriales de reconocido prestigio en el sector, y necesitan ser codificadas y administradas por diversos organismos especializados. El proceso abarca casi todos los aspectos de la SST, desde la seguridad y ergonomía de la maquinaria y equipos a los métodos de evaluación de materiales peligrosos y el establecimiento de los límites de exposición a las sustancias peligrosas en el puesto de trabajo. Habida cuenta de que se elaboran y actualizan periódicamente por consenso y a través de un proceso de revisión inter pares, las normas técnicas representan la vanguardia tecnológica y el conocimiento más reciente de la cuestión tratada.

158. En general, la práctica nacional relativa a los requisitos del artículo 12 pone de manifiesto una clara fractura entre los países tecnológicamente avanzados y los países cuyas capacidades están menos desarrolladas. No obstante, la mayoría de países regulan este aspecto, ya sea íntegra o parcialmente. Cabe destacar que, si bien en las respuestas a la encuesta apenas se hace referencia al uso de normas técnicas, la información recopilada a partir de la documentación disponible señala que la mayoría de países ha creado como mínimo una oficina de normalización nacional para gestionar la elaboración y la aplicación de las normas.

159. Sin embargo, la legislación de los países que pueden considerarse principalmente como importadores y usuarios de tecnología ¹⁹³ contempla las responsabilidades de los diseñadores, fabricantes y proveedores de máquinas y equipos relativas a la seguridad y disponibilidad de información adecuada. Algunos de ellos informan de que no disponen de legislación al respecto ¹⁹⁴, y otros hacen recaer la responsabilidad en el empleador ¹⁹⁵ para garantizar que estos componentes materiales del trabajo sean seguros y tengan un mantenimiento adecuado, y que los trabajadores reciban las instrucciones y formación correspondientes. Jordania y Líbano indicaron que llevaban a cabo controles de importación y utilización para comprobar que la maquinaria y los equipos importados sean conformes a los requisitos nacionales de seguridad en el trabajo, si los hubiere, o bien a los del país exportador, según proceda. En Camerún, todos los materiales, máquinas e instalaciones han de cumplir las normas de homologación y seguridad nacionales e internacionales, y en el momento de la compra deben ir acompañados de

¹⁹³ Entre otros, Bahrein, *Bosnia y Herzegovina*, Chipre, Grecia, *Lesotho*, Mauricio, *República de Moldova*, Rumania, Sri Lanka, Suriname, República Unida de Tanzania, Tailandia, Trinidad y Tabago, Ucrania y *Zimbabwe*.

¹⁹⁴ Egipto, *El Salvador*, Ghana, Granada, Guatemala, Honduras, Madagascar, Malí, Mozambique, Pakistán, Paraguay y *Uruguay*.

¹⁹⁵ *Albania*, Burkina Faso, Egipto, Guatemala, Indonesia, Malí, Marruecos, Mozambique, Qatar, Senegal, República Arabe Siria y Túnez.

información relativa a las especificaciones técnicas, los procedimientos de utilización y mantenimiento, los dispositivos de seguridad con los que han de contar y los posibles peligros y riesgos para los trabajadores. En un número reducido de países ¹⁹⁶, la información suministrada o disponible es insuficiente para evaluar las medidas normativas emprendidas en este ámbito.

160. A través de su legislación y de las actividades de control o establecimiento de normas técnicas, muchos países ¹⁹⁷ dan efecto a lo dispuesto en el artículo 12 acerca de las obligaciones relativas a la seguridad de la maquinaria y equipos, incluida la información pertinente. En los países tecnológicamente avanzados, los expertos de los organismos gubernamentales contribuyen a la elaboración de normas nacionales, regionales e internacionales. Fundacentro en Brasil, el Instituto de Salud en el Trabajo (FIOH) en Finlandia, el INRS y AFSSET en Francia, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) en España, el HSE en el Reino Unido, la Oficina Nacional de Normas en México y la NIOSH en los Estados Unidos son tan sólo algunos ejemplos de estos organismos. Los Estados miembros de la UE y otros países como Turquía y Suiza aplican las Directivas de la UE ¹⁹⁸ pertinentes y las normas técnicas del Comité Europeo de Normalización (CEN) ¹⁹⁹.

161. En *Australia*, el Reino Unido y los Estados Unidos, la industria ha de demostrar que cumple con los requisitos de seguridad estipulados en la normativa y en las normas técnicas homologadas y códigos de prácticas de maquinaria y equipos. En los Estados Unidos, los requisitos normativos relativos a la maquinaria y equipos atañen al empleador, y no al diseñador o suministrador, pero los organismos gubernamentales y las autoridades normativas tales como el Instituto Nacional de Normas Estadounidense (ANSI) colaboran estrechamente para establecer normas técnicas en materia de SST, normas que con frecuencia sirven de modelo en otros países. En Australia, las normas y códigos de prácticas nacionales aprobados por el ASCC tienen carácter consultivo, excepto si una ley o un instrumento establecido en virtud de dicha ley les otorga carácter obligatorio. Es el caso del Reino Unido, donde el HSE puede instaurar sus propias normas o aprobar el uso de otras normas técnicas nacionales no vinculantes o internacionales.

162. Muchas organizaciones intergubernamentales producen normas técnicas, códigos de prácticas y metodología relacionados con diversos aspectos de la SST para ponerlos a disposición de los países y que sirvan como referencia para la normativa y directrices nacionales. Algunas de estas organizaciones son la OIT, la Organización Marítima Internacional (OMI), la OCDE, el PNUMA, la OMS, la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) y el Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA). La Organización Internacional de Normalización (ISO) ²⁰⁰, la

¹⁹⁶ *Belice, Cabo Verde, Panamá y la ex República Yugoslava de Macedonia.*

¹⁹⁷ Por ejemplo, *Austria, Australia, Belarús, Bélgica, Canadá, China, Cuba, República Checa, Hungría, Irlanda, Israel, Italia, Japón, México, Países Bajos, Nueva Zelandia, Polonia, Portugal, Singapur, Eslovenia, Sudáfrica, España, Suiza, Turquía, Ucrania, Reino Unido, Estados Unidos y la República Bolivariana de Venezuela.*

¹⁹⁸ Directivas 89/655/CEE, 95/63/CE, 98/37/CE y 2001/45/CE.

¹⁹⁹ En 2008, el CEN ha publicado más de 13.000 normas técnicas, disponibles en www.cen.eu.

²⁰⁰ Las esferas de normalización en materia de SST de la ISO son las siguientes: acústica, colores y pictogramas de seguridad, equipos y ropa de protección, ergonomía, equipos mecánicos, vibraciones y choques mecánicos, control de calidad y medio ambiente. La ISO ha publicado cerca de 17.000 normas, 500 de las cuales directamente relacionadas con cuestiones de seguridad.

Comisión Electrotécnica Internacional (IEC) ²⁰¹ y la Asociación Internacional de Ergonomía (IEA) ²⁰² ilustran la participación de organismos internacionales no gubernamentales, en particular en la elaboración de normas técnicas relativas a la seguridad a través de la participación del gobierno y de expertos de la industria. Las normas técnicas elaboradas por determinadas asociaciones profesionales y otras entidades privadas, tales como ANSI y ACGIH en los Estados Unidos, BSI en el Reino Unido, AFNOR en Francia y el Instituto de Normalización alemán (DIN), gozan de amplio reconocimiento y se utilizan a escala internacional. Estos son tan sólo algunos ejemplos de los cientos de autoridades normativas que operan en todo el mundo a todos los niveles y en todas las esferas de la actividad económica. En general, la alianza entre los organismos gubernamentales y la industria ha propugnado la instauración de procesos y redes de intercambio de conocimientos relativamente complejos con miras a garantizar un desarrollo y una organización coherentes de estos conocimientos para poder aplicarlos y así perfeccionar las características de seguridad y salud de los componentes materiales del trabajo.

2) *Poner la información y las instrucciones a disposición*

163. En lo que atañe al requisito establecido en el artículo 12, *b)*, del Convenio, los organismos nacionales, regionales e internacionales y las entidades privadas mencionados precedentemente son los responsables de preparar la mayor parte de la información sobre la instalación y utilización correctas de la maquinaria y los equipos y sobre los riesgos que entrañan, sobre el uso correcto de las sustancias y sobre las características peligrosas de las sustancias químicas, de los agentes o de los productos físicos y biológicos, así como instrucciones acerca de la manera de prevenir los riesgos conocidos. Además, los recursos para preparar esta información difieren considerablemente entre los países con capacidades tecnológicas y científicas avanzadas y los países cuyas capacidades son más limitadas o que carecen de ellas. A consecuencia de ello, muchos países dependen de la información producida y publicada por los países industrializados.

164. A tenor de lo indicado, la información relativa al uso y a la seguridad de la maquinaria y equipos procede de la industria y de los mismos organismos y entidades que participan en la elaboración de normas técnicas. Algunos organismos nacionales especializados, tales como NIOSH en Estados Unidos y HSE en el Reino Unido, han puesto a punto metodologías de medición y límites de exposición de los trabajadores en relación con el ruido. Los Estados Miembros de la UE acatan los requisitos de la Directiva sobre la exposición al ruido ²⁰³. Muchos países han basado su normativa sobre radiaciones ionizantes en las Normas básicas internacionales de seguridad para la protección contra la radiación ionizante y para la seguridad de las fuentes de radiación ²⁰⁴ elaboradas y actualizadas conjuntamente por la FAO, el OIEA, la OIT, la Agencia para la energía nuclear de la OCDE (OECD-NEA), la Organización

²⁰¹ Hasta la fecha, existen 5.123 normas de la IEC, algunas de ellas directamente relacionadas con la seguridad eléctrica, pero que incluyen también tecnologías de medición del ruido, disponibles en www.iec.ch.

²⁰² www.iea.cc.

²⁰³ Directiva 2003/10/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 6 de febrero de 2003 sobre las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas a la exposición de los trabajadores a los riesgos derivados de los agentes físicos (ruido). Esta Directiva sustituye a la Directiva de 1986.

²⁰⁴ *Normas básicas internacionales de seguridad para la protección contra la radiación ionizante y para la seguridad de las fuentes de radiación*, OIEA, Colección seguridad núm. 115 (Viena, 1996); y FAO/OIEA/OIT/OCDE-AEN/PAHO/OMS: *Safety Fundamentals: Radiation Protection and the Safety of Radiation Sources*, OIEA, Colección seguridad núm. 120 (Viena, 1996).

Panamericana de la Salud (PAHO) y la OMS. El Convenio de la OIT sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115), que se aplica a todas las actividades que entrañen la exposición de trabajadores a radiaciones ionizantes en el curso de su trabajo, ha sido ratificado por 48 países hasta el momento ²⁰⁵.

165. La elaboración y suministro de información sobre la utilización correcta de sustancias y productos químicos, y los peligros que entrañan, supone una ardua labor que exige además que los gobiernos y la industria cooperen para evaluar las características peligrosas de las sustancias químicas y establecer la normativa e información pertinentes en materia de seguridad y salud. Muchos países regulan el suministro de productos químicos tanto para el lugar de trabajo como para el consumo. Hasta la fecha, 17 Estados ²⁰⁶ han ratificado el Convenio de la OIT sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170). Este Convenio prevé un marco nacional exhaustivo para una gestión estricta de los productos químicos, en particular en lo que atañe a la comunicación de los riesgos químicos, concebida para establecer un flujo de información constante sobre los riesgos y las medidas de prevención y protección conexas desde los fabricantes e importadores hasta los usuarios. Esto incluye los requisitos relacionados con la clasificación y el etiquetado de productos químicos y el suministro de hojas de datos de seguridad.

Sistema globalmente armonizado de clasificación y etiquetado de productos químicos de las Naciones Unidas

La OIT puso en marcha el proyecto en el marco del seguimiento del Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170), y desempeñó una función crucial al dirigir su elaboración y aprobación como norma técnica de las Naciones Unidas, así como garantizar la plena participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores. El GHS engloba todos los productos químicos, incluidas las sustancias puras y las mezclas, excepto los productos farmacéuticos, y define los requisitos de comunicación de los riesgos químicos (etiquetado y hojas de datos) para el lugar de trabajo, el transporte de productos peligrosos, los consumidores y el medio ambiente. Por consiguiente, se trata de una norma técnica universal verdaderamente armonizada que tendrá un impacto a largo plazo en todos los reglamentos y normas técnicas de seguridad de productos químicos a escala internacional. Muchos países se han comprometido a instaurar el GHS de forma progresiva*. A continuación se presentan ejemplos de los nuevos pictogramas del GHS para diversas categorías de riesgos generales.



Toxicidad de
órganos diana



Explosivo



Inflamable



Toxicidad
aguda

* Para recabar más información sobre el GHS y la situación de su aplicación, véase www.unece.org/trans/danger/publi/ghs/implementation_e.html.

²⁰⁵ www.ilo.org/ilolex/spanish/newratframeS.htm.

²⁰⁶ *Loc. cit.*

166. La mayor parte de los países industrializados crean y mantienen actualizadas listas de los valores límite de exposición profesional (VLEP)²⁰⁷ que regulan los niveles de concentración de las sustancias peligrosas a las que pueden estar expuestos los trabajadores por inhalación, ingestión o contacto epidérmico, por períodos de tiempo determinados, sin que su salud corra peligro. Estos límites pueden ser indicativos u obligatorios. A este respecto cabe destacar una lista indicativa que, por su alcance y por estar sometida a una estricta revisión inter pares, suele utilizarse como orientación para el establecimiento de los VLEP nacionales en muchos países en desarrollo, a saber, la lista de valores límite de exposición de la ACGIH²⁰⁸. Dada la complejidad de los procesos normativos, resulta muy difícil actualizar los VLEP obligatorios para adaptarlos a los progresos científicos. Por consiguiente, la mayor parte de los VLEP de la UE representan valores indicativos (IOELV) aprobados mediante Directivas de la Comisión²⁰⁹. En Estados Unidos²¹⁰, en virtud de los límites de exposición admisibles (PEL) o los VLEG de la ACGIH para los productos químicos se establece que el producto químico es peligroso y que, por consiguiente, ha de regirse por la norma de comunicación de riesgos de la OSHA²¹¹.

167. Si bien todos los países industrializados cuentan con infraestructuras especializadas para la evaluación y reglamentación de los riesgos químicos, gran parte de la labor de evaluación de riesgos y amenazas químicos la realizan expertos nacionales que trabajan bajo los auspicios de organismos intergubernamentales para que la revisión inter pares de los datos que se evalúan tenga mayor alcance y también para compartir esfuerzos y costos. Los resultados de estos trabajos suelen estar disponibles en los sitios web de estos organismos. Tanto la OCDE como diversos organismos y programas especializados de las Naciones Unidas, tales como el IPCS, el Programa de productos químicos del PNUMA, la Comisión de Expertos en Transporte de Mercaderías Peligrosas (CETDG) de las Naciones Unidas y la FAO trabajan activamente para recabar y suministrar información en materia de evaluación de riesgos. La industria química también desempeña un importante papel a este respecto, como lo demuestra la *Global Initiative on High Production Volume Chemicals (HPV)* (Iniciativa Global sobre compuestos químicos de alto volumen de producción (HPVc))²¹² del Consejo Internacional de Asociaciones Químicas (ICCA). El IPCS además publica las Fichas Internacionales de Seguridad Química (FISQ) que se someten a una revisión inter pares a escala internacional²¹³ y están disponibles gratuitamente en Internet en 18 idiomas.

3) *Llevar a cabo estudios y trabajos de investigación*

168. Habida cuenta de que la SST engloba una plétora de disciplinas, la investigación en este ámbito se distribuye a través de una amplísima gama de campos científico-técnicos.

²⁰⁷ El CIS de la OIT brinda acceso a las listas de OEL de 29 países: www.ilo.org/public/spanish/protection/safework/cis/products/explim.htm.

²⁰⁸ ACGIH: Lista de valores límite de exposición (Threshold Limit Values, TLV según su sigla en inglés), www.acgih.org/home.htm.

²⁰⁹ Los valores límite de exposición de la Unión Europea están disponibles en ec.europa.eu/employment_social/health_safety/occupational_en.htm.

²¹⁰ www.osha.gov/pls/oshaweb/owadisp.show_document?p_table=TESTIMONIES&p_id=371.

²¹¹ 29, C.F.R. Sec. 1910.1200.

²¹² www.cefic.org/activities/hse/mgt/hpv/hpvinit.htm.

²¹³ www.ilo.org/public/spanish/protection/safework/cis/products/icsc/index.htm. El proyecto FISQ está administrado por la OIT en nombre del IPCS.

El artículo 12, *c)*, estipula que los diseñadores, fabricantes, importadores y suministradores efectúen estudios e investigaciones o se mantengan al corriente de cualquier otra forma de la evolución de los conocimientos científicos y técnicos necesarios para cumplir con las obligaciones expuestas en los apartados *a)* y *b)* del artículo en cuestión. Como se indica más arriba, la investigación y el desarrollo constituyen un elemento inherente al proceso de convertir la innovación tecnológica en un producto que se puede fabricar y comercializar. Además, gran parte de la labor de investigación tiene lugar en países tecnológicamente avanzados y la llevan a cabo los organismos gubernamentales, las universidades y, sobre todo, la industria. La información acerca de la distribución geográfica de las patentes que proporciona la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI) ²¹⁴ es un buen indicador general del nivel de actividades de investigación en los diversos países, y por ende de la investigación en cuestiones relativas a la SST.

8. Aplicación en el lugar de trabajo

169. Gran parte de lo dispuesto tanto en el Convenio como en la Recomendación atañe a la trasposición de las políticas nacionales en medidas a escala de la empresa y, en particular, las obligaciones de los empleadores y los derechos y deberes de los trabajadores, así como la cooperación y colaboración necesarias para garantizar un entorno laboral seguro y saludable. Concretamente, el empleador ha de aplicar medidas de prevención y protección adecuadas en los lugares de trabajo donde, como en las obras de construcción, participan dos o más empleadores, ha de tomar medidas para dar respuesta a las situaciones de emergencia, ha de proporcionar servicios y asesoramiento en materia de SST y ha de garantizar que dichas medidas no entrañen gasto alguno para los empleados.

A. Deberes y responsabilidades de los empleadores

170. En la sesión de apertura de la primera discusión de la CIT de 1980, los miembros empleadores convinieron en que en ellos recaía la principal responsabilidad, toda vez que la política de seguridad y salud forma parte de los planes y métodos de producción. Si bien en el artículo 16 se define el alcance general de los deberes y responsabilidades de los empleadores, los medios que pueden utilizarse para llevar a la práctica estas obligaciones se contemplan en los párrafos 10, 14 y 15 de la Recomendación. La segunda parte del artículo 16, relativa a los equipos de protección personal, está formulada de manera a plasmar el principio de SST en virtud del cual estos equipos han de utilizarse ya sea como último recurso en situaciones excepcionales, ya sea para reforzar las medidas de prevención y protección vigentes. El párrafo 10 de la Recomendación trata de paliar las dificultades de aplicación de determinados requisitos, en particular en los países en desarrollo. La previsión de la que hicieron gala los redactores de este instrumento hace 28 años queda de manifiesto en el hecho de que, en esta parte de la Recomendación, se definen en la práctica los principios fundamentales del enfoque sistémico de la gestión de SST que actualmente promueve explícitamente el reciente Convenio núm. 187.

²¹⁴ OMPI: *Informe Mundial sobre Patentes: Reseña estadística*, disponible en: www.wipo.int/ipstats/es/statistics/patents/index.html.

1) *Deberes y responsabilidades generales*

171. En la práctica, una de las conclusiones que se extraen del análisis de la información disponible es que varios Estados que han ratificado el Convenio ²¹⁵ u otros países que han participado en la encuesta ²¹⁶ no sólo aplican en gran medida lo dispuesto en el artículo 16, sino que además dan efecto a una parte considerable de lo previsto en los párrafos 10, 14 y 15 de la Recomendación a través de reglamentos específicos, a menudo complementados con normas técnicas ²¹⁷ o repertorios de recomendaciones prácticas.

172. En muchos otros países ²¹⁸, en particular los países en desarrollo, la legislación da amplio efecto a lo dispuesto en el artículo 16, si bien es cierto que en ocasiones lo hace de manera general o somera, pero no otorga el alcance deseable a las disposiciones pertinentes de la Recomendación ²¹⁹. Simultáneamente, la legislación de algunos de estos países establece obligaciones innovadoras, modernas y progresistas para los empleadores. En Congo, el empleador debe adoptar una política de prevención de riesgos profesionales en el marco de la política económica y financiera de la empresa. En Camerún, el empleador ha de consignar en un registro todas las operaciones de mantenimiento periódico y verificaciones técnicas y de seguridad de las máquinas, procesos y equipos presentes en el lugar de trabajo. En Ghana, el empleador debe suministrar a los trabajadores la información, instrucciones, formación y supervisión necesarias, teniendo en cuenta la edad, el nivel de instrucción y otras circunstancias de los trabajadores. En Filipinas, el empleador debe facilitar un entorno cómodo y saludable. En Madagascar, el Código del Trabajo hace referencia directa al VIH/SIDA en relación con la responsabilidad de los empleadores de proporcionar a los trabajadores equipos y ropa de protección personal y colectiva adecuados y aptos ²²⁰. En Mozambique, la legislación más reciente establece que los empleadores tienen derecho a formular políticas de prevención y lucha contra el VIH/SIDA y otras enfermedades endémicas, respetando el principio del consentimiento de los trabajadores a someterse a la prueba del SIDA ²²¹. En Argentina los empleadores están obligados a contratar un seguro de riesgos profesionales que cubra a todos sus empleados. En Costa Rica y *El Salvador*, los empleadores también han de elaborar y aplicar programas de SST centrados en la prevención.

173. De hecho, todos los países participantes en el estudio, incluso los países de los que se dispone de muy poca información sobre la aplicación de lo dispuesto en ambos instrumentos, establecen explícitamente en su legislación que el empleador tiene plena responsabilidad por la seguridad y la salud de los trabajadores, y a tomar todas las

²¹⁵ Argelia, Australia, Belarús, Brasil, Cabo Verde, China, Cuba, Chipre, República Checa, Lesotho, México, Nueva Zelandia, Portugal, Eslovenia, España, Turquía, Uruguay y la República Bolivariana de Venezuela.

²¹⁶ Austria, Bélgica, Burkina Faso, Canadá, Francia, Alemania, Grecia, Mauricio, Polonia, Singapur, Trinidad y Tabago y Reino Unido.

²¹⁷ Véase asimismo cap. II, sección 7, subsección F.

²¹⁸ Albania: (2); República Centroafricana; Congo: (1); Ghana: (1); Guatemala: (1), (2); Egipto: (1); *El Salvador*: (1), (2), (3); Granada: (1); Indonesia: (1); Japón: (1); Jordania: (1); Líbano: (1), (3); Madagascar: (1); Malí: (1), (2); Marruecos: (1); Pakistán: (1); Panamá: (1); Paraguay: (1); Qatar: (1); Rumania: (1); Senegal: (6); Sudáfrica: (1); Sri Lanka: (1); Suriname: (1), (7), (8), (9); Túnez: (1), (2), (5), (7).

²¹⁹ En muchos casos, las disposiciones del párr. 10, apartados g) y h), relativas a la eliminación de la fatiga física o mental excesiva, o a la realización de estudios e investigaciones son las que menos se aplican.

²²⁰ Madagascar: (1).

²²¹ Mozambique: (1).

medidas de prevención y protección necesarias para lograr este objetivo²²². En lo que atañe a los países que han ratificado el Convenio, su alto grado de observancia queda confirmado por el escaso número de comentarios formulados por la Comisión de Expertos en los 18 últimos años en relación con el cumplimiento de esta disposición.

2) *Dos o más empleadores en un mismo lugar de trabajo*

174. La tarea de garantizar el mantenimiento de un grado adecuado de seguridad y salud en los lugares de trabajo, tales como las obras públicas u otras obras de construcción, en las que están presentes diversas empresas contratistas de diferentes tamaños y con cometidos distintos, requiere establecer mecanismos de colaboración, coordinación y comunicación eficaces, y una definición de los respectivos deberes y responsabilidades de cada agente que interviene. El artículo 17 prevé que «siempre que dos o más empresas desarrollen simultáneamente actividades en un mismo lugar de trabajo tendrán el deber de colaborar en la aplicación de las medidas previstas en el presente Convenio», mientras que el párrafo 11 de la Recomendación especifica que en este caso «deberían colaborar en la aplicación de las medidas relativas a la seguridad y la salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo, sin perjuicio de la responsabilidad de cada empresa por la salud y la seguridad de sus propios trabajadores. En casos apropiados, la autoridad o autoridades competentes deberían prescribir las modalidades generales de tal colaboración».

175. En la práctica, este aspecto está específicamente regulado en muchos países²²³. Además, algunos países establecen explícitamente que la responsabilidad estará compartida entre los diversos empleadores que intervienen en un mismo lugar de trabajo, por lo que todos los empleadores que lleven allí a cabo una actividad serán responsables en caso de que se contravenga la legislación en materia de SST²²⁴. Los Estados Miembros de la UE suelen ceñirse a lo dispuesto en la Directiva del Consejo 92/57/CEE, de 24 de junio de 1992, relativa las disposiciones mínimas de seguridad y de salud que deben aplicarse en las obras de construcción temporales o móviles, que equivale, en principio, a lo previsto en el Convenio y la Recomendación. **Finlandia** ha adoptado recientemente una ley que regula específicamente las cuestiones de seguridad y salud en lugares de trabajo compartidos²²⁵. Sin embargo, no todos los países contemplan la responsabilidad compartida. En Camerún, si bien las empresas han de colaborar en relación con las medidas de SST, cada empleador puede seguir siendo responsable por los daños provocados por sus propias actividades. En Perú, el empleador a cargo del lugar de trabajo, o el contratista principal, ha de garantizar la coordinación de la SST para todos los trabajadores y la contratación de los seguros correspondientes. En Tailandia, los empleadores que operan simultáneamente en un único lugar de trabajo han de instaurar medidas conjuntas para la lucha contra incendios. Unos cuantos países, como *Lesotho* y *Malawi*, señalan que no regulan este ámbito. En el caso de otros países, no se dispone de información o ésta no ha sido notificada²²⁶. A lo largo de los años, la

²²² Argentina: (1); Bahrein: (5); Belice: (3); Camerún: (1); Israel; Mozambique: (1); Myanmar: (1); República Árabe Siria: (1), y *Zimbabwe*: (1), (3).

²²³ Por ejemplo: *Argelia*: (5), (9); *Australia* (1), (8); Austria: (2); Bélgica: (1); *Brasil*: (10); Canadá (tanto a escala provincial como federal); *Chipre*: (1), (7), (8), (12), (14); Grecia: (1); *Hungría*: (1); *Irlanda*: (1); Italia: (1); Mauricio: (1); *Portugal*: (1); Polonia: (1); Rumania: (1); Senegal: (6); *España*: (1), (7); Tailandia (4), (16), (17); y Reino Unido: (5).

²²⁴ *Belarús*: (1); **El Salvador**: (3); Nicaragua: (2); Panamá: (1); *Turquía*: (1); y *Uruguay*: (11).

²²⁵ **Finlandia**: (6).

²²⁶ Arabia Saudita, Filipinas, Honduras, Pakistán y la República Unida de Tanzania.

Comisión de Expertos ha formulado comentarios a 19 Estados que han ratificado el Convenio y les ha pedido que aclaren su actuación a este respecto, lo que indica que es necesario progresar en este sentido.

176. Otro planteamiento consiste en exigir que se atribuyan las responsabilidades a través de un acuerdo escrito entre los empleadores que intervienen simultáneamente en un lugar de trabajo, creando así una relación contractual entre las partes en relación con las medidas de seguridad y salud en el trabajo. Por ejemplo, en Belarús la responsabilidad compartida de los empleadores de una misma empresa en materia de SST se define mediante un acuerdo escrito. En otros casos, los acuerdos escritos entre los empleadores podrían revestir la forma de un pacto sobre las medidas de protección comunes que han de tomarse o los controles de seguridad en el trabajo²²⁷, o bien podrían concluir un contrato en el que se especifica la responsabilidad de cada empleador en aspectos concretos (Cuba) o se nombra un coordinador o administrador entre los empleadores para definir las medidas de SST que se han de tomar²²⁸. En China el acuerdo sirve para designar a un administrador a tiempo completo que se encargará de la inspección y la coordinación de la seguridad. La legislación de Polonia estipula que los empleadores han de nombrar — por concierto — a un coordinador que supervise la SST para todos los empleados contratados en un mismo lugar de trabajo y que instaure unas normas de cooperación, entre otras, el procedimiento que se ha de aplicar en el supuesto de que la salud o la vida de los trabajadores estuvieran en peligro. No obstante, el nombramiento de un coordinador no exime a los empleadores de la obligación de garantizar la seguridad y salud en el trabajo de sus trabajadores.

177. Otros países exigen que se creen unidades o comités conjuntos, compuestos por representantes de los empleadores que operan simultáneamente en un mismo lugar de trabajo y de sus trabajadores, con miras a propiciar la colaboración en cuestiones de SST. En Burkina Faso, por ejemplo, se ha de constituir un comité interempresarial de seguridad y salud en los lugares de trabajo en los que hay más de un empleador si su duración es superior a seis meses. El comité estará presidido por un empleador nombrado por todos los empleadores involucrados y se compondrá de dos representantes de cada empleador y de un representante de los trabajadores en cuestiones de SST elegido por los trabajadores. En Turquía, los empleadores tienen derecho a constituir una unidad conjunta de salud y asociarse a la misma, asumiendo la responsabilidad compartida en materia de SST²²⁹. La República Islámica del Irán informa que dado el aumento vertiginoso de la cantidad de accidentes y enfermedades profesionales debido a la participación de muchos contratistas en los proyectos de desarrollo, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ha emprendido la elaboración de reglamentos focalizados a la seguridad para los contratistas.

178. Otra cuestión planteada por la Oficina durante sus trabajos preparatorios de 1980 fue la de si los subcontratistas han de acatar las medidas de seguridad y salud en el trabajo decididas por el contratista principal o el propietario²³⁰. En sus respuestas, varios Estados Miembros estuvieron de acuerdo en que el contratista principal o el propietario deberían asumir la responsabilidad de asegurarse de que los subcontratistas dieran cumplimiento a tales medidas y que la disposición se entendía sin perjuicio de la

²²⁷ China: (1) y Eslovenia: (1).

²²⁸ China: (1); República Checa: (1); Lituania (2); ex República Yugoslava de Macedonia: (1); y Eslovenia: (1).

²²⁹ Turquía: (23). Véase también Túnez: (5) y la República Bolivariana de Venezuela: (1).

²³⁰ Pregunta 22, 2), del cuestionario. CIT, 66.^a reunión, 1980, Informe VII (a) (2), pág. 75.

responsabilidad que incumbía al contratista principal o al propietario²³¹. Se propuso y examinó una disposición de este orden en el contexto de la Recomendación propuesta (núm. 164) pero no se incluyó una disposición explícita a estos efectos en la versión final del párrafo pertinente porque se consideró que tal exigencia se hallaba implícita en la formulación del párrafo 11 de la misma²³².

179. Estas observaciones suelen reflejarse en la práctica. Por ejemplo, en Nueva Zelanda la responsabilidad de los requisitos de seguridad y salud en el trabajo cuando hay dos o más empleadores descansa en el jefe o la persona que supervisa el lugar de trabajo, siendo el jefe una persona que contrata a otra (que no sea un empleado) para efectuar un trabajo a título oneroso. También es el caso de Suiza, donde los empleadores que contratan servicios a los trabajadores de otro empleador tienen las mismas obligaciones para con ellos en materia de SST que con respecto a sus propios trabajadores. Los trabajadores temporales están protegidos en países como Bélgica, Cuba, República Checa y Nueva Zelanda.

180. La cuestión de la relación entre el contratista principal y el subcontratista se plantea en particular en los sectores de la construcción, la manufactura y la construcción naval. En Turquía, el empleador principal comparte responsabilidades con el subcontratista a la hora de cumplir con las obligaciones en materia de SST²³³, y el empleador o supervisor del proyecto ha de nombrar a uno o más coordinadores de SST cuando en una obra de construcción interviene más de un empleador. La República Checa exige que los empleadores que efectúan trabajos de construcción, ensamblaje, andamiaje o mantenimiento para otra persona física o moral en el lugar de trabajo del empleador garanticen, junto con esa persona, que el lugar de trabajo esté debidamente equipado para poder llevar a cabo el trabajo en condiciones de seguridad²³⁴. Igualmente, en Japón los empleadores de la construcción, la construcción naval y la manufactura han de tomar las medidas necesarias para intercomunicar y coordinar las tareas interrelacionadas. En Sudáfrica, Suriname e Israel, cuando el contratista principal trabaja simultáneamente con los subcontratistas, la coordinación de las funciones corre a cargo del contratista principal.

3) *Sistemas de respuesta de emergencia*

181. Aunque algunos de los países que participaron en el estudio no ofrecieron información específica al respecto en sus memorias, un análisis de la legislación señala que una gran mayoría garantiza, en diversos grados²³⁵, lo dispuesto en el artículo 18, esto es, que los empleadores deberán prever, cuando sea necesario, medidas para hacer frente a situaciones de urgencia y a accidentes, incluidos medios adecuados para la administración de primeros auxilios. En función del tamaño y la actividad de la empresa, los requisitos normativos nacionales van desde un simple kit de primeros auxilios a

²³¹ CIT, 66.ª reunión, 1980, Informe VII (a) (2), págs. 62-64.

²³² Esto surge del hecho de que, en las etapas finales de la labor preparatoria, cuando los miembros trabajadores preguntaron por la razón que explicaba que se hubiese eliminado el apartado que trataba esta cuestión, la Oficina explicó que se había considerado que ésta estaba implícita en la formulación del párrafo 11. Véase CIT, 66.ª reunión, 1981, *Actas Provisionales*, párr. 118, págs. 25/14.

²³³ Véase también *El Salvador*: (3).

²³⁴ República Checa: (2).

²³⁵ Los comentarios y solicitudes de información de la Comisión de Expertos en relación con el art. 18 de los últimos cinco años ponen de relieve que unos pocos países siguen teniendo dificultades para cumplir con lo dispuesto en este artículo, o proporcionar la información correspondiente a su aplicación.

sistemas completos de respuesta de emergencia, incluida la planificación, los procedimientos de evacuación y los dispositivos de lucha contra incendios, así como la coordinación con los servicios de respuesta de emergencia. En Madagascar, las medidas de respuesta de emergencia se centran en la lucha contra incendios. Los requisitos también incluyen la formación de los empleados a quienes se han atribuido estas funciones.

182. Con mucha frecuencia, sobre todo en los países en desarrollo, donde los servicios de salud en el trabajo desempeñan una función crucial en la aplicación de los requisitos de SST, las medidas de primeros auxilios incumben a la enfermera o al médico del trabajo, si los hubiere. El médico del trabajo proporciona formación en primeros auxilios en la *ex República Yugoslava de Macedonia* y *Cabo Verde*. En *Lesotho*, el empleador ha de tomar disposiciones para administrar los primeros auxilios, la lucha contra incendios y la evacuación de los trabajadores en caso de peligro grave.

183. Todos los países industrializados han adoptado un enfoque coordinado con respecto a los servicios públicos de emergencia, en particular en el marco de la legislación relativa a las instalaciones expuestas a riesgos de accidentes mayores y al transporte de materiales peligrosos. La legislación de la *República Checa* prevé que el empleador deberá, a partir de la evaluación de riesgos de la empresa, coordinar los planes de respuesta de emergencia con los bomberos, la policía y los servicios públicos de salud, así como constituir y entrenar a un equipo de respuesta de emergencia cuyo tamaño ha de ser proporcional a los riesgos potenciales que presente el lugar de trabajo. Todos los Estados Miembros de la UE están obligados a acatar la Directiva relativa a los riesgos inherentes a los accidentes graves²³⁶. Además, los países que han ratificado el Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 174)²³⁷ están obligados a establecer dispositivos de respuesta de emergencia estrictos en las instalaciones de alto riesgo que manipulen materiales muy peligrosos, tales como productos químicos con propiedades tóxicas, inflamables o explosivos, en grandes cantidades. En India, el empleador debe preparar y revisar periódicamente planes y procedimientos adecuados para las situaciones de emergencia o de riesgo grave o inminente, en los que se prevean los primeros auxilios, la lucha contra incendios y la evacuación, así como la coordinación con los servicios públicos de emergencia competentes.

B. Disponibilidad de servicios y asesoramiento sobre SST

184. La seguridad y salud en el trabajo es un campo sumamente complejo que abarca diversas disciplinas científicas, como la medicina, las ciencias sociales e incluso la economía. Para que se instaure con eficacia en el lugar de trabajo, es preciso dotarse de personal con unas calificaciones, competencias y experiencia específicas, así como de instalaciones y equipos especializados. El grado de pericia y el número de trabajadores cualificados y de infraestructuras necesarias dependerá en gran medida no sólo del tamaño de la empresa en cuanto al número de trabajadores empleados, sino también de sus actividades y de los riesgos potenciales que estas actividades pudieran entrañar. Por consiguiente, los recursos necesarios para cumplir la normativa de SST pueden ser muy numerosos en algunas ocasiones, de ahí la necesidad de que la ley contemple un margen

²³⁶ Directiva 96/82/CE del Consejo, de 9 de diciembre de 1996, relativa al control de los riesgos inherentes a los accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas, modificada por la Directiva 2003/105/CE.

²³⁷ *Albania*, Armenia, Bélgica, *Brasil*, Colombia, Estonia, India, Libano, *Luxemburgo*, *Países Bajos*, Arabia Saudita, *Suecia* y *Zimbabue*.

de flexibilidad que permita al empleador acatar los requisitos de SST con medios adecuados a sus recursos económicos o capacidades técnicas.

185. Las PYME con recursos limitados y poco personal pueden nombrar responsable de seguridad y salud a un técnico, a un empleado o al director, siempre que hayan recibido la formación oportuna. Se puede recurrir a consultores externos para recabar asesoramiento o resolver cuestiones específicas que requieran un alto grado de conocimientos y equipos técnicos, o bien llevar a cabo auditorías periódicas de seguridad y salud para velar por el cumplimiento de los requisitos legales. En las empresas más grandes tal vez sea necesario constituir equipos de SST cuyos conocimientos y medios sean superiores. Los servicios de SST se pueden componer de ingenieros de seguridad, especialistas en higiene industrial, médicos del trabajo y un laboratorio para analizar las muestras de medición de la exposición y poner a prueba los equipos de protección personal, tales como los cartuchos para respiradores, o la resistencia de los guantes a los productos químicos. El servicio de medicina del trabajo se puede componer de un médico del trabajo o de una enfermera capaz de prestar primeros auxilios en caso de emergencia.

186. Por lo tanto, el párrafo 13 de la Recomendación deja un margen de flexibilidad, toda vez que estipula que las capacidades humanas y materiales destinadas a cumplir los requisitos en materia de SST se deberían adaptar «cuando las actividades de la empresa lo hagan necesario y su tamaño lo permita», y que se debería garantizar «a) la disponibilidad de un servicio de medicina del trabajo y de un servicio de seguridad, sea dentro de la propia empresa, en común con otras empresas o mediante acuerdos concluidos con un organismo exterior; y b) el recurso a especialistas encargados de asesorar sobre problemas particulares de seguridad o higiene o de supervisar la aplicación de las medidas adoptadas para resolverlos».

187. Los niveles y tipos de servicios estipulados en la legislación incorporan el componente de flexibilidad en lo que respecta a la estructura y volumen de los servicios prestados y las actividades realizadas. En todos los casos, la ley dispone que se han de prestar servicios de asesoramiento y SST tanto en cuanto a las necesidades de seguridad como a las necesidades médicas de los trabajadores en el lugar de trabajo. El empleador puede optar por establecer su propio servicio interno, compartir servicios externos con otras empresas pertenecientes a su esfera de actividad y, si esto no fuera posible, recurrir a servicios privados, que por lo general están homologados por la autoridad competente.

188. Los servicios de salud en el trabajo desempeñan una función esencial en la gestión de la SST a escala empresarial en muchos países de América Latina, Europa y Asia (en países como Filipinas), en particular en Africa, donde la ley prevé servicios de inspección médica y la creación de servicios de salud en el trabajo, o el acceso a los mismos. En Burkina Faso, los servicios de SST y asesoramiento en la empresa son responsabilidad del servicio de salud en el trabajo, que puede implantarse en el marco de la empresa o puede ser un servicio externo compartido entre diversas empresas. De igual modo, en otros países de la región como Camerún el empleador ha de proporcionar servicios de SST internos, o bien facilitar el acceso a servicios externos, que también pueden desempeñar el papel de consultores en cuestiones relativas a la SST. A menudo, el comité de seguridad y salud ha de componerse de un médico del trabajo²³⁸ a tiempo completo o a tiempo parcial, en función del tamaño de la empresa. Alemania informa de que su país contaba en 2007 con 12.300 médicos del trabajo, y el número de

²³⁸ Egipto, Camerún y Senegal.

especialistas en SST se cifraba en torno a los 80.000 ²³⁹. En Qatar, la atención médica proporcionada a los trabajadores debe incluir programas de prevención frente a los riesgos y enfermedades profesionales.

189. Los servicios de seguridad en el trabajo y salud en el trabajo suelen desempeñar funciones independientes, pero se pueden integrar en una única estructura, o bien constituirse en dos unidades independientes. En Bélgica, el empleador debe establecer un servicio interno de SST compuesto como mínimo por un asesor en la materia. Ha de contar con una sección de evaluación de riesgos y puede disponer de una sección de vigilancia médica. El empleador puede recurrir a un servicio externo homologado para llevar a cabo tareas que no puedan realizarse dentro de la empresa. En *España*, varios empleadores pueden crear un servicio común de SST. En empresas con menos de 20 empleados, el empleador puede asumir las funciones de asesor de SST y puede recurrir a un servicio externo para que le ayude. En *Brasil*, los empleadores también están obligados a establecer servicios de seguridad y salud compuestos por un médico del trabajo, un ingeniero de seguridad y un técnico, así como de una enfermera del trabajo y su ayudante. En la *República de Moldova*, las empresas de 50 empleados o más deben disponer de un servicio de protección de los trabajadores, y las que emplean a un número menor de trabajadores pueden acudir a un servicio externo de SST; además, las empresas con 300 trabajadores o más han de contar con un servicio médico, y las empresas con un número menor de trabajadores deben negociar el establecimiento de un servicio médico o el acceso al mismo a través de una negociación colectiva.

190. Otro enfoque normativo, como el que ha adoptado el Reino Unido, se centra más en los conocimientos del empleador en SST y medicina del trabajo que en las infraestructuras internas. En estos casos el empleador debe contratar a uno o más especialistas en SST o recurrir a servicios externos. En Austria, los empleadores deben nombrar a responsables de seguridad y responsables médicos que pertenecen a la plantilla de la empresa o recurrir a servicios externos que cuenten con expertos cualificados en materia de seguridad y con médicos del trabajo. En *Chipre*, el empleador debe nombrar a especialistas internos y externos, y los servicios de SST externos deben contar con la aprobación del Inspector Jefe del Departamento de la Inspección de Trabajo.

191. El asesoramiento en cuestiones de SST suele prestarse a través de personal cualificado perteneciente al servicio de SST, seguridad en el trabajo o salud en el trabajo de la empresa, o a través de servicios externos contratados para ayudarles a cumplir con los requisitos de SST. También pueden recabar asesoramiento y asistencia a las autoridades nacionales competentes responsables de SST (inspectores del trabajo, SST y medicina del trabajo), y pueden acceder a la información correspondiente a través de diversos mecanismos tales como los sitios web especializados, el correo electrónico o los servicios de atención telefónica, según se ha indicado anteriormente ²⁴⁰.

C. Derechos y deberes de los trabajadores y sus representantes

192. En el marco de las disposiciones que rigen las acciones a nivel de empresa, los artículos 19 a 21 del Convenio regulan los derechos y deberes de los trabajadores, sus representantes en el lugar de trabajo y sus organizaciones representativas. Dichas

²³⁹ Datos proporcionados por la Asociación de Ingenieros de Seguridad de Alemania.

²⁴⁰ Véase el cap. II, sección 7, subsección C.

disposiciones están complementadas en la Recomendación por el párrafo 16, que aporta orientaciones adicionales en lo que respecta a las responsabilidades de los trabajadores, y por el párrafo 12, 2), relativo a las medidas que han de adoptarse para facilitar la participación de los trabajadores y sus representantes en el lugar de trabajo en los ámbitos de las actividades relativas a la SST y la cooperación con los empleadores con el fin de que cumplan con sus deberes y responsabilidades al respecto.

193. Durante la labor preparatoria de los instrumentos²⁴¹, se convino generalmente en que era poco probable que un instrumento internacional que enunciara los objetivos fundamentales y definiera los principios básicos de una política nacional coherente en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, cumpliera su cometido a menos que contuviera una referencia tanto a los derechos como a los deberes de los trabajadores en relación con la prevención y el control de los riesgos profesionales. Por consiguiente, las discusiones se centraron, por una parte, en la manera de articular las funciones y los cometidos respectivos de los trabajadores, los representantes de los trabajadores y sus organizaciones en materia de SST y, por otra parte, en los medios necesarios para ejercer esos derechos y deberes a fin de asegurar una cooperación y colaboración eficaces con los empleadores y una participación activa en la materia.

194. Además de las disposiciones del Convenio relativas a los deberes y responsabilidades de los empleadores en lo tocante a la SST, prácticamente todos los países examinados aplican en gran medida no sólo las disposiciones del artículo 19 sino también, y en particular, las del párrafo 16 de la Recomendación. También se da cumplimiento a buena parte de lo dispuesto en el párrafo 12, 2), de la Recomendación. En él se subraya la importancia que otorgan los países a las responsabilidades y a la participación de los trabajadores, sus representantes y sus organizaciones representativas en las actividades relativas a la SST. Como se trata con mayor detenimiento más adelante, la creación obligatoria o voluntaria de comités de seguridad y salud, o de instrumentos similares por medio de los cuales los delegados o representantes de los trabajadores nombrados o elegidos desempeñan una función importante al garantizar el diálogo entre los trabajadores y los empleadores en ese ámbito, constituye una característica común de las legislaciones nacionales en materia de SST. Un número muy reducido de países²⁴² informó de que, si bien su legislación definía las obligaciones de los trabajadores en relación con la SST, no preveía la creación de mecanismos de cooperación o colaboración en el trabajo, ni la participación de los trabajadores o sus representantes en las cuestiones relativas a este tema. Sin embargo, algunos países como Argentina, Belice y Pakistán indicaron que los trabajadores pueden participar a través de sus organizaciones representativas en el marco de los acuerdos de negociación colectiva.

1) *El deber de los trabajadores de cooperar*

195. El artículo 19, a), estipula que deberán adoptarse disposiciones a nivel de empresa en virtud de las cuales los trabajadores, al llevar a cabo su trabajo, cooperen al cumplimiento de las obligaciones que incumben al empleador. En contrapartida a esta disposición, el artículo 16, 1), contempla las obligaciones impuestas a las empresas. Fue redactado dentro de las líneas generales del artículo 7 del Convenio núm. 148²⁴³. En el

²⁴¹ OIT: *Seguridad e higiene y medio ambiente de trabajo*, Informe VII (a) (2), CIT, 66.ª reunión, Ginebra, 1980, pág. 76.

²⁴² *Albania*, Argentina, *Belice*, Ghana, Granada, Myanmar, Pakistán, Paraguay y Sri Lanka.

²⁴³ Art. 7 del Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 148).

párrafo 16 de la Recomendación se dan más orientaciones acerca de las disposiciones previstas en el artículo 19, que deben tener por objeto garantizar que los trabajadores velen por su propia seguridad y por la de los demás, cumplan las instrucciones y observen los procedimientos, utilicen correctamente los dispositivos de seguridad y los equipos de protección, e informen de cualquier situación de peligro, accidente y daño para la salud.

196. La mayoría de países da cumplimiento a lo dispuesto tanto en el artículo 19, *a)*, del Convenio como en el párrafo 16 de la Recomendación, relativos la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de los requisitos en materia de SST. Los países suelen prever sanciones para los trabajadores en caso de incumplimiento de las normas de seguridad. En Singapur, se puede llegar a sancionar con multas; en *España*, el incumplimiento de las normas de seguridad en el lugar de trabajo por parte de un trabajador y la no cooperación con el empleador se consideran faltas graves que pueden sancionarse con medidas disciplinarias impuestas por el empleador. En *Brasil*, la negativa a seguir instrucciones o a utilizar los equipos protectores obligatorios se considera una falta. En Marruecos, el incumplimiento puede dar lugar al despido inmediato sin derecho a indemnización. El acto de fumar en las minas puede sancionarse con multas en los Estados Unidos y con penas civiles en Tailandia.

2) *Representantes de los trabajadores*

197. El artículo 19, *b)*, dispone que los representantes de los trabajadores cooperen con el empleador en el ámbito de la SST. Esta disposición refleja un mayor alcance de las funciones de estos representantes en la aplicación de las medidas de SST en las empresas. Esto se explica más detenidamente en el párrafo 12, 2), de la Recomendación, en el que se puntualizan las atribuciones relativas a las funciones de «los delegados de seguridad de los trabajadores, los comités obreros de seguridad e higiene y los comités paritarios de seguridad e higiene, o, cuando sea apropiado, otros representantes de los trabajadores...».

198. La gran mayoría de países cuenta con leyes sobre este asunto. En algunos países²⁴⁴, los representantes sindicales en las empresas desempeñan las funciones de seguridad y salud, y representan a los trabajadores en lo tocante a las cuestiones de SST. En el Reino Unido, los representantes sindicales en materia de seguridad tienen derecho a realizar investigaciones, inspeccionar el lugar de trabajo, representar a los trabajadores en lo que respecta a la SST y asistir a reuniones del comité de seguridad y salud. En Egipto, el consejo de administración del sindicato de empresa elige al presidente del comité de seguridad y salud de entre los trabajadores competentes. En *Eslovenia*, los mismos derechos y funciones amplios que se aplican a los consejos de empresa deben otorgarse a los representantes de los trabajadores que asumen responsabilidades en materia de SST.

199. El artículo 19, *c)*, subraya además la importancia de la función que desempeñan los representantes de los trabajadores al estipular que han de recibir información adecuada acerca de las medidas de SST tomadas por el empleador, y han de poder consultar a sus organizaciones representativas, a condición de no divulgar secretos comerciales. Esta función se explica más detenidamente en el párrafo 12, 2), de la Recomendación. Esas disposiciones, lógicamente necesarias para concertar acuerdos de cooperación eficaces, también quedan reflejadas en gran medida en las legislaciones nacionales que regulan esos acuerdos. En *Portugal*, los representantes de los trabajadores deben estar plenamente informados de todos los asuntos relativos a la SST y deben ser consultados

²⁴⁴ *Belarús, Burkina Faso, Cuba, República Checa, Egipto, Indonesia, Polonia, Suriname y Ucrania.*

por escrito por el empleador, al menos dos veces al año, acerca de la situación a ese respecto en la empresa y de las medidas tomadas o previstas.

200. El tema de los secretos comerciales fue objeto de intensos debates unos años después, en las discusiones celebradas en el marco de la Comisión de la Conferencia, en las reuniones de 1989 y 1990 con relación al artículo 18, 4), del Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170)²⁴⁵. El SAM²⁴⁶ incluye una sección detallada²⁴⁷ sobre una resolución exhaustiva de la cuestión, elaborada conjuntamente por las organizaciones de representantes de los empleadores y de los trabajadores. En *Australia*, por ejemplo, los representantes de los trabajadores pueden obtener información relativa a la SST, a excepción de la información para la que el empleador reclama o tiene derecho a reclamar el respeto del secreto profesional, o la información médica confidencial.

3) *Formación de los trabajadores y sus representantes*

201. El artículo 19, d), contiene disposiciones a nivel de empresa en virtud de las cuales se prevé que «los trabajadores y sus representantes en la empresa reciban una formación apropiada en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo». Con ellas se subraya la importancia que tiene la formación en ese ámbito para asegurarse de que los trabajadores y sus representantes poseen los conocimientos y las calificaciones profesionales necesarios para colaborar eficazmente con el empleador en el cumplimiento de los requisitos de SST en el lugar de trabajo. Esta disposición es, también en este caso, una necesidad lógica para garantizar que los trabajadores puedan poner en práctica las medidas preventivas y protectoras necesarias, y que sus representantes puedan participar con el empleador en la gestión de la SST. En general, el empleador pone a disposición el tiempo y los recursos necesarios para que las instituciones gubernamentales externas o los organismos especializados privados, incluidas las organizaciones de empleadores y de trabajadores, impartan cursos de formación. Asimismo, esta disposición está prevista en la legislación de un gran número de países, en particular aquellos cuyas leyes recogen disposiciones en virtud de las cuales se regula la concertación de acuerdos de cooperación y colaboración en el lugar de trabajo en lo que respecta a la SST. Sin embargo, en muchos casos los datos disponibles acerca de este tema no contienen información detallada sobre la naturaleza y el alcance de la formación, sobre todo para los trabajadores. En *Australia*, los representantes en materia de seguridad y salud han de recibir formación acreditada sobre la SST. En *Belarús*, los conocimientos de los trabajadores sobre la SST se ponen a prueba periódicamente. En *Brasil*, los trabajadores deben recibir una formación especial para realizar determinadas tareas, como manipular equipos móviles o calderas, y el empleador debe ofrecer a los representantes de los trabajadores cursos de formación globales que aborden todos los aspectos de la SST. En *Cuba* y *México*, los trabajadores tienen que asistir a cursos de SST y de primeros auxilios. En *Madagascar*, la formación de los representantes de los trabajadores corresponde al empleador o se imparte por medio del Instituto Nacional de Empleo. En *Nueva Zelandia*, los representantes en materia de seguridad y salud tienen derecho a una

²⁴⁵ Véase el art. 18, párr. 4), del Convenio núm. 170: «cuando la divulgación a un competidor de la identificación específica de un ingrediente o de un compuesto químico pudiera resultar perjudicial para la actividad del empleador, éste podrá al suministrar la información mencionada en el párr. 3, proteger la identificación del ingrediente, de acuerdo con las disposiciones establecidas por la autoridad competente, de conformidad con el art. 1, párr. 2, aptdo. b)».

²⁴⁶ Véase el recuadro sobre GHS en cap. II, sección 7, subsección F, 2).

²⁴⁷ Pág. 27 de la sección 1.4.8 (sólo en inglés).

licencia remunerada de dos días al año para asistir a cursos certificados de formación sobre seguridad y salud.

4) *Participación de los trabajadores, sus representantes y sus organizaciones en investigaciones*

202. El artículo 19, e), prevé que «los trabajadores o sus representantes y, llegado el caso, sus organizaciones representativas en la empresa estén habilitados, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, para examinar todos los aspectos de la seguridad y la salud relacionados con su trabajo, y sean consultados a este respecto por el empleador; con tal objeto, y de común acuerdo, podrá recurrirse a consejeros técnicos ajenos a la empresa». A fin de mejorar la seguridad y la salud en el lugar de trabajo, han de investigarse las causas de los accidentes e incidentes para poder adoptar las medidas preventivas adecuadas y evitar que se repitan. Las investigaciones son importantes también para anticipar e identificar posibles peligros en el lugar de trabajo. En este contexto, las consultas y el diálogo constante entre los empleadores, los trabajadores y sus representantes sobre todos los aspectos relativos a la SST son elementos esenciales de la prevención. Además, la gestión eficaz de la SST exige realizar inspecciones periódicas en el lugar de trabajo y analizar las medidas adoptadas, lo que requiere la participación de todo el personal. La posibilidad de recurrir a expertos externos que puedan representar al empleador o a los trabajadores es un elemento importante en la resolución de situaciones complejas o conflictivas.

203. En la práctica, en muchos países las funciones de investigación están reguladas en la medida en que forman parte de las tareas habituales de los comités de seguridad y salud, o de otros acuerdos similares. A continuación, en el contexto de los acuerdos de cooperación concluidos en virtud del artículo 20 del Convenio, figura información detallada sobre el modo en que se llevan a cabo las investigaciones en la práctica²⁴⁸. En lo que respecta a la participación de los representantes de los trabajadores en las investigaciones, el alcance de su participación suele ser amplio, aunque en algunos casos existen límites específicos, como en *Australia*, donde las últimas enmiendas a la Ley del Commonwealth sobre las Relaciones en el lugar de trabajo de 1996 imponen importantes restricciones al derecho de los sindicatos a ingresar en las empresas. En cambio, en *España*, los representantes de los trabajadores en materia de SST tienen derecho a participar en las negociaciones y a prestar declaración ante las autoridades y los tribunales competentes. En otros países, como *Burkina Faso*, las funciones de investigación están comprendidas dentro de la competencia de los comités de seguridad y salud, que están formados por representantes de los trabajadores designados de entre los representantes sindicales de la empresa. En la mayoría de países, dependiendo del tamaño de la empresa, los trabajadores participan en la gestión de la SST, habitualmente por mediación de sus representantes en la materia en el marco de los comités de seguridad y salud, pero también, en algunos casos, directamente²⁴⁹. En *Portugal*, *Eslovenia* y *España*, tanto los trabajadores como sus representantes tienen derecho a participar en todos los debates relativos a la SST.

5) *Situaciones que entrañan un peligro grave e inminente*

204. El artículo 19, f), estipula que deberán adoptarse disposiciones a nivel de empresa en virtud de las cuales «el trabajador informará de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación de trabajo que a su juicio entrañe, por motivos

²⁴⁸ Véase el cap. II, sección 8, subsección D, *infra*.

²⁴⁹ *Portugal*: (1); *Eslovenia*: (1); *España*: (1).

razonables, un peligro inminente y grave para su vida o su salud; mientras el empleador no haya tomado medidas correctivas, si fuere necesario, no podrá exigir de los trabajadores que reanuden una situación de trabajo en donde exista con carácter continuo un peligro grave e inminente para su vida o su salud»²⁵⁰.

D. Cooperación entre empleadores y trabajadores

205. La cooperación entre empleadores y trabajadores constituye un principio básico de la SST, sin el cual no pueden lograrse avances tangibles en este ámbito. En 1980, durante la primera discusión al respecto celebrada en la Conferencia, los miembros tanto empleadores como trabajadores convinieron, en sus declaraciones de apertura, en que compartían un mismo interés en lo tocante a la SST, y que la mejor manera de obtener resultados positivos en el lugar de trabajo era por medio de la cooperación y no del enfrentamiento²⁵¹. Durante la discusión, se indicó que, en la medida en que ningún gobierno jamás dispondría de los recursos necesarios para realizar las inspecciones requeridas a fin de velar, en la medida de lo posible, por que las personas trabajen en entornos seguros y saludables, la cooperación entre los empleadores y los trabajadores en este ámbito era esencial. También se hizo hincapié en que no sólo los Estados y sus servicios debían formular los objetivos fundamentales y principios básicos relativos a la SST, así como supervisar su aplicación, sino que los empleadores y trabajadores ostentaban una responsabilidad aún mayor en esta esfera y los trabajadores, en particular, debían desempeñar una función más activa²⁵². El artículo 20 del Convenio estipula que la cooperación entre los empleadores y los trabajadores y sus representantes en la empresa deberá 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. A efectos de garantizar la flexibilidad necesaria, en el párrafo 12 de la Recomendación figura, a título orientativo, información detallada sobre los tipos de mecanismos necesarios para facilitar la cooperación y sus funciones.

206. En la práctica, la gran mayoría de los países examinados requiere implantar estructuras de cooperación entre la dirección, los trabajadores y sus representantes, y define, habitualmente en detalle, la naturaleza y composición de esas estructuras dependiendo del tamaño (en términos de número de empleados) y de las funciones de la empresa. En los países donde no están regulados los términos de esa cooperación, ésta se alienta por medio de diversos programas promocionales o se incluye en los acuerdos de negociación colectiva²⁵³. Estas disposiciones muestran la importancia que otorgan todos los países al diálogo social y a la cooperación así como, en ocasiones, a la gestión conjunta de las cuestiones relativas a la seguridad y la salud, por tratarse de elementos esenciales en la adopción de medidas de prevención y protección eficaces en el lugar de trabajo.

1) *Acuerdos de cooperación*

207. En la mayoría de países, se suele fijar el número mínimo de trabajadores con contrato a partir del cual se impone la obligación de crear comités de seguridad y salud

²⁵⁰ Este tema y las prácticas nacionales conexas se abordaron antes en el marco de los artículos 5, e), y 13. Véase el cap. II, sección 4, E, *supra*.

²⁵¹ OIT: CIT, 66.ª reunión, Ginebra, 1980, *Actas Provisionales* núm. 42, págs. 42/2-3.

²⁵² OIT: *Seguridad e higiene y medio ambiente de trabajo*, Informe VI (1), CIT, 67.ª reunión, Ginebra, 1981, párr. 20.

²⁵³ Este asunto se aborda inmediatamente después.

formados por el empleador o su representante, un funcionario encargado de la SST, un médico del trabajo, cuando haya uno, y el mismo número de representantes de los trabajadores que de los empleadores²⁵⁴. Cuando sea necesario, se puede invitar a expertos externos e incluso a inspectores del trabajo a asistir a las reuniones de los comités.

208. En *Brasil*, según el tamaño de la empresa, es obligatorio por ley crear comités internos para la prevención de accidentes o nombrar delegados de seguridad. Existen comités específicos para determinadas actividades económicas como, por ejemplo, el trabajo en puertos, la extracción de minerales y la agricultura. En *Costa Rica*, las empresas con más de 10 trabajadores deben crear un comité de seguridad en el trabajo y las que tienen más de 50 trabajadores están obligadas a crear un departamento de seguridad en el trabajo en el lugar de trabajo. En *Canadá*, el número mínimo establecido a escala federal y provincial para instaurar comités de seguridad y salud es de 20 trabajadores. Las empresas con más de 300 trabajadores deben crear comités encargados de las políticas de seguridad y salud, capaces de adoptar un enfoque más estratégico con respecto a cuestiones de orden general en materia de SST. Las empresas pequeñas (con menos de 20 trabajadores), o aquellas que normalmente quedarían exentas, deben nombrar un representante de seguridad y salud, cuyas obligaciones y funciones son básicamente las mismas que desempeña el comité. En algunas provincias canadienses, como *Alberta*, *Manitoba* y *Ontario*, se han creado varios programas²⁵⁵ con el fin de promover la colaboración continua entre empleadores y trabajadores en el ámbito de la SST. En *Madagascar*, los delegados de los trabajadores elegidos en las empresas que tienen 11 o más trabajadores velan por que la empresa cumpla con los requisitos de protección social y en materia de SST. Las empresas con 11 o más trabajadores están obligadas a crear consejos laborales bipartitos, que constituyen su mecanismo de negociación, diálogo y cooperación entre el empleador y los trabajadores sobre todas las cuestiones laborales, incluida la SST. En *Qatar*, las empresas que tienen 30 trabajadores o más pueden crear comités paritarios de seguridad y salud.

209. En algunos países, especialmente en los que la base industrial solía ser de propiedad estatal, los representantes sindicales velan por el cumplimiento de los requisitos de SST por parte de los empleadores. En *Belarús*, las actividades de supervisión se basan en los principios de colaboración social entre sindicatos, empleadores y autoridades estatales. Los sindicatos (y sus federaciones) controlan el cumplimiento de esos requisitos por parte de los empleadores, propietarios y sus representantes por medio de los departamentos de inspección jurídica y técnica creados con arreglo a lo dispuesto en sus propios estatutos. En la *República Checa*, *Hungría*, la *ex República Yugoslava de Macedonia* y *Ucrania*, los sindicatos desempeñan una función esencial en las empresas al velar por el cumplimiento de los requisitos en materia de SST y por la cooperación con los empleadores.

210. En varios países, los empleadores y los trabajadores o sus representantes instauran, a título voluntario, comités de empresa para la seguridad y la salud, u otros mecanismos de cooperación. Asimismo, es muy habitual establecer estos mecanismos en el marco de

²⁵⁴ Dicho número mínimo es, por ejemplo, de 10 en *Colombia*, *Costa Rica*, *Honduras* y la *República Bolivariana de Venezuela*, de 20 en *Alemania*, *Canadá*, *Dinamarca*, la *República Dominicana*, *El Salvador*, *Finlandia*, *Grecia* e *Irlanda*, y de 25 en *Perú*. En *Austria*, el número mínimo de trabajadores es de 100, pero es de 250, cuando el riesgo es equivalente al que existe en el entorno laboral de una oficina.

²⁵⁵ Iniciativa sobre el trabajo seguro en *Alberta* y alianza en materia de salud y seguridad; sistema de responsabilidad interna en *Manitoba* y *Ontario*.

los acuerdos de negociación colectiva ²⁵⁶. En la *República de Moldova*, se pueden constituir comités bipartitos de seguridad en el trabajo para garantizar la cooperación entre los empleadores y los trabajadores o sus representantes en las empresas. Si bien no es obligatorio, la OSHA se sirve de programas específicos, que pueden incluirse en los acuerdos de negociación colectiva, sobre todo en el sector de la minería, para promover la creación de mecanismos de cooperación. En *China*, los comités de seguridad en el trabajo se crean a título voluntario por iniciativa de los empleadores o los trabajadores, o en virtud de un acuerdo de negociación colectiva firmado por la organización representativa de los trabajadores. *China* ha indicado que, hasta la fecha, más del 90 por ciento de sus empresas estatales recoge la cooperación bipartita en materia de seguridad y salud en sus convenios colectivos ²⁵⁷. Sin embargo, no ocurre lo mismo en las empresas privadas.

211. El enfoque adoptado en el Reino Unido es sumamente flexible y un tanto diferente de los ejemplos de prácticas en otros países. Si bien es responsabilidad de cada empleador consultar a los trabajadores o a sus representantes acerca de las maneras de entablar y mantener acuerdos que permitan a ambas partes cooperar eficazmente en la promoción, la elaboración y el control de las medidas de SST ²⁵⁸, los empleadores y los trabajadores tienen libertad para escoger el tipo de arreglo que consideren adecuado de común acuerdo. La HSE ²⁵⁹ ha elaborado numerosas orientaciones para los empleadores sobre distintas maneras de hacer participar a los trabajadores. Este criterio es similar al que se adopta en *Nueva Zelandia*, donde la libertad de escoger y organizar el sistema de participación de los empleados está amparada por disposiciones supletorias que obligan a elegir representantes en materia de SST si no se ha instaurado el sistema en un plazo determinado.

212. Un pequeño número de países indicó en sus memorias que su legislación no recogía disposiciones específicas sobre la cooperación y colaboración entre empleadores y trabajadores en las empresas, o que los respectivos representantes no facilitaban información alguna al respecto ²⁶⁰. Sri Lanka señaló que el proyecto de nueva ley sobre SST recogía disposiciones conformes con el artículo 20 del Convenio. Malawi informa que, debido a la falta de recursos y calificaciones profesionales, en muy pocas empresas se han concluido acuerdos de este tipo, a pesar de ser obligatorio por ley.

2) *Funciones de los mecanismos de cooperación y colaboración*

213. En el párrafo 12 de la Recomendación se describen detalladamente las condiciones en virtud de las cuales los representantes de los trabajadores, desde el único delegado de los trabajadores de una pequeña empresa hasta los representantes de los trabajadores que participan en comités paritarios de seguridad y salud, deberían ejercer sus funciones en esos mecanismos. Además de asumir las funciones relativas a la SST, deberían estar debidamente informados, ser consultados antes de introducirse cualquier cambio en la empresa, y estar protegidos contra posibles despidos en el ejercicio de sus funciones. También deberían poder participar en los procesos de toma de decisiones y en las

²⁵⁶ Por ejemplo, en *Belice*, Pakistán y Suriname.

²⁵⁷ *China*: datos obtenidos del informe del perfil nacional, *National Profile Report on Occupational Safety and Health in China*, Beijing, 2004, págs. 13-14 (sólo en inglés).

²⁵⁸ Reino Unido: (1).

²⁵⁹ Puede obtenerse más información relativa a las iniciativas de la HSE sobre la participación de los trabajadores, en la siguiente dirección: <http://www.hse.gov.uk/involvement/index.htm>.

²⁶⁰ *Albania*, Argentina, Ghana, Granada, Panamá y Sri Lanka.

negociaciones, tener libre acceso a todos los lugares de trabajo y a todos los trabajadores, tener libertad de ponerse en contacto con las autoridades competentes, disponer de tiempo razonable durante sus horas de trabajo remunerado para ejercer sus funciones, y poder recurrir a especialistas exteriores en caso de necesidad.

214. La mayor parte de la información facilitada por los países a este respecto es muy general, dado que indica únicamente que se cuenta con la cooperación de los empleadores y los trabajadores para velar por el cumplimiento de la reglamentación relativa a la SST y mantener condiciones de trabajo seguras y saludables. También se hace referencia al derecho de los trabajadores a participar plenamente en la gestión de la SST dentro de la empresa y a estar informados sobre todos los asuntos conexos. En la mayoría de los casos, las funciones de los comités de seguridad y salud suelen ajustarse a las orientaciones facilitadas en la Recomendación. En algunos países, como Burkina Faso, Guatemala, Polonia y *Turquía*, estas funciones están reguladas detalladamente.

E. Adopción de medidas de SST sin carga financiera alguna para los trabajadores

215. El artículo 21 del Convenio estipula que las medidas de seguridad y salud en el trabajo no deberán implicar ninguna carga financiera para los trabajadores. Inicialmente, esta disposición se recogía en el texto del proyecto de Recomendación, pero pasó a incluirse en el Convenio en el contexto de la discusión final que tuvo lugar en 1981. El alcance del artículo 21 no se limita a las medidas de SST sino que también abarca otros costos, tales como el de los exámenes médicos. No obstante, en virtud de esta disposición no se desprende que el empleador deba financiar cada mínimo gasto.

216. En la práctica, esta disposición parece aplicarse en la mayoría de los países que son objeto del presente Estudio general, incluidos los países que han ratificado el Convenio. En el caso de *Etiopía*, en espera de que se adopte el reglamento que prevé la adopción de medidas de SST sin carga financiera alguna para los trabajadores, el asunto suele estar regulado en los convenios colectivos²⁶¹. En varios países, como Canadá, la cuestión se regula también con recurso a los convenios colectivos en el caso de los principales sectores de actividad económica aunque en uno de ellos los trabajadores, por tradición, han asumido el costo de un número reducido de componentes del equipo de protección. En *México*, los empleadores tienen prohibido cobrar a los trabajadores el costo de toda medida adoptada en relación con sus condiciones de trabajo. En Pakistán, este tema no está regulado, aunque el Gobierno sostiene en su informe que el hecho de que los trabajadores no paguen el costo de las medidas de SST constituye una norma aceptada en la industria. En *Zambia*, el derecho consuetudinario prevé que los trabajadores no contribuyan al pago de todo gasto incurrido para garantizar su propia seguridad. Según las memorias de *Argelia*, Bahrein y *Belice*, el artículo 21 no queda plasmado en sus respectivas legislaciones.

217. A juicio de la Comisión, el artículo 21 debe considerarse conjuntamente con el artículo 16, párrafo 3), del Convenio que dispone que los empleadores deberán «suministrar, cuando sea necesario, ropas y equipo de protección apropiados». Esta disposición operacionaliza el derecho acordado a los trabajadores en virtud del artículo 21. Ambas disposiciones se refieren a las obligaciones de los empleadores en la empresa. La Comisión estima que el término «suministrar» que figura en el artículo 19, párrafo 3), considerado conjuntamente con la frase del artículo 21: «no deberán implicar

²⁶¹ Véase la petición directa dirigida a *Etiopía* en 2000.

ninguna carga financiera para los trabajadores», deja abierta varias posibilidades para el cumplimiento de la obligación. La Comisión considera asimismo que incumbe al Estado Miembro determinar, mediante alguno de los métodos identificados en el artículo 8 del Convenio, lo que engloba la frase «ropas y equipos de protección apropiados». A este respecto, destaca en particular el papel que podría desempeñar la negociación colectiva.

9. Referencias a otros instrumentos

218. En el párrafo final de la Recomendación núm. 164, a modo de conclusión, se da la orientación según la cual en la elaboración y la aplicación de la política a que se refiere el artículo 4 del Convenio, y sin perjuicio de las obligaciones asumidas con arreglo a los convenios que hayan ratificado, los Estados Miembros deberían remitirse a los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que figuran en el apéndice de la Recomendación núm. 164²⁶². Dicho texto recoge una «Lista de instrumentos sobre seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo adoptados desde 1919 por la Conferencia Internacional del Trabajo», que refleja la historia normativa de la OIT en el ámbito de la SST.

219. Habida cuenta de que a este respecto se han adoptado varios instrumentos desde 1981, la lista está actualizada en buena medida. Así ocurre, entre otros, con las disposiciones relativas al registro y la notificación, y con la producción de estadísticas, que también han pasado a estar reguladas por el Protocolo²⁶³. En el contexto de los continuos esfuerzos desplegados para mejorar sus actividades normativas, la OIT estudió pormenorizadamente la pertinencia de todos sus instrumentos adoptados entre 1919 y 1985. Como resultado de esa medida, los instrumentos de la OIT se agruparon, entre otros, en las siguientes categorías: instrumentos actualizados, instrumentos pendientes de revisión e instrumentos dejados de lado²⁶⁴. Por consiguiente, varios de los instrumentos mencionados en la lista que se anexa a la Recomendación núm.164 han quedado obsoletos o han de revisarse.

220. La decisión de adoptar un enfoque integrado en el marco de las actividades normativas de la OIT fue seguida de otra decisión en virtud de la cual debía adoptarse ese mismo enfoque en el ámbito de la SST y debía celebrarse una discusión estratégica de gran alcance sobre las medidas que habrán de tomarse en el futuro a este respecto. En la 91.ª reunión de la CIT (junio de 2003) se celebró una discusión general sobre las actividades normativas de la OIT en la esfera de la SST²⁶⁵, que dio lugar a la adopción de una Estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo²⁶⁶ y, posteriormente, en 2006, a la adopción del Convenio núm. 187 y la Recomendación núm. 197. Habida cuenta de estos avances, así como del hecho de que en el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, y en el Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188), se revisan los aspectos más importantes relativos a la SST para la gente de mar y los pescadores, respectivamente, se adjuntó en calidad de anexo a la Recomendación núm. 197 una nueva lista actualizada de instrumentos de la OIT relativos a la SST²⁶⁷. En

²⁶² Véase el anexo IV del presente Estudio general.

²⁶³ Véase el anexo VI.

²⁶⁴ La lista más actualizada puede consultarse en la siguiente dirección: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/subjectS.htm#s12>.

²⁶⁵ Véase la siguiente dirección: www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-vi.pdf.

²⁶⁶ Véase la siguiente dirección: http://www.ilo.org/public/spanish/protection/safework/globstrat_s.pdf.

²⁶⁷ Véase el anexo V.

consecuencia, la Comisión de Expertos considera que la lista de instrumentos que figura en el anexo a la Recomendación núm. 197 ha sustituido a la lista de instrumentos que contiene el apéndice de la Recomendación núm. 164.

221. Cabría señalar que el único propósito de las listas de instrumentos que figuran en apéndice a la Recomendación núm. 164 y en el anexo a la Recomendación núm. 197, respectivamente, es servir de orientación. Del mismo modo, en lo que respecta a las demás disposiciones recogidas en las recomendaciones de la OIT, se invita, pero no obliga, a los gobiernos a que obtengan orientaciones de los instrumentos que figuran en el anexo pertinente para redactar su legislación nacional. Lo mismo sucede en el caso de la referencia hecha en el párrafo 5 de la Recomendación ²⁶⁸.

222. Varios países ²⁶⁹ afirman que, en términos generales, se han tomado en consideración los instrumentos de la OIT sobre SST en la elaboración de sus legislaciones y prácticas nacionales en la materia, o se remiten específicamente a los instrumentos que han ratificado ²⁷⁰. Los Estados Miembros de la UE ²⁷¹ suelen remitirse a las Directivas y estrategias de la UE relativas a la SST, las cuales se reflejan en la legislación nacional o se trasladan a ella. El Reino Unido indica precisamente que su marco legislativo es una combinación de Directivas Europeas, Convenios de la OIT y normas nacionales inspiradas en su propio país, que se ocupan de sus prioridades particulares en materia de seguridad y salud. Algunos países informan de que están buscando orientación a partir de determinados instrumentos específicos de la OIT relativos a la SST ²⁷². *China*, por ejemplo, lo está haciendo a partir de diversos repertorios de recomendaciones prácticas de la OIT. Myanmar y Singapur se remiten a las *Directrices de la OIT relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001)*. Por último, Suriname recurre al programa de aplicación de políticas y programas sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo en determinados países de África, América Latina y el Caribe (2006-2008), patrocinado por la OIT y la Organización de Países Exportadores de Petróleo (OPEP).

²⁶⁸ Por consiguiente, el hecho de que los Gobiernos de *Chipre* y *Polonia* no hayan ratificado los instrumentos mencionados en el párr. 5 de la Recomendación núm. 164 y en su apéndice, no constituye un obstáculo a la ratificación del Convenio núm. 155.

²⁶⁹ *Arabia Saudita, Australia, Canadá, Indonesia, Egipto, Malasia, Eslovaquia, Túnez, Estados Unidos, Yemen y Zimbabwe.*

²⁷⁰ *República Checa, Chipre, Japón, Líbano, Madagascar, Mauricio, República de Moldova, Países Bajos y Ucrania.*

²⁷¹ Incluidos *Austria, Bulgaria, Letonia, Polonia* y el Reino Unido.

²⁷² *Austria* (Convenio núm. 187), *China*, (Convenios núms. 170 y 167, entre otros), *Francia* (los instrumentos que figuran en la lista incluida en el apéndice a la Recomendación núm. 164), *Alemania* (Convenio núm. 187), *Filipinas* (Convenios núms. 81, 119 y 139) y *Estados Unidos* (Convenio núm. 152).

Capítulo III

Requisitos de las normas de la OIT y revisión de la legislación y la práctica nacionales: registro, notificación y Protocolo de 2002

1. Antecedentes

223. Como se ha señalado anteriormente, el Convenio y la Recomendación recogen disposiciones generales sobre el registro y la notificación de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales¹. Antes de adoptarse el Protocolo, estos instrumentos y otras normas pertinentes de la OIT² abordaban sólo de manera limitada la necesidad de armonizar y contar con sistemas más eficaces de registro y notificación de accidentes y enfermedades como herramienta esencial para elaborar medidas preventivas. Esto significaba que las definiciones nacionales de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales solían diferir de las definiciones armonizadas a escala internacional tales como las recomendadas por la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET)³. Los procedimientos de registro y notificación, así como el ámbito de aplicación y las fuentes de estadísticas varían según los países. A menos que armonicen estos elementos, no podrán realizarse comparaciones internacionales respecto del éxito del cumplimiento, la observancia y las medidas preventivas, o al menos resultarán muy difíciles. Las estadísticas de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales realizadas sobre la base de un enfoque armonizado de los procedimientos de registro y notificación de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales proporcionarían un indicador cuantitativo eficaz para que las organizaciones gubernamentales tanto nacionales como internacionales pudieran evaluar los progresos y la eficacia general de los sistemas nacionales de SST.

224. La Lista de enfermedades profesionales que figura en el cuadro I del Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121) (en lo sucesivo, la Lista) [cuadro I, modificado en 1980] guarda especial relación con ese tema por tratarse de un importante modelo internacional a los efectos de la indemnización, y un punto de referencia para los países que no están vinculados por el Convenio núm. 155. Habida cuenta de la rápida evolución de la ciencia,

¹ Art. 11, c), del Convenio y párr. 15, 2) de la Recomendación.

² Incluidos el Convenio núm. 81; la Recomendación sobre la protección de la salud de los trabajadores, 1953 (núm. 97) y el Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121) [cuadro I, modificado en 1980].

³ Consúltese la dirección: www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/techmeet/icls/index.htm. Para obtener información más detallada sobre los sistemas de clasificación pertinentes, véase el cap. III, sección 6 *infra*.

los conocimientos y la práctica en la materia, convendría actualizar esta Lista con mayor frecuencia de lo que exigiría incluirla en un instrumento jurídicamente vinculante. Finalmente esta cuestión quedó resuelta mediante la adopción de la Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194). En dicha Recomendación no se revisa la Lista de enfermedades profesionales que figura en anexo al Convenio núm. 121, sino que se indica un procedimiento innovador y simplificado para actualizar la Lista con regularidad, mediante reuniones tripartitas de expertos convocadas por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo. No obstante, la primera reunión de expertos convocada en 2005 para este fin no fue concluyente. Una de las cuestiones abordadas se refería a si la lista debía utilizarse para fines de indemnización únicamente o también con fines de prevención⁴. En octubre de 2009 se celebrará una reunión de expertos en la que se prevé adoptar una lista actualizada.

225. En los debates sobre la revisión de la Lista se estudió la necesidad de reforzar las disposiciones relativas al registro y la notificación que se recogen, *inter alia*, en el Convenio y la Recomendación. El Repertorio de recomendaciones prácticas sobre el registro y la notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, preparado en 1996⁵, sirvió de base para la posterior adopción de un Protocolo sobre el mismo tema en 2002.

2. Ambito de aplicación y contenido

226. El ámbito de aplicación de los requisitos de registro y notificación enunciados en el Protocolo está definido por los cuatro tipos de eventos descritos en su artículo 1: accidentes del trabajo, enfermedades profesionales, sucesos peligrosos y accidentes de trayecto⁶.

A. Accidentes del trabajo

227. De conformidad con el apartado a), párrafo 1, del artículo 1 del Protocolo, la expresión «accidente del trabajo» designa los accidentes ocurridos en el curso del trabajo o en relación con el trabajo que causen lesiones mortales o no mortales. Una propuesta que se presentó durante la fase preparatoria para completar la definición con los calificativos «físicas o psíquicas» no fue aceptada porque el concepto de «lesiones psíquicas» introducido por esa enmienda podía complicar la definición del campo de aplicación del instrumento.

228. Prácticamente todos los países incluidos en el Estudio general establecen la obligación de notificar los accidentes del trabajo⁷ pero no hay una definición homogénea de los «accidentes del trabajo» de declaración obligatoria. Los accidentes mortales deben notificarse siempre. Algunos países han previsto incluso la posibilidad de que la muerte no sobrevenga de inmediato como consecuencia de un accidente⁸. Otros países distinguen entre accidentes y «accidentes graves» y establecen condiciones más

⁴ OIT: *Informe de la Reunión de Expertos sobre la actualización de la lista de enfermedades profesionales*, MEULOD/2005/10, Ginebra, 13-20 de diciembre de 2005, pág. 15.

⁵ www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/download/e962083.pdf.

⁶ Tal y como se propuso inicialmente, este artículo incluía también una definición del término «incidente», que designaba todo suceso riesgoso, distinto de los «sucesos peligrosos», acaecido en el curso del trabajo o en relación con él, en el que la persona afectada no sufre lesiones personales. Esta definición fue suprimida con el apoyo no sólo de los miembros empleadores y numerosos miembros gubernamentales, sino también de los miembros trabajadores. Véase OIT: CIT, 90.^a reunión, Ginebra, 2002, *Actas Provisionales* núm. 24, pág. 24/17.

⁷ Excepto en Bahrein y la República Unida de Tanzania, países en los que no parece existir ningún sistema.

⁸ *Hungría*: (1) y *Grecia*: (3).

rigurosas en el segundo caso. Por ejemplo, en *Nueva Zelandia* los empleadores, los trabajadores independientes o el superior responsable deben registrar los accidentes de todo tipo ocurridos en el lugar de trabajo y deben notificar a la autoridad competente los casos graves de lesiones y enfermedades⁹. En muchos países los requisitos de notificación están vinculados a la duración de la baja laboral causada por el accidente del trabajo. Los requisitos de notificación de muchos países, por ejemplo *Eslovenia*, que son conformes a la norma actual de la Unión Europea en esta materia, incluyen todas las lesiones en el trabajo que impidan al empleado trabajar durante tres o más días consecutivos¹⁰. En otros casos se ha adoptado una definición más genérica. En Grecia, por ejemplo, los accidentes del trabajo son «los eventos imprevistos causados por un incidente violento, que tienen como consecuencia la muerte o la degradación de la salud o la integridad física del asegurado y que ocurren durante la ejecución del trabajo o en relación con el trabajo y no son causados por el propio asegurado»¹¹.

B. Enfermedades profesionales

229. De conformidad con el párrafo *b)* del artículo 1 del Protocolo, la expresión «enfermedad profesional» designa toda enfermedad contraída por la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral. Durante la fase preparatoria del Protocolo se debatió una propuesta presentada para incluir no sólo las enfermedades contraídas sino también las enfermedades agravadas, pero no fue aceptada debido a la dificultad de establecer una relación de causa a efecto entre las condiciones en el lugar de trabajo y el estado de salud de los trabajadores¹².

230. En la práctica, la notificación de las enfermedades profesionales está reglamentada en la mayoría de los países incluidos en este Estudio general¹³. Frecuentemente se hace referencia a una lista establecida basada en normas internacionales o regionales. Los países de la Unión Europea suelen utilizar la lista europea de enfermedades profesionales establecida en la Recomendación núm. 2003/670/CE de la Comisión Europea, de 19 de septiembre de 2003¹⁴, que incluye la relación completa de enfermedades profesionales que deben notificarse¹⁵. Otros países, por ejemplo Mauricio¹⁶ y Panamá,¹⁷ señalan que también utilizan listas de enfermedades profesionales establecidas. Muchas listas

⁹ *Nueva Zelandia*: (1).

¹⁰ *Eslovenia*: (1).

¹¹ Grecia: (4).

¹² Los miembros trabajadores retiraron esta enmienda, pero subrayaron el principio de que «el lugar de trabajo debía ser seguro para todos, incluso para aquellos que padecían problemas de salud anteriores». Véase OIT: *Actas Provisionales*, CIT, 90.^a reunión, Ginebra, 2002, vol. II, pág. 24/14, párrs. 71-74. Algunos países, *España* por ejemplo, reglamentan esta materia y disponen que también deben notificarse otras enfermedades causadas exclusivamente por el trabajo, si está demostrado, o causadas o agravadas por un accidente del trabajo. *España*: (12).

¹³ *Argelia*: (7); *Belarús*: (4); *Bélgica*: (5); *Brasil*: (8); *Canadá*: (1); *Congo*: (1); *Cuba*: (12); *Chipre*: (3), (8), (12)–(14); *República Checa*: (1); *Madagascar*; *Mauricio*: (1); *México*: (8); *República de Moldova*: (2); *Marruecos*; *Myanmar*: (1); *Nueva Zelandia*: (1); *Portugal*: (8); *Rumania*: (1); *Singapur*: (3); *Eslovenia*: (1); *España*: (10); *Sri Lanka*: (1); *Trinidad y Tabago*: (1); *Turquía*: (1), (5); *República Bolivariana de Venezuela*: (3); *Zimbabwe*: (1), (3); y *Reino Unido*: (3).

¹⁴ <http://eur-lex.europa.eu/JOHtml.do?uri=OJ:L:2003:238:SOM:EN:HTML>.

¹⁵ Por ejemplo, *Chipre*: (15).

¹⁶ *Mauricio*: (1).

¹⁷ *Panamá*: (1).

nacionales son más completas que la actual lista de la OIT (anexada al Convenio núm. 121), lo que confirma la necesidad de actualizarla.

231. Otros países han definido el concepto de enfermedad profesional o han adoptado un sistema mixto que combina una lista nacional de enfermedades profesionales y una definición suficientemente amplia para incluir enfermedades que no se mencionan específicamente en la lista. Por ejemplo, *Eslovenia* establece que las enfermedades profesionales son enfermedades específicas causadas por el efecto directo a largo plazo de los procesos laborales y las condiciones de trabajo de un determinado empleo o por el desempeño de un trabajo que supone directamente la ejecución de actividades cubiertas por el seguro de la persona afectada, y la normativa nacional incluye una lista de enfermedades profesionales¹⁸. En *Cuba*¹⁹, la notificación de una enfermedad profesional está sometida al diagnóstico de un especialista de salud profesional o un médico general o del trabajo. Grecia define la enfermedad profesional como el estado enfermizo agudo o crónico del asegurado que resulta del efecto nocivo de la práctica de una profesión y que impide, parcial o totalmente, el mantenimiento económico del asegurado. Según la jurisprudencia, una enfermedad que se declara de forma extraordinaria, excepcional e irregular se considera como un «incidente violento e imprevisto» y constituye un accidente del trabajo, por lo que se ofrece al asegurado la misma protección y cobertura de seguro social para los dos tipos de incidentes. *España* también tiene un sistema mixto²⁰, así como *China*, que tiene una definición de enfermedad profesional y publica un catálogo de enfermedades profesionales. Los criterios que determinan el carácter profesional de una enfermedad en este país son: la persona afectada debe ser un trabajador de una empresa, una entidad de servicios públicos o una entidad económica de propiedad privada; la enfermedad se ha declarado durante el ejercicio de una actividad profesional; ha sido causada por la exposición a elementos de riesgos del trabajo, por ejemplo, polvo, sustancias radiactivas o tóxicas o de otro tipo²¹. El Líbano estableció mediante decreto que las enfermedades profesionales son las causadas por exposición a agentes químicos, físicos y biológicos en el lugar de trabajo o por factores ergonómicos²².

232. La cuestión del registro y notificación de enfermedades que pudieran tener una causa profesional tiene mucho que ver no sólo con consideraciones de indemnización de los trabajadores afectados por enfermedades profesionales, sino también con las iniciativas para prevenir dichas enfermedades. La experiencia demuestra que muchas enfermedades profesionales tienen largos períodos de latencia (algunas hasta 20 años o más) y se admite unánimemente que las medidas precautorias adoptadas en espera de la demostración científica pueden evitar una exposición innecesaria de los trabajadores a los riesgos²³. Por eso es importante recopilar información pertinente sobre supuestos casos de enfermedades profesionales, para advertir a las personas competentes del posible origen profesional de una determinada enfermedad²⁴. Admitiéndose que el

¹⁸ *Eslovenia*: (11) y (12).

¹⁹ *Cuba*: (12).

²⁰ *España*: (12).

²¹ *China*: (2).

²² Líbano: (2).

²³ El caso del amianto es ilustrativo. Desde la década de 1920 se sospechaba que el amianto podía provocar mesotelioma (un tipo de cáncer del pulmón) y otras afecciones, pero fue necesario esperar durante varios decenios para tener la prueba de la relación de causa a efecto entre el mesotelioma y las fibras de amianto en el aire.

²⁴ OIT: CIT, 90.^a reunión, Ginebra, 2002, *Actas Provisionales* núm. 24, vol. II, pág. 24/63, párr. 541.

registro y la notificación de supuestos casos de enfermedades profesionales puede servir de «sistema de alerta anticipada»²⁵ y contribuir a prevenir enfermedades profesionales, en el Protocolo y en la Recomendación núm. 194 se incluyeron varias referencias a «supuestas enfermedades profesionales». Ahora bien, el asunto era controvertido, como indican los debates preparatorios del Protocolo y la Recomendación núm. 194²⁶. Aunque el asunto fue debatido ampliamente, ninguno de estos instrumentos contiene una definición de esta categoría.

C. Sucesos peligrosos

233. A diferencia de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, que son eventos que han tenido consecuencias adversas, el objeto del párrafo *c)* del artículo 1 del Protocolo son los «sucesos peligrosos», una expresión que designa sucesos fácilmente reconocibles, según su definición en la legislación nacional, que podrían causar lesiones o enfermedades a las personas en su trabajo o al público en general. Estos sucesos se incluyen en los requisitos de registro y notificación porque un aumento de las tasas de sucesos peligrosos puede servir de advertencia e indicación anticipada para tomar medidas y porque el conocimiento de dichos eventos puede contribuir en gran medida a evitar lesiones o enfermedades consiguientes.

234. Aunque sólo se dispone de información de algunos países, puede observarse que en varias normativas nacionales se ha estipulado la notificación de sucesos peligrosos²⁷. *Hungría* ha establecido que un suceso peligroso es «todo hecho que ocurre durante la ejecución del trabajo o en relación con el trabajo y que puede constituir un peligro o una amenaza para las personas que hacen el trabajo o se encuentran en el ámbito del trabajo, en particular los peligros físicos como pueden ser las sustancias peligrosas, los peligros biológicos y la tensión fisiológica, nerviosa y psíquica»²⁸. La legislación de *Chipre*²⁹ y *Mauricio*³⁰ incluye una lista de sucesos peligrosos que deben notificarse, y el Gobierno de *Eslovenia* indica que las situaciones peligrosas son, según su definición, los eventos que pueden causar o han causado daños materiales considerables, que pueden constituir o han constituido una amenaza para la salud o la vida del trabajador, o que pueden ocasionar lesiones que impedirían trabajar al trabajador. La *ex República Yugoslava de Macedonia* exige que se registren y notifiquen todos los eventos que representen un riesgo inminente para la seguridad de los trabajadores.

D. Accidentes de trayecto

235. Conforme a la definición del apartado *d)* del artículo 1 del Protocolo, los «accidentes de trayecto» son los que ocasionan la muerte o lesiones corporales y ocurren

²⁵ *Ibid.*, pág. 24/56, párr. 526.

²⁶ Los empleadores consideraron que una lista ampliada de supuestos casos les obligaría a pagar indemnizaciones, aunque no se hubiera demostrado el origen profesional de la enfermedad. Por otra parte, los gobiernos y los trabajadores recalcaron que la prevención era fundamental; por tanto, para actuar de forma preventiva habría que registrar todas las enfermedades de posible origen profesional, para ayudar a las autoridades a adoptar las medidas necesarias. Véase OIT: *Actas*, CIT, 90.^a reunión, Ginebra, 2002, vol. II, *Actas* núm. 24, párrs. 172-185.

²⁷ Por ejemplo en Canadá; *Chipre*; **Finlandia**; *Hungría*; Madagascar; Mauricio; Perú; Filipinas: (2); Polonia; Rumania: (1); Singapur: (1); *Eslovenia*; Sri Lanka: (1); *Sudáfrica*: (7); **Suecia**: (2), y Reino Unido: (3).

²⁸ *Hungría*: (1).

²⁹ *Chipre*: (15), anexo 1.

³⁰ *Mauricio*: (1), lista 12.

en el recorrido directo entre el lugar de trabajo y: i) la residencia principal o secundaria del trabajador; ii) el lugar en el que el trabajador suele tomar sus comidas; o iii) el lugar en el que el trabajador suele cobrar su remuneración.

236. Aunque no era la primera referencia a los accidentes de trayecto en los instrumentos de la OIT³¹, la introducción de esta mención en el Protocolo fue una de las cuestiones más controvertidas debatidas durante el trabajo preparatorio, debido a las posibles dificultades del registro y la notificación de los accidentes de trayecto en la práctica. En ese contexto, se precisó que «la OIT diferenciaba los accidentes de trayecto de los accidentes del trabajo, y que no se consideraría accidente de trayecto ningún accidente que ocurriera fuera del lugar de trabajo si no correspondía a los tres casos mencionados en el apartado *d*) del artículo 1 del Protocolo. Ello no obstante, los reglamentos nacionales podían discrepar»³².

237. Algunos países incluyen los accidentes de trayecto en su definición de accidentes del trabajo³³, pero no incluyen necesariamente todos los casos de accidentes de trayecto establecidos en el Protocolo. Por ejemplo, en el *Brasil* la definición de accidentes del trabajo incluye los accidentes del trabajador asegurado que ocurren fuera del lugar de trabajo y fuera del horario normal de trabajo; durante la ejecución de una orden o la realización de un servicio bajo la responsabilidad de la empresa; durante la prestación espontánea de un servicio a la empresa para evitar una situación peligrosa o producir algún beneficio; cuando se desplaza para prestar un servicio a la empresa; o en el trayecto entre la residencia del trabajador y su lugar de trabajo. En Colombia, sólo los accidentes de trayecto que ocurren en un medio de transporte proporcionado por el empleador son considerados accidentes del trabajo. Otros países, *Eslovenia* por ejemplo, incluyen los accidentes de trayecto en la definición de accidentes del trabajo y los definen como «los accidentes del trabajo que afectan a los asegurados en el trayecto habitual entre su residencia y el lugar de trabajo, cuando se desplazan para ejecutar sus tareas o para ir a su trabajo»³⁴. En Túnez, la definición de accidentes del trabajo incluye los accidentes que ocurren durante el desplazamiento entre la residencia de un empleado y su lugar de trabajo, sin interrupción ni desvíos por motivos personales. Las estadísticas de accidentes de trayecto de *Letonia* corresponden a los accidentes del trabajador entre sus turnos de trabajo cuando se desplaza en un vehículo que es propiedad del empleador.

238. En muchos países no hay obligación de notificación de los accidentes de trayecto³⁵. En *Hungría* sólo se considera que un accidente tiene relación con el trabajo si ocurre en los desplazamientos del trabajador entre su residencia y su lugar de trabajo en un vehículo del empleador o alquilado por éste³⁶. Malawi indica que no hay información sobre accidentes de trayecto en las estadísticas de seguridad y salud en el trabajo, pero estos casos se comunican habitualmente al Ministerio de Trabajo y Formación

³¹ Véase art. 7 del Convenio núm. 121 y el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, de 1996.

³² OIT: *Actas*, CIT, 90.^a reunión, Ginebra, 2002, vol. II, pág. 24/16, párr. 99.

³³ En Argentina; Austria: (8); *Brasil*: (8); Burkina Faso; Camerún; **Finlandia**; Francia: (1); Malí; *Letonia*; *España*: (12); y **Suecia**.

³⁴ *Eslovenia*: (11).

³⁵ Por ejemplo en Canadá, Mauricio, Perú, Polonia, Sri Lanka y Reino Unido. Obsérvese que la Federación de Empleadores de Ceilán, de Sri Lanka, consideró que las dificultades de registro y notificación de los accidentes de trayecto era un obstáculo para la ratificación del Protocolo por el Gobierno de Sri Lanka; por ese motivo no se incluyó este concepto en el nuevo proyecto de Ley de seguridad y salud en el trabajo de Sri Lanka.

³⁶ *Hungría*: (1).

Profesional a los fines de indemnización. Asimismo, la Confederación de Empleadores de Polonia indica que si bien los datos de accidentes de trayecto no son publicados por la Oficina Central de Estadísticas, sí los comunican los empleadores en sus memorias.

239. Hasta ahora la Comisión de Expertos sólo ha tenido una ocasión de examinar la aplicación práctica del Protocolo por uno solo de los Estados Miembros que lo han ratificado ³⁷.

3. Requisitos comunes

240. Si bien la finalidad del Protocolo es armonizar los sistemas de registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, se ha tenido en cuenta la necesidad de flexibilidad en su artículo 2, que establece que la autoridad competente deberá, por medio de leyes o reglamentos o por cualquier otro medio compatible con las condiciones y la práctica nacionales, y tras celebrar consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, establecer y reexaminar periódicamente los requisitos y procedimientos para el registro y la notificación de los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y, cuando sea procedente, los sucesos peligrosos, los accidentes de trayecto y los casos de otras enfermedades si se sospecha que tienen una causa profesional.

241. El establecimiento y el examen periódico de los sistemas nacionales de registro y notificación deberán hacerse en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas. Teniendo en cuenta la condición del Protocolo en relación con el Convenio, debe considerarse que la expresión «tras celebrar consultas con» del Protocolo tiene el mismo significado que en el contexto del Convenio. Siendo así, esta disposición del Protocolo no sólo requiere que se organice una ronda de consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores al establecer un sistema nacional de registro y notificación, sino que exhorta a mantener el diálogo necesario con dichas organizaciones ³⁸. En cuanto a la periodicidad requerida, durante las labores preparatorias se precisó que el término «periódicamente» suponía «un período regular, aunque no necesariamente constante, tal vez de uno o dos años» ³⁹.

242. Los artículos 2 y 3 del Protocolo estipulan que los requisitos de registro y notificación deben incluir los «casos de enfermedades cuyo origen profesional es sospechoso» un concepto que, como ya se ha dicho, no está definido en el Protocolo. Según la información disponible sobre la aplicación efectiva, algunos países ⁴⁰ incluyen los «casos de enfermedades cuyo origen profesional es sospechoso» en sus sistemas nacionales de registro y notificación. Varios de estos países, por ejemplo *Chipre* ⁴¹, establecieron una lista de

³⁷ Lo que ha obligado a la Comisión de Expertos a procurarse información complementaria. Véase la solicitud directa individual del CEACR de 2007 presentada a *Finlandia* en relación con el Protocolo.

³⁸ Véase el cap. II, sección 2 (tercer párrafo).

³⁹ OIT: *Actas*, CIT, 90.^a reunión, Ginebra, 2002, vol. II, pág. 24/16, párr. 196.

⁴⁰ En *Belarús*: (4); *España*: (11); *Finlandia*; *Hungría*; Madagascar; Marruecos; *Portugal*: (8); Polonia y Singapur. En el caso de *Finlandia*, el CEACR ha observado ciertas dificultades de aplicación práctica de este requisito en el país. Según las observaciones formuladas por la Organización Central de Sindicatos de Finlandia (SAK), puede pensarse que las recientes enmiendas de la legislación nacional han limitado la información estadística que los empleadores deben proporcionar y no es seguro que la notificación de supuestas enfermedades profesionales siga siendo legalmente obligatoria. Se ha solicitado más información a este respecto. Véase la solicitud directa presentada por el CEACR a *Finlandia* en 2007 en relación con el Convenio.

⁴¹ *Chipre*: (15).

supuestas enfermedades profesionales. En contraste con lo anterior, la información disponible indica que otros países no incluyen esta categoría en sus requisitos de registro y notificación. Se observa igualmente que Nueva Zelandia mantiene una base de datos de enfermedades profesionales sometidas a declaración a partir de notificaciones voluntarias de casos de enfermedades profesionales. Se alienta a los médicos y las víctimas a informar de enfermedades que podrían tener una causa profesional.

4. Requisitos y procedimientos de registro

243. El apartado *a)* del artículo 3 del Protocolo establece que los requisitos y procedimientos de registro deberán determinar la responsabilidad de los empleadores en los cuatro ámbitos que se especifican a continuación.

A. Responsabilidad de registro

244. El inciso *i)*, apartado *a)* del artículo 3 establece que los empleadores deben llevar un registro de los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y, cuando sea procedente, los sucesos peligrosos, los accidentes de trayecto y los casos de otras enfermedades si se sospecha que su causa es profesional. Durante el trabajo de preparación se debatió una propuesta presentada para que se estableciera que los empleadores tienen derecho a delegar esa responsabilidad, pero no fue aceptada⁴².

245. En muchos países el empleador tiene la obligación de registrar los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales⁴³. En otros, por ejemplo *Turquía* y *Suiza*, el empleador debe notificar los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales a las autoridades competentes, que pueden ser el Ministerio de Trabajo, la Institución de Seguridad Social o los órganos de estadísticas, que a su vez tienen la responsabilidad de registrarlos. En *Chipre* (y también en *Nueva Zelandia*) los trabajadores independiente deben registrar y notificar los incidentes que les afecten personalmente o afecten a un empleado o a terceros. En caso de accidente mortal de un trabajador independiente, el pariente más cercano de la víctima se hace cargo del proceso de notificación⁴⁴. En algunos países, por ejemplo *Zimbabwe*, los empleadores se exponen a sanciones si no cumplen con sus obligaciones.

1) Informar a los trabajadores y a sus representantes

246. El inciso *ii)*, apartado *a)* del artículo 3 establece que los empleadores deben proporcionar información apropiada a los trabajadores y a sus representantes acerca del sistema de registro. El calificativo «apropiada» introduce cierta flexibilidad. Este requisito está reglamentado en varios países⁴⁵, ***Finlandia*** por ejemplo, que ha establecido requisitos de colaboración de los empleadores y los trabajadores y sus representantes y estipula que el empleador debe proporcionar «oportunamente» a los trabajadores toda la información necesaria sobre la seguridad o las condiciones en el lugar de trabajo, en particular información acerca del procedimiento de registro y la

⁴² OIT: *Actas*, CIT, 90.^a reunión, Ginebra, 2002, vol. II, págs. 24/28-24/29, párrs. 229, 235-237 y 239.

⁴³ Por ejemplo, *Argentina*; *Cuba*: (2), (3), (11); *Chipre*; *República Checa*: (1); *Grecia*: (1), (12); *Hungría*: (4); *Madagascar*; *Mauricio*: (1); *México*: (8); *Países Bajos*; *Nueva Zelandia*(1); *Filipinas*: (2); *Qatar*: (3); *Rumania*: (1); *Singapur*; *España* (1), (3); *Sri Lanka*: (1); *Suriname*: (1); ***Suecia***; *ex República Yugoslava de Macedonia*; *Ucrania*: (2); *Reino Unido*: (3); *Uruguay*: (9); *Estados Unidos* (sólo los empleadores que tengan 11 o más empleados), y la *República Bolivariana de Venezuela*: (1).

⁴⁴ *Chipre*: (15).

⁴⁵ *Belarús*: (4); *Canadá*: (1); ***Finlandia***; *Madagascar*; *Polonia*; y *Reino Unido*: (14), (15), (16).

notificación de casos ⁴⁶. Otros Estados Miembros, *México* por ejemplo ⁴⁷, sólo obligan a los empleadores a proporcionar las estadísticas anuales de riesgos en el trabajo a los trabajadores y otras partes interesadas. Algunos gobiernos, por ejemplo los de la *República Checa* y la *República de Moldova*, indican que el requisito de registro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales está implícito en el requisito de cooperación entre trabajadores y empleadores en la investigación de accidentes. El caso es que, aunque esta participación es importante, no tiene la misma finalidad que el requisito establecido en el inciso ii), apartado a) del artículo 3.

2) *Mantenimiento y utilización de registros*

247. El inciso iii), apartado a) del artículo 3 establece que los empleadores deben asegurarse del mantenimiento apropiado de registros pertinentes y de su utilización para el establecimiento de medidas preventivas. También en este caso el calificativo «apropiado» introduce cierta flexibilidad. La legislación nacional de la mayoría de los Estados Miembros ⁴⁸ reglamenta el mantenimiento apropiado de registros de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que permiten que el empleador o las autoridades competentes, por ejemplo las Inspecciones del Trabajo, adopten medidas preventivas. En *México*, por ejemplo, el empleador tiene la obligación legal de llevar registros de determinadas características y establecer ulteriormente estadísticas anuales de riesgos en el lugar de trabajo que debe comunicar a la Comisión de Seguridad y Salud, a los trabajadores y, cuando se solicite, a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social ⁴⁹.

3) *Protección de los trabajadores contra medidas de represalia y disciplinarias*

248. Como se ha dicho anteriormente ⁵⁰, las disposiciones del apartado e) del artículo 5 del Convenio protegen contra toda medida disciplinaria a los trabajadores y sus representantes que emprenden justificadamente acciones para prevenir accidentes y lesiones. Como esta disposición no protegía específicamente a los trabajadores que señalan un accidente del trabajo o una enfermedad profesional, un suceso peligroso, un accidente de trayecto o un caso de enfermedad posiblemente profesional, se adoptó el inciso iv), apartado a) del artículo 3 del Protocolo que impide que se adopten medidas disciplinarias o de represalia contra los trabajadores que notifiquen estos hechos. Apenas se dispone de información sobre la práctica a este respecto, pero Filipinas señaló que esta disposición no se había incluido específicamente en su legislación.

B. Información que debe registrarse

249. El apartado b) del artículo 3 del Protocolo establece que los requisitos y procedimientos de notificación deberán determinar la información a registrar. La legislación nacional especifica frecuentemente la información necesaria ⁵¹. Por ejemplo,

⁴⁶ *Finlandia*: (3).

⁴⁷ *México*: (2).

⁴⁸ Por ejemplo en *Belarús*: (4); Congo: (1); *Cuba*: (2), (3), (11); *Chipre*: (1); *República Checa*: (1); *Finlandia*: (1), (2); Madagascar; Mauricio: (1); *México*: (8); Marruecos; *Nueva Zelandia*: (1); Rumania: (1); Sri Lanka: (1); *República Bolivariana de Venezuela*: (1); *Zimbabwe*: (3), y Reino Unido: (3).

⁴⁹ *México*: (2).

⁵⁰ Para el análisis del aptdo. e) del art. 5 del Convenio y de la práctica, véase cap. II, sección 4, subsección E.

⁵¹ Véase por ejemplo *Chipre*: (1), (15); Madagascar; *México*: (8); Marruecos (sólo para enfermedades profesionales); Sri Lanka: (1); Suriname: (1); *Zimbabwe*: (3); Reino Unido: (3), y *Nueva Zelandia*: (1).

la legislación de *Eslovenia* estipula que el empleador debe llevar registros de todos los casos de lesiones en el lugar de trabajo, accidentes colectivos, situaciones peligrosas, enfermedades profesionales establecidas o enfermedades relacionadas con el trabajo y su causa⁵². La indicación del sexo de los trabajadores (por ejemplo, es un requisito en *Albania*, *Hungría*⁵³ y *Uruguay*⁵⁴) permite analizar las tendencias según el sexo.

C. Tiempo de mantenimiento de los registros

250. El apartado *c)* del artículo 3 del Protocolo establece que los requisitos y procedimientos de notificación deberán determinar el período de conservación de los registros de accidentes del trabajo, enfermedades profesionales, sucesos peligrosos, accidentes de trayecto y casos de enfermedades posiblemente profesionales. No se determina sin embargo un tiempo mínimo de conservación de dichos registros. La información disponible indica que el período mínimo establecido varía considerablemente, por ejemplo de dos años en *Uruguay* a 30 años en *Chipre*. Otros países, por ejemplo Filipinas, no han reglamentado esta materia.

D. Confidencialidad

251. El apartado *d)* del artículo 3 establece que los requisitos y procedimientos de notificación deberán determinar medidas que garanticen la confidencialidad de los datos personales y de salud en poder del empleador, de conformidad con la legislación, la reglamentación, las condiciones y la práctica nacionales⁵⁵. Con la excepción de *Finlandia*, donde esta cuestión se reglamenta en la legislación pertinente, apenas se dispone de información sobre la aplicación práctica de esta disposición. Filipinas es el único país que proporcionó información específica, para señalar que esta disposición no se había incluido específicamente en la legislación nacional.

5. Requisito de notificación

252. Como se ha dicho anteriormente, el apartado *c)* del artículo 11 del Convenio establece, en términos relativamente generales, que los Estados Miembros deberán establecer y aplicar progresivamente procedimientos de declaración de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales por parte de los empleadores y de otras entidades, por ejemplo las instituciones aseguradoras, los servicios de salud en el trabajo, los médicos y otros órganos directamente interesados. El artículo 4 del Protocolo establece además que los requisitos y procedimientos de notificación deberán incluir los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y, cuando sea procedente, los sucesos peligrosos, los accidentes de trayecto y los casos de supuestas enfermedades profesionales, y determinar los criterios según los cuales se deberán notificar esos hechos, así como los plazos de declaración.

⁵² *Eslovenia*: (1).

⁵³ *Hungría*: (1).

⁵⁴ En *Albania*, la repartición de víctimas de accidentes del trabajo en 2006 era del 13 por ciento mujeres y el 87 por ciento hombres. En *Uruguay* se han registrado principalmente accidentes de hombres: 123 hombres y tres mujeres sufrieron accidentes del trabajo.

⁵⁵ Otras observaciones en relación con la confidencialidad en el «Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la protección de los datos personales de los trabajadores» de la OIT, 1997, disponible en <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/spanish/download/s000011.pdf>.

A. Responsabilidades de los empleadores

1) *Notificación a las autoridades competentes u otros órganos designados*

253. De conformidad con lo dispuesto en el inciso i) del apartado a) del artículo 4 del Protocolo, los empleadores deberán notificar a la autoridad competente o a los órganos designados a tales efectos, los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y, cuando sea procedente, los sucesos peligrosos, los accidentes de trayecto y los casos de supuestas enfermedades profesionales. En la práctica, muchos países⁵⁶ exigen que los empleadores notifiquen a la Inspección del Trabajo los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, de conformidad con las disposiciones del artículo 14 del Convenio núm. 81⁵⁷. En otros países las autoridades competentes a estos efectos son el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social⁵⁸, las instituciones de la Seguridad Social o del seguro social o el órgano central de seguridad y salud en el trabajo⁵⁹. Muchos países han designado otros órganos a los que también se debe notificar. Además del Instituto nacional de estadísticas, que en muchos casos debe recibir esta notificación⁶⁰, algunos países exigen que se notifique, por ejemplo, al médico del trabajo⁶¹, al órgano de conciliación y arbitraje⁶², a los órganos de indemnización de los trabajadores⁶³ y a los servicios del fondo de previsión nacional⁶⁴. Es interesante observar que en la *República de Moldova*⁶⁵, el empleador debe declarar inmediatamente los accidentes del trabajo (por teléfono o por cualquier otro medio de comunicación), no sólo a la Inspección del Trabajo, sino también al Organismo nacional de Seguro Social y, si es necesario, al órgano sindical nacional, regional o local, al consejo de vigilancia en cuestiones técnicas o de energía y al centro local de medicina preventiva (en caso de envenenamiento agudo). En caso de accidentes graves o mortales, se debe informar a la comisaría de policía de la región en la que ha ocurrido el accidente y a la dirección de la empresa y, si el accidente afecta a un trabajador de una empresa extranjera, al representante diplomático del país correspondiente. *Turquía*, Polonia, Rumania y Qatar exigen además que se informe a los órganos locales de policía o judiciales.

2) *Información a los trabajadores y sus representantes*

254. El inciso ii), apartado a) del artículo 4 establece que los requisitos y procedimientos de notificación deberán determinar además la responsabilidad de los

⁵⁶ Austria: (8); Bélgica: (3); Burkina Faso; Camerún; *Cabo Verde*: (4); Congo; *Cuba*: (3), (11); *Chipre*: (15); Ecuador (1); Grecia; Granada: (1); *Lesotho*; Madagascar; Malí; *México*: (2); *República de Moldova*: (11); Mauricio: (1); Polonia; Rumania: (1); Singapur: (9); *Eslovenia*: (1); Suriname: (1); *República Bolivariana de Venezuela*: (3) y *Zimbabwe*: (3).

⁵⁷ Ahora bien, muchos países que ratificaron el Convenio núm. 81 no cumplen efectivamente esta disposición, por ejemplo la República Dominicana. Véase el informe del Comité de Expertos de 2007 en relación con la aplicación del Convenio núm. 81.

⁵⁸ Por ejemplo Canadá: (1) (para los informes anuales de todo tipo de incidentes); *Cuba* (en caso de fallecimiento); Ecuador; Jordania; Perú; Qatar y *Uruguay*.

⁵⁹ Por ejemplo en Costa Rica, Italia o los Estados Unidos.

⁶⁰ En Austria, *Argelia*, *Brasil*, Burkina Faso, Congo, Jordania, *República de Moldova*, Polonia, Rumania, Túnez, *Turquía* y *Uruguay*.

⁶¹ *Chipre* e Italia.

⁶² *México*: (2).

⁶³ Sri Lanka: (3) y Canadá.

⁶⁴ Camerún y Malí.

⁶⁵ *República de Moldova*: (11).

empleadores de proporcionar información apropiada a los trabajadores y a sus representantes acerca de los casos notificados. Con algunas excepciones, en la práctica no se suele reglamentar específicamente esta cuestión sino que se estipula, de una forma más general, que los trabajadores y sus representantes deben recibir toda la información pertinente. Por ejemplo, en *Hungría* el empleador debe facilitar toda la información sobre seguridad en el trabajo a la persona encargada de esta cuestión y proporcionar las condiciones materiales y de organización necesarias. En cambio, la legislación de *Finlandia* reglamenta precisamente los requisitos de información y estipula en particular que los trabajadores tienen derecho a exigir la prueba de la notificación de los accidentes y las enfermedades que les han afectado⁶⁶.

B. Notificación por parte de otros órganos

255. La responsabilidad de notificación no sólo incumbe a los empleadores y también puede corresponder a determinadas instituciones. Las disposiciones del apartado *b)* del artículo 4 del Protocolo introducen cierta flexibilidad en esta materia al indicar que también deben adoptarse medidas, cuando sea procedente, para la notificación de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales por parte de las instituciones aseguradoras, los servicios de salud en el trabajo, los médicos y otros órganos directamente interesados. Se considera que es particularmente importante que los médicos, que muchas veces son los primeros en diagnosticar una enfermedad profesional, también tengan que notificar dichas enfermedades a las autoridades competentes⁶⁷. En la práctica es frecuente el requisito de declaración de las enfermedades profesionales por un médico especialista en salud en el trabajo⁶⁸. En Suriname, el médico de la empresa, vinculado al empleador mediante un acuerdo, debe declarar estas enfermedades. Asimismo, en el Perú el centro médico al que esté afiliado el trabajador debe declarar estas enfermedades. En algunos países los médicos deben notificar todos los casos manifiestos o supuestos de enfermedades profesionales de declaración obligatoria⁶⁹ o presentar por escrito una declaración de diagnóstico de la enfermedad⁷⁰. Algunos países también exigen que las instituciones de seguro notifiquen los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales⁷¹. En *Finlandia*, la Autoridad de Protección del Trabajo debe notificar las enfermedades profesionales al Instituto de Salud en el Trabajo, encargado de llevar registros de notificaciones⁷². Además, las compañías aseguradoras y el Ministerio de Hacienda deben notificar anualmente a la Federación de Instituciones de Seguro de Accidentes de Finlandia todos los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales que les hayan notificado los empleadores⁷³. En la *República Bolivariana de Venezuela*, los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales deben ser notificados al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales por el empleador, la familia del afectado, el Comité de Seguridad y Salud Laboral, otro

⁶⁶ *Finlandia*: (1).

⁶⁷ OIT: *Registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y lista de la OIT relativa a las enfermedades profesionales*, Informe V (2A), CIT, 90.ª reunión, Ginebra, 2002, págs. 45-50.

⁶⁸ Por ejemplo en Bélgica, Chipre, Grecia, Hungría, Italia, Marruecos y Rumania.

⁶⁹ Por ejemplo en Belarús, Mauricio, Portugal y España.

⁷⁰ Reino Unido.

⁷¹ *Finlandia*, Cabo Verde y Portugal.

⁷² *Finlandia*: (2).

⁷³ *Finlandia*: (5).

trabajador o un sindicato ⁷⁴. En los *Países Bajos* las empresas deben establecer contratos con expertos o servicios preventivos de seguridad y atención de salud. Dichos servicios preventivos tienen la obligación de notificar las enfermedades profesionales al Centro Nacional de Enfermedades Profesionales.

1) *Criterios que determinan los requisitos de notificación*

256. El apartado *c)* del artículo 4 del Protocolo establece que los requisitos y procedimientos de notificación deberán determinar los criterios de notificación de los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y, cuando sea procedente, los sucesos peligrosos, los accidentes de trayecto y los casos de supuestas enfermedades profesionales. Es una disposición bastante flexible en cuanto a su aplicación.

257. En lo referente a la práctica en esta materia, la información detallada proporcionada principalmente por países europeos indica que se aplican criterios muy diferentes. En algunos países, por ejemplo Austria, los requisitos de notificación se aplican únicamente a determinados sectores de la economía (por ejemplo la industria, la agricultura o los servicios públicos), pero en otros, por ejemplo Perú y *Turquía*, deben declararse todos los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. La duración de la baja laboral suele ser el criterio determinante en materia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales ⁷⁵. En los Estados Unidos se deben notificar, en particular, los incidentes del trabajo que ocasionen la hospitalización de tres o más trabajadores. Varios países estipulan la utilización de listas de enfermedades profesionales, sucesos peligrosos o hechos de declaración obligatoria que responden a criterios especificados ⁷⁶. *Chipre* adoptó la lista europea de enfermedades profesionales establecida en la Recomendación núm. 2003/670/CE de la Comisión Europea, de 19 de septiembre de 2003 ⁷⁷, que incluye una relación completa de enfermedades profesionales de declaración obligatoria. Este país también adoptó una lista de sucesos peligrosos y supuestas enfermedades profesionales de declaración obligatoria ⁷⁸. *Eslovenia* también adoptó un Reglamento que incluye una lista de enfermedades profesionales de declaración obligatoria ⁷⁹.

2) *Plazos de notificación*

258. En la práctica, la mayoría de los países han fijado plazos para el cumplimiento de los requisitos de notificación. Sabiendo que en la práctica se aplican plazos diferentes, se decidió no establecer ningún plazo en el Protocolo.

259. La notificación debe hacerse «sin demora» en caso de accidente o diagnóstico de enfermedad en *Finlandia*, «inmediatamente» por teléfono o por cualquier otro medio en la *República de Moldova* y «tan pronto como sea posible» en *Lesotho*. Otros países exigen la notificación en un determinado número de días laborables, generalmente de 24

⁷⁴ *República Bolivariana de Venezuela*: (1) y (5).

⁷⁵ En Bélgica deben declararse todos los accidentes graves o que provoquen una baja de más de cuatro días, y en *Chipre*, la *ex República Yugoslava de Macedonia* y *Eslovenia*: (1) deben declararse los accidentes que provoquen una baja de tres días. En *España* una baja laboral de un día obliga a notificar el incidente. En Italia, todos los accidentes del trabajo que ocasionen una baja de un día deben notificarse para estadísticas y los que ocasionen una baja de más de tres días deben notificarse para lo relativo a seguros.

⁷⁶ Mauricio: (1), lista 14; *Chipre*: (15); *Cuba*: (12), anexo; *Eslovenia*: (12); y Trinidad y Tabago.

⁷⁷ <http://eur-lex.europa.eu/JOhtml.do?uri=OJ:L:2003:238:SOM:EN:HTML>.

⁷⁸ *Chipre*: (15).

⁷⁹ *Eslovenia*: (12).

a 48 horas después del suceso ⁸⁰. Otros establecen un plazo más largo (de tres a 20 días laborables) ⁸¹. Los requisitos de notificación en caso de fallecimiento suelen ser más rigurosos. Los accidentes mortales deben notificarse «inmediatamente» en *Brasil* y *Myanmar*; en *Nueva Zelandia* se deben declarar las lesiones o enfermedades graves «tan pronto como sea razonablemente posible» y en *Hungría* los empleadores deben declarar las enfermedades profesionales mortales o colectivas «rápidamente». Los accidentes mortales deben declararse en un plazo de ocho horas en los Estados Unidos, a más tardar 24 horas después del accidente o el diagnóstico de la enfermedad que ocasionaron la muerte o una incapacidad total permanente en Filipinas, utilizando el medio de comunicación más rápido, y en un plazo de 48 horas en *Cabo Verde*, *Granada* y *Túnez*. En otros países, sin entrar en detalles, los requisitos de declaración son tanto más rigurosos cuanto más grave sea el incidente.

260. Grecia indicó que en sus requisitos de notificación se ha previsto la posibilidad de que los efectos de un accidente no sean inmediatos y se ha establecido un determinado plazo para la notificación después del evento. El plazo de notificación puede extenderse a más de 60 días sólo si se trata de un accidente que causó una incapacidad total o la muerte del asegurado. A los fines de pensiones, el plazo de notificación puede extenderse hasta un año desde la fecha del accidente en caso de incapacidad total y hasta dos años en caso de accidente mortal ⁸².

261. En conclusión, aunque el Protocolo reglamenta de una forma relativamente detallada los requisitos de registro y notificación, las condiciones de aplicación práctica de estas disposiciones son bastante flexibles.

6. Estadísticas nacionales

262. Como se ha dicho anteriormente, los apartados *c)* y *e)* del artículo 11 del Convenio establecen que la autoridad o autoridades competentes deberán elaborar y publicar estadísticas anuales de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Los artículos 6 y 7 del Protocolo también contienen disposiciones relativas a la elaboración y publicación estadísticas nacionales. Se ha establecido que las estadísticas deben incluir igualmente información sobre los sucesos peligrosos y los accidentes de trayecto, que la información debe ser representativa del país en su conjunto y que las estadísticas deberán elaborarse conforme a los sistemas de clasificación internacionales pertinentes más recientes.

A. Publicación anual de estadísticas

263. El artículo 6 del Protocolo establece que todo Miembro deberá publicar anualmente estadísticas sobre los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y, cuando sea procedente, los sucesos peligrosos y accidentes de trayecto, basadas en las notificaciones y en otras informaciones disponibles, compiladas de tal forma que sean

⁸⁰ En *Brasil*, *Cuba* y *Perú* (accidentes del trabajo), el plazo general es un día laborable. En cambio, en *Argelia*, *Burkina Faso*, *Congo*, *Indonesia*, *Jordania*, la *ex República Yugoslava de Macedonia* y *Marruecos*, los accidentes del trabajo y los diagnósticos de enfermedades profesionales deben notificarse en un plazo de 48 horas después del suceso.

⁸¹ El plazo de notificación es de tres días aproximadamente en *Camerún* y *México*; cuatro días en *Cabo Verde*, *Granada* y *Túnez*; cinco días en *Grecia* y *Perú* (enfermedades profesionales); siete días en *Mauricio*, *Ghana* y *Sudáfrica*; ocho días en *Costa Rica*; diez días en *Ecuador*. En *Filipinas*, el empleador debe presentar un informe a la Oficina Regional del Trabajo o al representante debidamente autorizado a más tardar el día 20 del mes que sigue a la fecha del accidente.

⁸² *Grecia*: (3) y *Hungría*.

representativas del país en su conjunto, así como los análisis sobre dichas estadísticas. Durante los trabajos de preparación se admitió que algunos países podrían tener dificultades para cumplir el requisito de publicación anual de información, pero se observaron otras disposiciones del Convenio y las disposiciones del artículo 20 del Convenio núm. 81, entre otras, y no se modificó el texto.

264. En la práctica, muchos de los países incluidos en este Estudio general han establecido sistemas de publicación anual de estadísticas o información sobre las medidas adoptadas en aplicación de la política nacional de seguridad y salud en el trabajo. Por ejemplo, el Reino Unido indicó que anualmente se publica un informe de estadísticas de salud y seguridad, y que el Organismo de Salud y Seguridad para Irlanda del Norte publica anualmente un informe y un estado de cuentas sobre la situación de Irlanda del Norte. En Austria, la Inspección Central del Trabajo publica memorias anuales de actividades de inspección del trabajo y las Inspecciones de agricultura e industrias forestales de los gobiernos de los *Länder* publican memorias anuales de sus actividades y conclusiones, que son conformes a las disposiciones del artículo 27 del Convenio núm. 129. Muchos países⁸³ publican anualmente estadísticas e información sobre las medidas de seguridad y salud en el trabajo, principalmente en las páginas de las autoridades competentes en Internet⁸⁴.

265. Algunos países⁸⁵ indicaron que sólo publican estadísticas sobre accidentes del trabajo; hay otros que no publican estadísticas de ninguna clase⁸⁶. Sin embargo, algunos de estos países señalaron algunos progresos en esta materia. Por ejemplo, el Congo indicó que prevé presentar próximamente a la OIT un memorando relativo a la creación de un servicio específico de estadísticas del trabajo adscrito al Ministerio de Trabajo y Bienestar Social; **El Salvador** indicó que había adoptado un Plan Nacional de seguridad y salud en el trabajo que prevé el establecimiento de un sistema de publicación de información y estadísticas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; Trinidad y Tabago anunció que publicará memorias anuales a partir de 2008; el Líbano informó de iniciativas para la creación de un sistema nacional de estadísticas conforme a las normas de la OIT; y *Uruguay*, un país que ha recibido asistencia técnica de la OIT, indicó que el Gobierno estaba instalando programas informáticos para establecer un sistema integrado de estadísticas de seguridad y salud en el trabajo. Atendiendo a una recomendación de la OIT, Francia indica que está reorganizando su sistema de información sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

266. Si bien la mayoría de los países que publican estadísticas presentan un panorama nacional completo⁸⁷, algunos tienen limitaciones, por ejemplo *Sudáfrica*, donde las estadísticas publicadas no incluyen los sectores de minería y marinería; en Colombia,

⁸³ Es así en Argentina, *Argelia*, *Belarús*, Bélgica, *Brasil*, Burkina Faso, Costa Rica, *Cuba*, *Letonia*, Malí, *República de Moldova*, *Portugal*, Singapur, *España*, Sri Lanka, *Turquía* y *República Bolivariana de Venezuela*.

⁸⁴ Véase, por ejemplo: Argentina en www.srt.gov.ar; Bélgica, Fondo de Accidentes del Trabajo en: www.fat.fgov.be; y Fondo de Enfermedades Profesionales en: www.fmp.fgov.be; *Brasil* en www.mte.gov.br; y www.previdenciasocial.com.br; Costa Rica en www.ins-cr.com; Singapur en www.mom.gov.sg/publish/momportal/en/home.html; *España* en www.mtin.es/estadisticas/anuario/htm; y la *República Bolivariana de Venezuela* en www.inpsasel.gov.ve/paginas/estadisticas.htm.

⁸⁵ **El Salvador**, la República de Moldova y *Uruguay*.

⁸⁶ Es así en Congo, Líbano y Trinidad y Tabago. En el Líbano, las únicas estadísticas disponibles sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales son las que producen las compañías aseguradoras privadas.

⁸⁷ Es así, por ejemplo, en *Argelia*, Austria, *Belarús*, Bélgica, Burkina Faso, Canadá, *Cuba*, *Chipre*, Indonesia, Italia, Malí, Mauricio, *México*, *Nueva Zelandia*, *Portugal*, Rumania, Singapur, *Eslovenia*, *España*, Suriname y Reino Unido.

donde sólo se incluye a los trabajadores afiliados al sistema nacional de riesgos laborales ⁸⁸; en *El Salvador*, Guatemala y Honduras, donde sólo se incluye a los trabajadores asegurados por el Instituto Nacional de Seguridad Social ⁸⁹; o en Polonia, donde las estadísticas no incluyen los sectores de defensa y seguridad, los servicios públicos ni los agricultores individuales. Algunos otros países como *Sudáfrica* publican estadísticas separadamente, por cada rama de actividad económica.

267. En algunos casos se reconoce explícitamente que la elaboración de estadísticas forma parte del desarrollo de políticas nacionales. *Australia* y *Nueva Zelandia* recopilan, analizan y publican conjuntamente datos que representan a los dos países como un todo, por intermedio del Consejo de Seguridad e Indemnización de Australia ⁹⁰. Esta información se publica, entre otras cosas, para determinar los progresos en relación con las estrategias nacionales, identificar factores que permitan mejorar los sistemas de seguridad y salud en el trabajo y la indemnización de los trabajadores, particularmente en lo referente a los recursos, y determinar qué efectos han tenido las reformas de esos sistemas y de las disposiciones de indemnización de los trabajadores, por medio de referencias cuando sea apropiado. Una normativa reciente del *Uruguay* establece específicamente que el órgano central tripartito de seguridad y salud en el trabajo debe analizar estadísticas de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales para poder contribuir al desarrollo de políticas preventivas nacionales, promover las investigaciones sobre los posibles riesgos de agentes químicos, físicos o biológicos y los problemas de ergonomía, promover la elaboración de programas de formación preventivos para los trabajadores interesados y evaluar nuevos riesgos ⁹¹.

B. Sistemas de clasificación

268. Una de las finalidades declaradas del Protocolo es armonizar los sistemas de registro y notificación estableciendo estadísticas que sean comparables en un marco internacional. La utilización de sistemas de clasificación internacionales uniformes para compilar estadísticas de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales es un elemento importante para realizar ese objetivo. Aunque la utilización de esos sistemas de clasificación internacionales puede plantear dificultades para muchos países, en particular países en desarrollo, el artículo 7 del Protocolo establece que las estadísticas deberán elaborarse siguiendo sistemas de clasificación que sean compatibles con los sistemas internacionales pertinentes y más recientes establecidos bajo los auspicios de la Organización Internacional del Trabajo o de otras organizaciones internacionales competentes. Se adoptó la formulación «siguiendo sistemas de clasificación que sean compatibles con» en previsión de la posible creación de nuevos sistemas de clasificación y para propiciar la utilización uniforme de los sistemas existentes. Todas las clasificaciones pertinentes se anexan a la resolución relativa a las estadísticas de lesiones del trabajo (causadas por accidentes del trabajo) adoptada por la 16.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (octubre de 1998) ⁹².

⁸⁸ Que representan sólo un 40 por ciento de la población activa.

⁸⁹ Que representan sólo entre el 20 por ciento y el 40 por ciento de la población activa.

⁹⁰ Información disponible en línea en www.nohsc-eu.gov.au/statistics/.

⁹¹ *Uruguay*: (8).

⁹² Disponible en http://www.ilo.org/global/What_we_do/Statistics/standards/resolutions/lang--es/docName--WCMS_087530/index.htm.

269. Como las memorias recibidas contienen relativamente poca información sobre este particular, es difícil sacar conclusiones generales. Sin embargo, los datos disponibles indican que los países utilizan distintos sistemas de clasificación. Trinidad y Tabago, Camerún, Honduras y *Zimbabwe*⁹³ indican que sólo utilizan la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) de la OIT, pero al parecer el sistema nacional de clasificación de la actividad económica del *Brasil* está basado tanto en el sistema de clasificación de la OIT⁹⁴ como en la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas (CIIU) de las Naciones Unidas⁹⁵. Costa Rica indica que también utiliza el sistema de la CIIU. Singapur indica que sus sistemas de clasificación están basados en el marco y los principios básicos de la CIUO y la CIIU. El Gobierno de Malasia indica que sus sistemas de clasificación están basados en la norma del Reino Unido y son compatibles con las normas de la OIT. *China* por su parte mantiene un sistema de clasificación que es diferente del sistema internacional y está adaptado a las condiciones del país; por ejemplo, en su sistema de declaración de incidentes de intoxicación en el trabajo y enfermedades profesionales utiliza la clasificación del Catálogo Nacional de Enfermedades Profesionales de 2002 que contiene diez categorías y 115 clases. Los sectores industriales están clasificados en un Catálogo Industrial de la Economía Nacional elaborado por la Oficina Nacional de Estadísticas.

270. En los ámbitos regionales se han emprendido iniciativas significativas para armonizar los criterios de clasificación, por ejemplo en la Unión Europea⁹⁶. Algunos países de la UE, por ejemplo *Chipre*, *Grecia*⁹⁷, *Italia*⁹⁸, *Países Bajos*, *Polonia*, *Portugal* y *Rumania*⁹⁹ indican que llevan estadísticas conformes a la Nomenclatura Estadística de Actividades Económicas en la Comunidad Europea (NACE) elaborada por la Oficina de Estadísticas de las Comunidades Europeas (Eurostat). En cambio, el Reino Unido utiliza los sistemas de clasificación de la Oficina Nacional de Estadísticas: la Clasificación Nacional Industrial de Actividades Económicas (SIC) y la Clasificación Nacional de Ocupaciones (SOC)¹⁰⁰. En América del Norte, los Estados Unidos utilizan sistemas de codificación propios para accidentes y enfermedades¹⁰¹ y un sistema de codificación de las industrias elaborado conjuntamente con Canadá y *México* en el marco del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, que es más detallado y diferente de los sistemas

⁹³ Excluidos los accidentes de trayecto.

⁹⁴ Excluidos los sucesos peligrosos.

⁹⁵ Véase www1.ibge.gov.br/concla.

⁹⁶ «*Estadísticas europeas de accidentes de trabajo (EEAT) – Metodología*», Oficina de Estadísticas de las Comunidades Europeas (Eurostat), 2001, en http://ec.europa.eu/employment_social/news/2002/apr/1130_es.pdf y «*Estadísticas europeas de las enfermedades profesionales (EEEP)*», Eurostat, 2000, en http://ec.europa.eu/employment_social/health_safety/docs/method_es.pdf.

⁹⁷ Grecia indica, en lo referente a las enfermedades profesionales, que el Instituto de Seguro Social (IKA), la organización de seguridad social más importante del país, lleva estadísticas anuales y precisa que la recopilación de información no es plenamente fiable y completa y, por tanto, tampoco los datos pertinentes publicados por el IKA, porque no se tiene un sistema completo de reconocimiento, registro y notificación de estas enfermedades. Los impresos de registro de accidentes del trabajo son conformes al protocolo de registro establecido en la Fase II de la metodología para estadísticas europeas de accidentes de trabajo (EEAT) y no se han armonizado con el actual protocolo de registro, establecido en la Fase III de las EEAT, que incluye nuevos parámetros de información que no pueden ser determinados por los servicios del IKA o el asegurado.

⁹⁸ www.inail.it.

⁹⁹ También utiliza los sistemas de las Naciones Unidas y de la OIT.

¹⁰⁰ La SOC está basada en la CIUO y la SIC está basada en la NACE (Rev. 2) (en el nivel de cuatro cifras).

¹⁰¹ www.bls.gov.

de codificación internacionales. En Canadá, tanto en el nivel provincial/territorial como el nivel federal, las estadísticas nacionales están basadas en una estructura de codificación elaborada por la Asociación de Normalización de Canadá ¹⁰². Las estadísticas nacionales producidas por el Programa Nacional de Accidentes del Trabajo de Canadá están basadas en la Clasificación Industrial Nacional de 1980.

C. Estadísticas disponibles

271. Algunos países incluyeron estadísticas en sus memorias. Por ejemplo, *Belarús* indicó que el número de accidentes relativos a la seguridad y la salud en el trabajo había disminuido entre 2004 y 2007. La información recibida de *Islandia* indica un aumento del número de accidentes del trabajo, pero según la Administración de Seguridad y Salud en el Trabajo lo que ha aumentado es el número de notificaciones y no el número de accidentes propiamente dicho ¹⁰³. Por otra parte, Ucrania indicó una disminución del número de incidentes del 4,2 por ciento en 2007. La información de *Suecia* indica que los problemas de lesiones del sistema osteomuscular y mala salud provocada por el estrés y las condiciones psicosociales en el lugar de trabajo son objeto de creciente preocupación ¹⁰⁴ pero que los datos publicados recientemente muestran una tendencia general a una disminución del número de accidentes y enfermedades profesionales notificados ¹⁰⁵. Malawi indicó que no había estadísticas actualizadas, que muchos accidentes del trabajo y sucesos peligrosos no se notifican y que hay dificultades para diagnosticar y determinar el origen profesional de algunas enfermedades.

272. Tomando en consideración la información detallada contenida en las memorias nacionales de acceso público, en Internet por ejemplo, las estimaciones más recientes de la OIT (publicadas en 2008) indican que el número total de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, mortales y no mortales, no ha variado significativamente en los últimos 10 años. Esta discordancia entre las iniciativas y los resultados tiene muchas explicaciones, principalmente relacionadas con la mundialización de las economías. Si se analizan detenidamente las estadísticas se observa que el número de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales ha disminuido continuamente en los países industrializados, pero no en los países que se industrializan rápidamente ni en otros que son demasiado pobres para mantener sistemas eficaces de seguridad y salud en el trabajo y velar por la aplicación efectiva de la legislación. Estas nuevas estimaciones están basadas en estadísticas disponibles para 2003 ¹⁰⁶. Se ha estimado que en 2003 ocurrieron

¹⁰² La denominación de esta estructura de codificación es CSA Z-795-96.

¹⁰³ En 2007, en una solicitud directa al Gobierno de Islandia en relación con el Convenio núm. 155, el Comité de Expertos pidió al Gobierno que siguiera proporcionando estadísticas pertinentes sobre las tasas de accidentes en el lugar de trabajo y, cuando fuera apropiado, un análisis más detallado de las causas del aumento de las tasas de accidentes.

¹⁰⁴ En 2006, en una solicitud directa presentada al Gobierno de *Suecia*, el Comité de Expertos observó la información proporcionada y las medidas adoptadas para hacer frente al problema, que incluyen iniciativas para mejorar la eficiencia de las disposiciones nacionales en esta esfera, por ejemplo la creación de una nueva autoridad única competente (Autoridad de Condiciones de Trabajo), y pidió al Gobierno que proporcionara más información sobre los efectos de todas las medidas adoptadas para frenar el aumento de las enfermedades profesionales y causadas por el estrés, en particular las lesiones osteomusculares y el estado de mala salud consecuencia del estrés y las condiciones psicosociales.

¹⁰⁵ En 2007, aproximadamente el 20 por ciento de la población activa de Suecia informó de problemas causados por las condiciones de trabajo. Esta cifra disminuyó en un 3 por ciento con respecto a los dos años anteriores. Véase www.av.se/pressrum/pressmeddelanden/2008/2008-09-18.aspx.

¹⁰⁶ Estimaciones mundiales actualizadas de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Päivi Hämäläinen, Tampere University of Technology, Institute of Occupational Safety Engineering, PO Box 541, FIN-33101 Tampere, Finlandia, tel.: +358 3 3115 2507, fax: +358 3 3115 2671, correo electrónico: paivi.hamalainen@tut.fi.

cerca de 358.000 accidentes del trabajo mortales, apenas más que en 2001, pero se observa un aumento del número de accidentes del trabajo no mortales que suman cerca de 337 millones de casos en el año. Por otra parte, el número de enfermedades profesionales mortales ha disminuido ligeramente a 1,95 millones por año ¹⁰⁷.

Estimación del número de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales mortales y no mortales

Año	Accidentes del trabajo mortales	Accidentes que han ocasionado una baja laboral de ≥ 4 días (millones)	Enfermedades profesionales mortales (millones)
2001	351.000	268	2,03
2003	358.000	337	1,95

Fuente: OIT: «Más allá de muertes y lesiones: El papel de la OIT en la promoción de trabajos seguros y saludables» (Ginebra 2008).

273. El aumento del número de accidentes no mortales se explica en parte por el aumento de la población económicamente activa en todo el mundo y, en algunas regiones, por el aumento del empleo total. Téngase en cuenta igualmente que los datos utilizados para estos cálculos representan algunos países superior al de períodos anteriores. El número de muertes ocasionadas por substancias peligrosas prácticamente se duplicó y asciende a 651.000 aproximadamente ¹⁰⁸. El motivo principal es que ahora se considera que la fracción atribuible en la neumopatía obstructiva crónica es mucho más importante, si se compara con las estimaciones anteriores. Si se toman en consideración estos factores, las nuevas estimaciones en realidad sólo reflejan con mayor precisión la situación de 2001.

274. En resumen, muchas son las diferencias entre los países y dentro de éstos en lo que respecta al acopio y análisis de datos estadísticos sobre SST. Lo anterior abarca desde diferencias en cuanto a las definiciones como en cuanto a la compilación y la clasificación. Esto significa que la OIT no cuenta con herramientas precisas para proporcionar un panorama global y claro de la situación en materia de SST, que pueda ofrecer a sus Estados Miembros. Los datos que presentamos no permiten una amplia comparación en el plano internacional. La falta de estos datos también dificulta el desarrollo de estrategias focalizadas que puedan ser progresivamente mejoradas a escala mundial.

275. La Comisión recomienda encarecidamente a la Oficina que elabore una estrategia de promoción de la SST y que aliente y proporcione asistencia a los Estados Miembros para que compilen y proporcionen información estadística en virtud de sistemas de clasificación internacionales unificados, tales como los que figuran en el anexo a la Resolución sobre estadísticas de lesiones profesionales ocasionadas por accidentes del trabajo, adoptada por la 16.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (octubre de 1998). Asimismo, recomienda a la Oficina que elabore una estrategia de promoción del Protocolo encaminada a aumentar su ratificación por los Estados Miembros.

¹⁰⁷ OIT: *Beyond deaths and injuries: The ILO's role in promoting safe and healthy jobs*, informe de introducción para debate en el XVIII Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, celebrado en junio de 2008 en Seúl, República de Corea (Ginebra, 2008), en: www.ilo.org/public/english/protection/safework/wdcongrs18/safework_report.pdf (disponible sólo en inglés).

¹⁰⁸ T. Driscoll y colab.: «The global burden of disease due to occupational carcinogens», en *American Journal of Industrial Medicine*, vol. 48, págs. 419-431.

Capítulo IV

Impacto, obstáculos y perspectivas de nuevas ratificaciones

1. El Convenio y la Recomendación

276. Veintisiete años después de su adopción, el Convenio núm. 155 ha sido ratificado por 52 países. Cinco países han ratificado también el Protocolo relativo al Convenio adoptado en 2002.

277. La información disponible muestra claramente que un gran número de países, en todas las regiones del mundo, ha establecido o está en proceso de establecer progresivamente un proceso de política nacional conforme a lo previsto en el Convenio y la Recomendación. Según lo detallado anteriormente, este es el caso de la mayoría de los 52 Estados Miembros que han ratificado el Convenio, y también de un gran número de Estados que no lo han ratificado.

278. Al menos 21 países que no han ratificado el Convenio han informado haber tomado o estar tomando en consideración el Convenio en el marco de los esfuerzos que despliegan para mejorar tanto la legislación como la práctica nacionales en materia de SST¹. El Congo, por ejemplo, ha señalado que está adoptando medidas encaminadas a ratificar el Convenio y el Protocolo y que, desde que se adoptara el Convenio, ha promulgado una serie de decretos relacionados con la SST y ha modificado, en consecuencia, su Código del Trabajo. Egipto ha informado, en términos generales, que ha adoptado un nuevo Código del Trabajo a fin de tener en cuenta el progreso tecnológico y asegurar su conformidad con los convenios de la OIT; por su parte, Tailandia ha informado que, en el contexto del desarrollo de su política nacional, el Convenio representa un ideal hacia el cual se orientarán sus políticas. Asimismo, el Gobierno de Sri Lanka ha indicado que se ha elaborado un proyecto de ley sobre seguridad, salud y bienestar en el trabajo con arreglo a un mecanismo tripartito e inspirándose en el Convenio, el Protocolo y la Recomendación, proyecto que se está ultimando para su aprobación por el Parlamento.

279. Durante los cinco últimos años en 22 países se ha concluido o se está concluyendo la redacción de nuevas leyes exhaustivas en materia de SST². Estas adaptaciones de la

¹ Se trata de Bahrein, Chipre, Congo, Egipto, Eritrea, Estonia, Grecia, Guatemala, Jordania, Letonia, Líbano, Lituania, Malawi, Marruecos, Namibia, Qatar, República Arabe Siria, Sri Lanka, Suriname, Tailandia y Trinidad y Tabago.

² Australia, Bosnia y Herzegovina, China, Eslovenia, España, ex República Yugoslava de Macedonia, Irlanda, Italia, Kazajstán, Lituania, Mauricio, Noruega, Países Bajos, Perú, Rumania, Serbia, Seychelles, Singapur, República Unida de Tanzania, Trinidad y Tabago, República Bolivariana de Venezuela y Viet Nam. Se están ultimando proyectos de ley en Kiribati, Sri Lanka, Turquía y Zambia.

legislación nacional parecen estar encaminadas a allanar el camino hacia la futura ratificación del Convenio. Según se informa, las perspectivas de ratificación se han debatido en casi la mitad de los Estados incluidos en este Estudio general que no han ratificado el Convenio. Estos debates han dado lugar a una decisión formal de iniciar el proceso de ratificación en dos países (Bélgica³ y Trinidad y Tabago). Otros 11 países⁴ han manifestado que tienen la intención de ratificar el Convenio. Entre ellos, Bahrein, Madagascar y Malí han informado que todavía no han formulado una política nacional, y Mozambique ha indicado que, a pesar de que la legislación y la práctica nacionales no son totalmente concordantes con algunas de las disposiciones del Convenio, no hay grandes obstáculos que impidan su ratificación.

280. Un grupo de 16 países⁵ ha informado que se están llevando a cabo debates sobre una posible ratificación del Convenio, así como sobre los obstáculos identificados y las medidas necesarias para superarlos. Tres países han informado que todavía no se ha llegado a un acuerdo con los interlocutores sociales, en particular los empleadores, para iniciar los procedimientos de ratificación. Este es el caso de Eritrea y Guatemala y también de India, donde el sindicato Bharatiya Mazdoor Sangh (BMS) señaló que el verdadero obstáculo para la ratificación consistía en que muchos empleadores del país no estaban dispuestos a asumir la carga financiera de la SST. Tanto el BMS como el CITU consideran que el Gobierno indio no ha realizado los esfuerzos necesarios para que se ratifique el Convenio. En Qatar y Tailandia, se hace indispensable llevar a cabo nuevas conversaciones con los interlocutores sociales. En Bahrein, Jordania, Madagascar y Malí, la ratificación sería el paso posterior a la adopción de una política nacional a este respecto. Azerbaiyán está llevando a cabo un programa de desarrollo de la protección social de la población (2008-2013) en colaboración con el Banco Mundial, programa que incluye, entre otras cosas, una revisión de la legislación nacional en materia de SST.

281. Algunos países consideran la falta de conformidad entre la legislación nacional y las disposiciones específicas del Convenio como un obstáculo para la ratificación. Por ejemplo, Kiribati señaló a este respecto los artículos 4, 7 y 11, apartado *e*). El Líbano hizo referencia a los artículos 7 y 11, apartado *b*); Austria, al párrafo 2 del artículo 9; Canadá (Saskatchewan) y Egipto se refirieron al artículo 12; Francia y Sri Lanka, a los artículos 13 y 19, apartado *f*); Austria, Líbano y Mauricio⁶, al artículo 14, y Canadá (Commonwealth y Terranova y Labrador), se refirió al párrafo 3 del artículo 16. Honduras señaló que podría dar cumplimiento a los artículos 4 y 11, apartados *c*) y *e*), y ratificar el Convenio previa celebración de consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

282. Ecuador informa que antes de considerar la ratificación del Convenio debe adoptar y aplicar una política nacional sobre SST, coordinar el sistema nacional de SST y reforzar la comisión tripartita en materia de SST. Malasia, Namibia, el Reino Unido y Suriname se refieren, en términos más generales, a la necesidad de modificar la

³ El Gobierno de Bélgica declaró que una ley relativa a la ratificación del Convenio fue aprobada el 3 de junio de 2007 y será publicada oficialmente tan pronto como las autoridades federales hayan dado su aprobación.

⁴ Bahrein, Congo, Filipinas, Líbano, Madagascar, Malí, Mauricio, Mozambique, República Árabe Siria, Yemen y Zambia.

⁵ Azerbaiyán, Canadá, Egipto, Francia, Grecia, India, Iraq, Malasia, Namibia, Pakistán, Polonia, Qatar, Rumania, Tailandia, Túnez y Yemen.

⁶ En este sentido, la Federación de Empleadores de Mauricio indica que no prevé ratificar el Convenio, ya que Mauricio no será capaz de cumplir las numerosas disposiciones contenidas en este instrumento en su etapa actual del desarrollo económico y social.

legislación. En Namibia este tipo de modificaciones es especialmente complicado debido a la fragmentación de la legislación. En el Reino Unido parece que dichas modificaciones son mínimas, pero exigen muchos recursos. Argentina, Burkina Faso, Perú⁷, Singapur y Yemen indican que no han tropezado con obstáculos para su ratificación, pero no proporcionan información sobre si consideran ratificarlo. Algunos países han manifestado la intención de ratificar otros instrumentos de la OIT sobre SST, como el Convenio núm. 184⁸ y el Convenio núm. 187⁹. Esto muestra la amplia e interdependiente naturaleza de las normas internacionales sobre SST. En el caso de los demás países informantes (que no han ratificado el Convenio) los hay que no consideran la posibilidad de ratificar el Convenio o no proporcionan ninguna información al respecto¹⁰.

283. En lo que respecta a la aplicación de la Recomendación, cuyas disposiciones están estrechamente vinculadas a las del Convenio, a lo largo del presente Estudio general se ha hecho referencia a la legislación y la práctica nacionales que tienen relación con ella. Muchos países, en particular, los que están tecnológicamente avanzados, informan que, en la legislación y en la práctica, aplican casi todas las disposiciones de la Recomendación, incluidos los párrafos 3 y 4 relativos a la política nacional en materia de SST. La mayoría de estos países han optado por no informar en detalle sobre la aplicación de estos párrafos, ya que la legislación correspondiente es a menudo muy extensa.

2. El Protocolo

284. Si se compara la información relativa al curso dado a las cuestiones abarcadas por el Protocolo se constata que ésta es considerablemente menor¹¹. Entre los países que respondieron, *Chipre* ha eliminado recientemente un obstáculo para la ratificación al introducir la obligación de notificar los accidentes de trayecto y está examinando la posibilidad de ratificar el Protocolo. *Portugal* ha indicado que el proyecto de decreto por el que se aprobará la ratificación del Protocolo está en la etapa de debate público¹².

285. Otros 13 países han señalado que están examinando la posibilidad de ratificar el Protocolo¹³. Algunos han hecho referencia a los debates en curso sobre la necesidad de

⁷ Al respecto, la Cámara de Comercio de Lima indicó que la legislación nacional en materia de SST regula las cuestiones de SST en el país, pese a que el Perú no ha ratificado los instrumentos pertinentes de la OIT.

⁸ Filipinas.

⁹ Austria, Bélgica, Burkina Faso, *Dinamarca*, Filipinas, *República de Moldova*, *Mongolia*, *Serbia*, Singapur. La ratificación se considera favorablemente en otros nueve países, a saber, *Australia*, Camerún, *Chipre*, Lituania, Malawi, Perú, *Seychelles*, República Arabe Siria y Zambia.

¹⁰ La JTUC-RENGO del Japón indicó que el Ministro de Trabajo había estado presionando al Gobierno central para ratificar el Convenio, y había abogado por la ratificación no sólo en reuniones tripartitas sobre materias de la OIT, sino también directamente. Sin embargo, el Gobierno no ha respondido ni facilitado un informe de avance sobre sus esfuerzos en favor de la ratificación.

¹¹ Sólo 21 países respondieron de forma específica a esta pregunta.

¹² Al respecto, la Confederación del Comercio y los Servicios de Portugal (CCSP) indicó que las disposiciones del Protocolo ya se han incorporado en la legislación nacional. La Confederación de la Industria Portuguesa (CIP) tiene serias reservas con respecto a la ratificación del Protocolo por Portugal, ya que considera que las disposiciones del Protocolo son demasiado vagas o inadecuadas.

¹³ *Australia*, Congo, *Letonia*, Líbano, Malasia, Malí, Mauricio, Mozambique, Namibia, Polonia, Qatar, Rumania y Tailandia.

introducir modificaciones en el texto para hacer posible su ratificación¹⁴. Entre éstos, el Líbano ha indicado que necesita asistencia técnica para establecer un sistema nacional de estadísticas. En cuanto a los países que han examinado la posibilidad de ratificar el Protocolo, ocho¹⁵ sostienen que no han encontrado obstáculos a la ratificación, o sólo han encontrado obstáculos menores. Bélgica, Estonia y *Letonia* señalaron que antes de que se pueda iniciar el proceso de ratificación, se debe negociar un acuerdo tripartito.

286. Algunos países¹⁶ han identificado obstáculos específicos a la ratificación del Protocolo, principalmente con respecto a los artículos 2, 4, apartados *a)* y *b)*, 6 y 7¹⁷. La información disponible indica que resta mucho por hacer para lograr la armonización deseada de los procesos de registro y notificación, y muchos países han señalado específicamente que los requisitos relativos a la producción de las estadísticas nacionales son un obstáculo para la ratificación del Protocolo.

3. Asistencia de la OIT a los Estados Miembros y a los interlocutores sociales

287. La cooperación con otras organizaciones o entidades internacionales que intervienen en diferentes áreas relacionadas con la SST es una manera eficaz de garantizar que los valores de la OIT en este ámbito sean tomados en cuenta en la elaboración de las normas técnicas internacionales y de los instrumentos conexos. A través de la colaboración internacional, la OIT se ha posicionado en el centro de las alianzas y redes mundiales, que son vitales para que la OIT pueda mantener actualizado su acervo de conocimientos técnicos y aportar a las bases de conocimientos de sus interlocutores¹⁸. Para orientar mejor la asistencia técnica y el asesoramiento que ofrece la OIT a los Estados Miembros y a los interlocutores sociales en sus actividades en materia de SST, en estos últimos años la OIT se ha ceñido a una estrategia coherente con vistas a acrecentar los efectos de su sistema de normas¹⁹. La asistencia se ha ofrecido a

¹⁴ Líbano, Namibia, Qatar y Suriname.

¹⁵ *Australia, Brasil, Bélgica, Congo, Eslovenia, Estados Unidos, Letonia* y Singapur.

¹⁶ *Chipre, Jordania, Kiribati, Líbano, Mauricio, Namibia, Qatar* y Tailandia.

¹⁷ A este respecto, el Canadá (en los niveles federal y provincial), Mauricio y Sri Lanka han identificado obstáculos a la ratificación en relación con el art. 2 y el art. 4, aptdo. *a)*, inciso i), relativos al registro y la notificación de los accidentes de trayecto. En Sri Lanka, la Federación de Sindicatos de Ceilán y el Sindicato de Trabajadores de Lanka Jathika apoyaron la ratificación del Convenio y el Protocolo. Mauricio identificó como obstáculo a la ratificación el art. 3, aptdo. *a)*, inciso ii) sobre la información a los trabajadores y sus representantes acerca del sistema de registro; el Japón y Mauricio identificaron como obstáculo el art. 4, aptdo. *a)*, inciso ii), sobre la información a los trabajadores y sus representantes acerca de los casos notificados; Bélgica identificó como obstáculo el art. 4, aptdo. *a)*, en el que se exige que el empleador notifique las enfermedades profesionales; Mauricio identificó como obstáculo el art. 4, aptdo. *b)*, relativo a la notificación de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales por parte de las instituciones aseguradoras y los servicios de salud en el trabajo; por último, Jordania, Líbano y Namibia identificaron como obstáculo los arts. 6 y 7 relativos a las estadísticas.

¹⁸ Véase un resumen sobre la colaboración internacional actual en materia de SST en *Beyond deaths and injuries: The ILO's role in promoting safe and healthy jobs*, informe de introducción al XVIII Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, OIT, 2008 (sólo en inglés), págs. 12-15.

¹⁹ En particular, desde que se adoptó en 2003 la Estrategia global de seguridad y salud en el trabajo www.ilo.org/public/spanish/protection/safework/globstrat_s.pdf, y a partir de 2008, teniendo en cuenta lo planteado en la Declaración de la OIT sobre justicia social para una globalización equitativa en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_099766.pdf.

varios países para la elaboración de los perfiles nacionales en el ámbito de la SST²⁰, la adopción de políticas sobre SST y la aplicación de los programas nacionales de SST²¹, con la finalidad de que evaluaran la situación nacional, como una primera etapa, antes de que adoptaran medidas para mejorar los sistemas nacionales mediante programas con objetivos bien definidos. La ratificación y la aplicación efectiva de las normas de la OIT en materia de SST, en particular el Convenio núm. 155 junto con el Convenio núm. 187, se han promovido en todas las regiones del mundo, entre otros, a través de reuniones y talleres²². Se han llevado a cabo actividades de cooperación técnica encaminadas a mejorar las políticas y las estrategias nacionales de SST en Costa Rica, la República Dominicana, Guatemala y *Nigeria* (país que elaboró una nueva política) y se ha proporcionado asesoramiento para establecer mecanismos destinados a mejorar los sistemas nacionales de SST en *Argelia* (se creó un nuevo instituto encargado de la SST), en *Serbia*, (se creó una nueva Dirección de SST), en Sri Lanka (se creó un sistema integrado de inspección del trabajo). Malí ha solicitado recientemente asistencia de la OIT para elaborar una política nacional en materia de SST. La asistencia técnica proporcionada en varios de los ámbitos que comprende la SST ha sido igualmente un elemento importante en la cooperación técnica. El Centro Internacional de Formación de la OIT, con sede en Turín, ha impartido cursos sobre SST. En la esfera de la inspección del trabajo, la OIT ha colaborado con la Asociación Internacional de Inspectores del Trabajo (IALI) en la elaboración de materiales de formación, tales como el Sistema Integrado de Formación sobre Inspección del Trabajo destinado a ayudar a los países a elaborar y mejorar sus programas nacionales de formación de los inspectores del trabajo. Se han realizado igualmente talleres de formación para los inspectores del trabajo en muchos países²³.

²⁰ Muchos países han elaborado perfiles nacionales de SST o se encuentran ya en la etapa final de esta tarea, entre ellos: *Argelia*, Azerbaiyán, Bahamas, Barbados, *Bosnia y Herzegovina*, Bulgaria, Camboya, Chile, *China*, Costa Rica, *Cuba*, República Dominicana, *Etiopía*, Guatemala, Gabón, Jamaica, Jordania, República Democrática Popular Lao, *ex República Yugoslava de Macedonia*, *México*, *República de Moldova*, *Montenegro*, Rumania, *Serbia*, Suriname, Tayikistán, Túnez, Trinidad y Tabago y Uzbekistán.

²¹ Es el caso de *Albania*, *China*, *Croacia*, Indonesia, *Kazajstán*, República Democrática Popular Lao, *ex República Yugoslava de Macedonia*, *República de Moldova*, *Mongolia*, *Montenegro*, *Serbia*, *Seychelles*, Tailandia y *Viet Nam*.

²² Por ejemplo en Afganistán, Burkina Faso, Egipto, *Etiopía*, Níger, Perú, *Seychelles*, Togo, y Zambia con respecto al Convenio núm. 187; *China* con respecto al Convenio núm. 155; Sudán con respecto a los Convenios núms. 170 y 187; y los países miembros de la ASEAN, del Asia del Sur y los Estados árabes con respecto al Convenio núm. 187.

²³ *Cuba*, *Croacia*, Egipto, *Etiopía*, *Fiji*, República Democrática Popular Lao, *ex República Yugoslava de Macedonia*, *México*, *República de Moldova*, *Montenegro*, Rumania, *Sudáfrica*, *Uzbekistán*, *Ucrania* y *Viet Nam*.

Capítulo V

Observaciones finales

288. La Comisión se congratula de haber tenido la oportunidad de realizar un estudio global de los progresos realizados en el ámbito de la SST y, más precisamente, del efecto dado por los Estados Miembros a las disposiciones del Convenio y su Protocolo, así como a la Recomendación. La Comisión espera que este examen contribuirá a lograr una mejor comprensión de los requisitos incorporados en los citados instrumentos, esclarecer aún más sus fines esenciales, evaluar sus repercusiones sobre las leyes, los reglamentos y las prácticas nacionales en el ámbito de la SST, y superar los obstáculos que se planteen a su ratificación y su aplicación. El elevado número de respuestas recibidas en el marco del presente Estudio general demuestra un grado creciente de sensibilización acerca de la importancia que los Estados Miembros asignan a la SST. La información abundante y detallada proporcionada por los gobiernos ha permitido que la Comisión se haga una idea general, precisa y fiable, de las políticas y de los progresos institucionales y legislativos alcanzados desde 1981.

289. No obstante, habida cuenta de las dificultades encontradas para acceder a las fuentes de información, en particular a los datos estadísticos y las decisiones judiciales, a la Comisión no le ha sido posible sacar conclusiones generales y decisivas en lo que respecta a la aplicación de estos instrumentos en la práctica. Las observaciones formuladas por las organizaciones de empleadores y de trabajadores aportaron en algunos casos nuevas perspectivas resultantes de su aplicación en la práctica y de las dificultades encontradas. Lamentablemente, el número de comentarios recibidos de su parte fue relativamente reducido. La Comisión hubiese deseado poder contar con más información sobre un tema de tanta importancia para los interlocutores sociales.

1. La pertinencia continuada de los instrumentos

290. Los objetivos fundamentales de los instrumentos que se examinan apuntan a prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y a establecer un medio ambiente de trabajo cada vez más seguro y saludable por medio de una acción progresiva y coordinada, tanto a nivel nacional como de la empresa, en la que participen plenamente todas las partes interesadas. ***Estas normas internacionales constituyen un marco referencial para el establecimiento y la aplicación de sistemas nacionales de SST amplios y adaptables a las condiciones nacionales.*** La estrategia preconizada en estos instrumentos prevé acciones en cuatro ámbitos principales: ***primero***, la formulación, la puesta en práctica y la revisión periódica de una política nacional sobre SST en la que se exprese la voluntad política de llevar adelante medidas globales y coherentes respecto de la reglamentación, la aplicación y la promoción de acciones en esta esfera; ***segundo***, la promoción del diálogo social mediante la participación, la colaboración y la cooperación, plena y en todos los niveles, de los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones respectivas, así como de otras partes interesadas;

tercero, la definición de las funciones, responsabilidades, deberes y derechos respectivos de los interlocutores sociales; *cuarto*, el desarrollo y la difusión de los conocimientos, la educación, la formación y la información.

291. A pesar de la complejidad que reviste regular los numerosos elementos científicos, socioeconómicos y técnicos de la SST, así como los recursos económicos que se necesitan, *el Estudio muestra que numerosos Estados Miembros, hayan ratificado o no el Convenio, despliegan crecientes esfuerzos para dar efecto a las disposiciones, no sólo del Convenio y de su Protocolo sino también de la Recomendación. Además, un número importante de países, particularmente del mundo en desarrollo, han informado que elaboran o actualizan sus políticas y estrategias, así como sus sistemas de regulación y de control de la aplicación en el ámbito nacional. Asimismo, son muchos los países que reorientan su acción en el ámbito de la SST en torno a varias cuestiones que han venido cobrando relevancia, como el estrés y los trastornos del aparato locomotor, la asistencia a las PYME y la promoción de mejores prácticas.*

292. En este Estudio general, la Comisión ha examinado la importancia y la pertinencia de contar con cláusulas de flexibilidad, en particular, cláusulas de exclusión en virtud del artículo 1, párrafo 2) y del artículo 2, párrafo 2). La Comisión ha destacado que las cláusulas de flexibilidad deberían utilizarse como disposiciones habilitantes y no para justificar una desprotección de los trabajadores en materia de SST. La Comisión hace hincapié en que las categorías de trabajadores excluidas no deben considerarse como exclusiones permanentes sino como cláusulas que anticipan que los Estados Miembros progresarán y extenderán el ámbito de aplicación del Convenio hasta abarcar dichas categorías de trabajadores. El artículo 1, párrafo 3) y el artículo 2, párrafo 3), prescriben que los Estados Miembros deben informar con regularidad acerca de todo progreso realizado hacia una aplicación más amplia del Convenio. Parece existir, sin embargo, una cierta satisfacción respecto de las exclusiones iniciales, puesto que nada parece haber cambiado con respecto a las exclusiones en el curso del tiempo. *La Comisión recomienda a la Oficina que focalice su acción en estas categorías de trabajadores y aliente a los Estados Miembros a que examinen la situación e informen respecto de estas categorías excluidas de trabajadores, a fin de determinar si su exclusión ya no se aplica o si se aplica de manera más limitada, habida cuenta de la evolución de las circunstancias o como parte de la aplicación de una política nacional más coherente. Lo anterior debe hacerse en consulta con los interlocutores sociales, tal como lo dispone el Convenio en los citados artículos.*

293. La información disponible para este Estudio general corrobora la idea de que a estos instrumentos les corresponde un papel determinante en la acción nacional en este ámbito. Muchos de los países cubiertos por el Estudio han indicado que las normas de la OIT en materia de SST han sido y siguen siendo una referencia para el desarrollo y el fortalecimiento de sus sistemas nacionales de SST, y un número creciente de ellos considera que ha alcanzado las condiciones propicias para ratificar el Convenio. *El número de Estados Miembros que ha ratificado el Convenio ha aumentado sostenidamente desde su adopción y, a juzgar por la cantidad de intenciones de ratificación comunicadas, el movimiento debería ir acelerándose. Esto es una clara indicación de que la pertinencia del Convenio no sólo se mantiene, sino que se incrementa en una época de rápidos cambios socioeconómicos y tecnológicos a escala mundial.*

294. Las características de globalidad y progresividad, así como los mecanismos de flexibilidad contenidos en los instrumentos en cuestión están claramente arraigados en el proceso de gestión de la SST. Asimismo, en relación con la necesidad de aplicar un enfoque integrado en sus actividades normativas en el ámbito de la SST, la OIT reconoció en 2003 que, a raíz de la globalización de las economías era indispensable y

urgente seguir insistiendo en la importancia que reviste lograr unas condiciones y un medio ambiente de trabajo decentes, seguros y saludables, como elemento esencial de la justicia social. Esta voluntad redundó en la adopción del Convenio núm. 187 y de la Recomendación núm. 197, en 2006. A este respecto, cabe señalar que la lista de instrumentos que figura en el anexo a la Recomendación núm. 197, que ha sustituido a la lista de instrumentos contenida en el apéndice a la Recomendación núm. 164, se consideran generalmente como una referencia válida y global para la acción a escala internacional, nacional y de la empresa al objeto de establecer unas condiciones y un medio ambiente de trabajo más seguros y saludables. A la vez que integran y reafirman la política, los principios y los procesos definidos en el Convenio núm. 155 y la Recomendación núm. 164, los instrumentos de 2006 proporcionan orientaciones complementarias sobre la forma de elaborar la política nacional prevista en el artículo 4 del Convenio núm. 155 y de iniciar el círculo virtuoso de la mejora continua, basado en la revisión periódica de la política y de las acciones realizadas. ***Estos instrumentos subrayan la importancia que reviste aplicar un enfoque sistémico a la gestión de la SST y establecer progresivamente el objetivo a largo plazo de instaurar una cultura preventiva de la seguridad y la salud por medio de una actividad constante de sensibilización, capacitación, educación e información, y mantenerlo. Proporcionan además un marco de referencia para las normas vigentes en materia de SST, que prevé, entre otras medidas, el desarrollo de métodos para medir los progresos en este campo. El ritmo constante y en aumento de la ratificación del Convenio núm. 187 es una indicación adicional del creciente apoyo de los mandantes tripartitos de la OIT a su acción en materia de SST.***

295. Puesto que el Convenio núm. 155 conserva su pertinencia como marco referencial para la integración de los distintos componentes de los sistemas nacionales de SST y para definir las funciones, responsabilidades, deberes y derechos respectivos de los interlocutores sociales, ***cuando sea necesario se deberían desplegar esfuerzos adicionales, incluida la prestación de asistencia técnica, para promover el Convenio núm. 155 conjuntamente con el Convenio núm. 187, habida cuenta de la estrecha vinculación entre ambos instrumentos.***

296. La importancia que reviste contar con datos sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales dignos de confianza se ha destacado repetidamente en este Estudio. El Convenio núm. 155 impone a los Estados Miembros la obligación de formular, aplicar y revisar una política nacional coherente, así como la de medir los progresos realizados y su impacto en la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores y del medio ambiente de trabajo. Independientemente de la ratificación del Protocolo, una compilación eficaz de datos y su análisis por los Estados Miembros es fundamental para identificar los ámbitos prioritarios de acción en materia de SST, incluidos los recursos y las necesidades de formación para abordar los fallos y evaluar posteriormente la eficacia de las medidas adoptadas para subsanarlos. El Protocolo es un instrumento reforzador, el cual, una vez aplicado, tiene la virtud de mejorar los métodos de compilación de datos en los Estados Miembros en su propio beneficio, de modo que los datos compilados se armonicen con las clasificaciones internacionales y permitan establecer comparaciones internacionales. ***La Comisión recomienda encarecidamente a la Oficina que elabore una estrategia de promoción y de aliento y que preste asistencia a los Estados Miembros para que compilen y proporcionen información estadística acorde con los sistemas internacionales de clasificación, tales como el que se anexa a la Resolución sobre estadísticas de lesiones profesionales ocasionadas por accidentes del trabajo, adoptada por la 16.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (octubre de 1998). Asimismo, la Comisión recomienda a la Oficina que elabore una estrategia de promoción para que aumenten las***

ratificaciones del Protocolo por los Estados Miembros e insta a los gobiernos a que respondan favorablemente a ésta.

2. Enfrentándose a un desafío continuo

297. A pesar de los avances innegables que se observan en las áreas del desarrollo de la política, los dispositivos institucionales y las capacidades legislativas, se ha estimado que cada año se siguen produciendo alrededor de dos millones de muertes y 330 millones de accidentes en relación con la actividad laboral. La aplicación de medidas preventivas y de protección en el lugar del trabajo es un proceso complejo y permanente que requiere, por un lado, disponer de conocimientos técnicos y competencias profesionales acordes con la magnitud de las empresas y con sus actividades específicas, pero también de una cultura nacional de prevención en materia de SST. En todo caso, se debe reconocer que, para muchos países, afrontar todas las cuestiones relativas a la SST que puedan surgir en un contexto de cambios socioeconómicos y tecnológicos cada vez más rápidos constituye un desafío formidable.

298. La Comisión toma nota de que las microempresas y las PYME se beneficiarían del incremento de los esfuerzos desplegados por las autoridades competentes para garantizar y facilitar el acceso a orientación, asesoría y formación en materia de SST mediante disposiciones que sean prácticas, de bajo costo y fáciles de aplicar. En lo que respecta a las empresas multinacionales, la Comisión se refiere a la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (OIT-EMN Declaración), que contempla que las EMN deberían aplicar las normas más estrictas en el ámbito de la SST. *Teniendo en cuenta la experiencia que han acumulado dichas empresas en el ámbito empresarial en su conjunto, y las cadenas de suministro, incluido el conocimiento de los principales peligros, la Comisión las alienta a que promuevan las cuestiones relativas a la seguridad y la salud en el trabajo, compartiendo con las microempresas y las PYME la información de que disponen, a que contribuyan al fortalecimiento de las capacidades y a que las ayuden a poner en práctica, por lo menos, las medidas de prevención y de protección básicas.*

299. Las iniciativas en el ámbito de la SST así como los instrumentos de que se valen las empresas, en particular las empresas multinacionales, desempeñan un papel importante en las economías de la mayoría de los países y en las relaciones económicas internacionales y contribuyen a promover la responsabilidad social de las empresas y su asunción de responsabilidades en materia de seguridad y salud. Varias empresas multinacionales han adoptado ya iniciativas voluntarias en el ámbito de la SST que van más allá del cumplimiento de la legislación nacional. *La Comisión reconoce la contribución positiva que las empresas, entre ellas las empresas multinacionales, pueden aportar a la mejora de la seguridad y salud en el lugar del trabajo, y, por consiguiente, al progreso económico y social. La Comisión considera, en particular, que las empresas deberían desempeñar una función destacada en el examen de las causas de los riesgos a la SST y en la aplicación de las mejoras en este ámbito en el seno de las mismas, y que deberían cooperar plenamente con las autoridades competentes, las organizaciones establecidas de SST, y con los representantes de los trabajadores y sus organizaciones. La Comisión considera asimismo que la SST es un ámbito en el que la responsabilidad social de las empresas desempeña un papel importante en lo que atañe a la aplicación de estrategias eficaces en SST en el lugar de trabajo.*

300. La Comisión toma nota de que la aplicación de la legislación nacional sobre SST en la economía informal, donde trabaja una proporción muy considerable de la fuerza de trabajo mundial, es uno de los desafíos de mayor envergadura que se plantean a muchos países. La

Comisión considera asimismo que la SST constituye quizás la puerta de entrada más amplia para mejorar la protección básica de los trabajadores, incluidas las medidas básicas de SST. Alienta por consiguiente a los países a que consideren la posibilidad de elaborar y poner en práctica estrategias y programas que mejoren la protección de estos trabajadores. Lo anterior podría incluir la provisión de infraestructuras básicas, tales como la electricidad y el agua, y el lanzamiento de campañas simples de difusión de las medidas de SST. ***La Comisión espera que los gobiernos consideren como es debido la necesidad de elaborar y poner en práctica medidas específicas destinadas a extender la protección en lo que respecta a la SST a la economía informal. Las organizaciones nacionales e internacionales de empleadores y de trabajadores, por su parte, también podrían considerar la posibilidad de prestar su apoyo en este empeño, mediante una mayor sensibilización y la promoción de la SST.***

301. El diálogo social es un requisito previo fundamental para el éxito de toda acción sobre SST a nivel de la empresa. Las informaciones proporcionadas por las organizaciones de empleadores y de trabajadores para estudios como el presente son muy importantes, ya que los interlocutores sociales son una fuente principal de información sobre la manera en que las normas de la OIT, en particular sobre SST, se aplican en la práctica. ***La atención sostenida que las organizaciones de empleadores y de trabajadores prestan a estas cuestiones es esencial para asegurar una aplicación efectiva de las mejoras de SST en el lugar de trabajo. Se debería dar mayor atención a los esfuerzos de sensibilización y de promoción desplegados en este campo, no sólo por los gobiernos sino también por las organizaciones de empleadores y de trabajadores.***

302. La creación de capacidades en materia de SST es un esfuerzo continuo, y pese a que en las observaciones de la Comisión a lo largo de los años, e incluso en el presente Estudio, se han señalado progresos significativos en muchas esferas en un gran número de países, aún queda mucho camino por recorrer en diversos campos, como el reforzamiento de la inspección del trabajo y de otros mecanismos de cumplimiento de la ley; el mejoramiento de la recopilación y la calidad de los datos sobre accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales; la intensificación de los esfuerzos para evaluar los peligros y los riesgos relacionados con los productos químicos; la evaluación del impacto de los cambios en la organización del trabajo sobre la salud de los trabajadores, el tratamiento de cuestiones importantes tales como problemas relativos a los TOM y el estrés en el trabajo, y la importancia persistente de los peligros que siguen amenazando la vida de los trabajadores con una formación deficiente en numerosos países. Además, se debería ofrecer una capacitación en materia de SST, en el marco de una estrategia de información, educación y comunicación para sensibilizar a los grupos interesados y limitar los riesgos para su seguridad y salud. ***La Comisión considera que ofrecer un acceso más amplio a la formación y la información, y asegurar la integración de la temática de la SST en todos los niveles de la enseñanza, o simplemente el acceso a informaciones adecuadas y pertinentes sobre SST, constituye uno de los requisitos esenciales para lograr unas condiciones y un medio ambiente de trabajo decentes, seguros y saludables.***

303. Además de elaborar estrategias y orientaciones prácticas adecuadas y de ofrecer a las partes interesadas un acceso a la información y a materiales de formación mediante, *inter alia*, su sitio web, la Comisión toma nota de que en la actualidad la OIT centra gran parte de sus programas de cooperación técnica en el campo de la SST, es decir, en la prestación de ayuda a los Estados Miembros para preparar los perfiles nacionales en materia de SST y aplicar los programas nacionales de SST. ***En el contexto de las actividades de la OIT en curso, relativas a la elaboración de indicadores del trabajo decente, y de un subconjunto específico de indicadores sobre SST, tomando como base***

de referencia los perfiles nacionales de SST, ofrecería a los países un instrumento muy útil y práctico para evaluar periódicamente los progresos realizados en cuanto a mejorar la eficacia de sus sistemas de SST a nivel nacional y de la empresa. Ese vínculo permitiría lograr la integración total de las cuestiones de SST en los objetivos de trabajo decente.

304. La Comisión desea destacar también la dimensión económica de poner en práctica y aplicar eficazmente las medidas de seguridad y salud en el lugar de trabajo. Allí donde se han adoptado estas medidas, los datos demuestran que representan ahorros para las empresas por lo que respecta a los seguros y los costos de indemnización, y que mejoran la productividad y la competitividad de éstas. No obstante, la Comisión toma nota de que el análisis de costos y beneficios se ve obstaculizado por dificultades que se derivan, *inter alia*, de la evaluación de los beneficios dimanantes del cumplimiento de la normativa de SST y de la falta de datos concluyentes y fiables al respecto, especialmente en los países en desarrollo. ***La Comisión insta a la OIT a que prosiga su investigación en este ámbito y a que elabore metodologías eficaces para evaluar los costos y los beneficios de una aplicación cabal de las medidas preventivas en materia de SST, haciendo especial hincapié en las metodologías adaptadas a las necesidades de los países en desarrollo.***

305. La cooperación con otras organizaciones o entidades internacionales que intervienen en diferentes áreas relacionadas con la SST es una manera eficaz de garantizar que los valores de la OIT en este ámbito sean tomados en cuenta en la elaboración de los instrumentos y las normas técnicas internacionales conexas. A través de la colaboración internacional, la OIT se ha posicionado en el centro de las alianzas y redes mundiales, que son vitales para que la OIT pueda mantener actualizado su acervo de conocimientos técnicos y aportar a las bases de conocimientos de sus interlocutores. Estos mecanismos son otras tantas oportunidades que se abren a los expertos empleadores y a los expertos trabajadores para influir en la formulación de las normativas y de los productos que se generan en el contexto de la cooperación entre las organizaciones. Además, son muy eficaces en lo que se refiere a evitar la duplicación de esfuerzos y a potenciar la complementariedad de sus mandatos, en ámbitos tan complejos como el de la SST. ***La OIT debería seguir incrementando los esfuerzos encaminados a intensificar sus actividades de cooperación internacional como medio eficaz para promover sus normas y sus enfoques basados en el consenso tripartito, así como para mantenerse al día en cuanto a los progresos científicos y tecnológicos sobre SST.***

306. La Comisión estima que la promoción de la SST es una responsabilidad que debe compartirse. En consecuencia, tanto los gobiernos, como los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones respectivas tienen un papel que desempeñar a este respecto. ***Es entonces imperativo que todas estas partes cooperen para elaborar y reforzar medidas de protección social y de condiciones de trabajo seguras y saludables, como las previstas, entre otros textos, en la Declaración de Filadelfia y confirmada en la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, de la OIT. La Comisión considera que es igualmente importante para promover una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud, como lo establecen el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) y su Recomendación (núm. 197), así como el Convenio núm. 155 y su Protocolo de 2002, y la Recomendación núm. 164, que han sentado las bases de este enfoque. Estos instrumentos siguen desempeñando un papel esclarecedor, deben aplicarse y merecer una atención prioritaria, conjuntamente con otros instrumentos recientes de la OIT en este ámbito.***

Anexo I

Lista de ratificaciones

Convenio núm. 155 y Protocolo de 2002

Adoptados por la 67.^a reunión de la CIT, 1981
y 90.^a reunión, 2002, respectivamente

País	Fecha de ratificación	País	Fecha de ratificación
Albania *	9 de febrero de 2004	Islandia	21 de junio de 1991
Antigua y Barbuda	16 de septiembre de 2002	Kazajstán	30 de julio de 1996
Argelia	6 de junio de 2006	Lesotho	1.º de noviembre de 2001
Australia	26 de marzo de 2004	Letonia	25 de agosto de 1994
Belarús	30 de mayo de 2000	Luxemburgo *	21 de marzo de 2001
Belice	22 de junio de 1999	México	1.º de febrero de 1984
Bosnia y Herzegovina	2 de junio de 1993	República de Moldova	28 de abril de 2000
Brasil	18 de mayo de 1992	Mongolia	3 de febrero de 1998
Cabo Verde	9 de agosto de 2000	Montenegro	3 de junio de 2006
República Centroafricana	5 de junio de 2006	Nigeria	3 de mayo de 1994
República Checa	1.º de enero de 1993	Noruega	22 de junio de 1982
China	25 de enero de 2007	Nueva Zelandia	12 de junio de 2007
Chipre	16 de enero de 1989	Países Bajos	22 de mayo de 1991
República de Corea	20 de febrero de 2008	Portugal	28 de mayo de 1985
Croacia	8 de octubre de 1991	Federación de Rusia	2 de julio de 1998
Cuba	7 de septiembre de 1982	Santo Tomé y Príncipe	4 de mayo de 2005
Dinamarca	10 de julio de 1995	Serbia	24 de noviembre de 2000
El Salvador *	12 de octubre de 2000	Seychelles	28 de octubre de 2005
Eslovaquia	1.º de enero de 1993	Sudáfrica	18 de febrero de 2003
Eslovenia	29 de mayo de 1992	Suecia *	11 de agosto de 1982
España	11 de septiembre de 1985	Turquía	22 de abril de 2005
Etiopía	28 de enero de 1991	Uruguay	5 de septiembre de 1988
Ex Rep. Yugoslava de Macedonia	17 de noviembre de 1991	República Bolivariana de Venezuela	25 de junio de 1984
Fiji	28 de mayo de 2008	Viet Nam	3 de octubre de 1994
Finlandia *	24 de abril de 1985	Zimbabwe	9 de abril de 2003
Hungría	4 de enero de 1994		
Irlanda	4 de abril de 1995		

Fuente: ILOLEX – 12 de diciembre de 2008.

* Ha ratificado el Protocolo de 2002.

Anexo II

Cuadro de las memorias solicitadas y recibidas sobre el Convenio núm. 155, la Recomendación núm. 164 y el Protocolo de 2002 relativo al Convenio núm. 155 en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT (al 12 de diciembre de 2008)

El artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo dispone que los Estados Miembros deberán «informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y práctica» en lo que respecta a los asuntos tratados en los convenios no ratificados y en las recomendaciones. Las obligaciones de los Estados Miembros en cuanto a los convenios figuran en el párrafo 5, apartado *e*), de dicho artículo. El párrafo 6, apartado *d*), trata de las recomendaciones, y el párrafo 7, apartados *a*) y *b*), define las obligaciones correspondientes a los Estados federales. El artículo 23 de la Constitución dispone que el Director General presentará en la siguiente reunión de la Conferencia un resumen de las informaciones y memorias que le hayan comunicado los Miembros en cumplimiento del artículo 19, y que todo Miembro comunicará copias de estas informaciones y memorias a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

En su 218.^a reunión (noviembre de 1981), el Consejo de Administración decidió suspender la publicación de los resúmenes y memorias sobre los convenios no ratificados y recomendaciones, y publicar sólo una lista de las memorias recibidas, en el entendido de que el Director General facilitaría en la Conferencia, para consulta, los originales de todas las memorias recibidas, y que se pondrían a disposición de los miembros de las delegaciones que lo solicitaran copias de dichas memorias.

En su 267.^a reunión (noviembre de 1996) el Consejo de Administración aprobó nuevas medidas de racionalización y de simplificación.

Desde entonces, las memorias recibidas en virtud del artículo 19 de la Constitución figuran de manera simplificada en un cuadro anexo al Informe III (Parte 1B) de la Comisión de Expertos.

Las consultas o solicitudes de ejemplares de las memorias pueden dirigirse a la Secretaría de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia.

Las memorias incluidas en el presente cuadro se refieren al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), a la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164) y al Protocolo de 2002 relativo al Convenio núm. 155.

Estados Miembros	Convenio núm. 155	Protocolo de 2002	Recomendación núm. 164
Afganistán	–	–	–
Albania	<i>Ratificado 09.02.2004</i>	<i>Ratificado 09.02.2004</i>	Recibida
Alemania	Recibida	Recibida	Recibida
Angola	–	–	–
Antigua y Barbuda	<i>Ratificado 16.09.2002</i>	Recibida	Recibida
Arabia Saudita	Recibida	Recibida	Recibida
Argelia	<i>Ratificado 06.06.2006</i>	Recibida	Recibida
Argentina	Recibida	Recibida	Recibida
Armenia	Recibida	Recibida	Recibida
Australia	<i>Ratificado 26.03.2004</i>	Recibida	Recibida
Austria	Recibida	Recibida	Recibida
Azerbaiyán	Recibida	Recibida	Recibida
Bahamas	–	–	–
Bahrein	Recibida	Recibida	Recibida
Bangladesh	–	–	–
Barbados	–	–	–
Belarús	<i>Ratificado 30.05.2000</i>	Recibida	Recibida
Bélgica	Recibida	Recibida	Recibida
Belice	<i>Ratificado 22.06.1999</i>	–	–
Benin	–	–	–
Bolivia	–	–	–
Bosnia y Herzegovina	<i>Ratificado 02.06.1993</i>	–	–
Botswana	–	–	–
Brasil	<i>Ratificado 18.05.1992</i>	Recibida	Recibida
Brunei Darussalam	–	–	–
Bulgaria	Recibida	Recibida	Recibida
Burkina Faso	Recibida	Recibida	Recibida
Burundi	–	–	–
Cabo Verde	<i>Ratificado 09.08.2000</i>	–	–
Camboya	–	–	–
Camerún	Recibida	Recibida	Recibida
Canadá	Recibida	Recibida	Recibida
República Centroafricana	<i>Ratificado 05.06.2006</i>	–	–
Chad	–	–	–
República Checa	<i>Ratificado 01.01.1993</i>	–	–
Chile	–	–	–
China	<i>Ratificado 25.01.2007</i>	Recibida	Recibida
Chipre	<i>Ratificado 16.01.1989</i>	Recibida	Recibida
Colombia	Recibida	Recibida	Recibida

Estados Miembros	Convenio núm. 155	Protocolo de 2002	Recomendación núm. 164
Comoras	–	–	–
Congo	Recibida	–	–
República de Corea	<i>Ratificado 20.02.2008</i>	–	–
Costa Rica	Recibida	Recibida	Recibida
Côte d'Ivoire	–	–	–
Croacia	<i>Ratificado 08.10.1991</i>	Recibida	Recibida
Cuba	<i>Ratificado 07.09.1982</i>	Recibida	Recibida
República Democrática del Congo	–	–	–
Dinamarca	<i>Ratificado 10.07.1995</i>	–	–
Djibouti	–	–	–
Dominica	–	–	–
República Dominicana	Recibida	Recibida	Recibida
Ecuador	Recibida	Recibida	Recibida
Egipto	Recibida	Recibida	Recibida
El Salvador	<i>Ratificado 12.10.2000</i>	<i>Ratificado 22.07.2004</i>	Recibida
Emiratos Arabes Unidos	–	–	–
Eritrea	Recibida	Recibida	Recibida
Eslovaquia	<i>Ratificado 01.01.1993</i>	–	–
Eslovenia	<i>Ratificado 29.05.1992</i>	Recibida	Recibida
España	<i>Ratificado 11.09.1985</i>	Recibida	Recibida
Estados Unidos	Recibida	Recibida	Recibida
Estonia	Recibida	Recibida	Recibida
Etiopía	<i>Ratificado 28.01.1991</i>	–	–
Ex República Yugoslava de Macedonia	<i>Ratificado 17.11.1991</i>	–	–
Fiji	<i>Ratificado 28.05.2008</i>	–	–
Filipinas	Recibida	Recibida	Recibida
Finlandia	<i>Ratificado 24.04.1985</i>	<i>Ratificado 09.12.2003</i>	Recibida
Francia	Recibida	Recibida	Recibida
Gabón	–	–	–
Gambia	–	–	–
Georgia	–	–	–
Ghana	Recibida	Recibida	Recibida
Granada	Recibida	Recibida	Recibida
Grecia	Recibida	Recibida	Recibida
Guatemala	Recibida	Recibida	Recibida
Guinea	–	–	–
Guinea-Bissau	–	–	–
Guinea Ecuatorial	–	–	–

Promover la seguridad y la salud en el medio ambiente de trabajo

Estados Miembros	Convenio núm. 155	Protocolo de 2002	Recomendación núm. 164
Guyana	–	–	–
Haití	Recibida	Recibida	Recibida
Honduras	Recibida	Recibida	Recibida
Hungría	<i>Ratificado 14.01.1994</i>	Recibida	Recibida
India	Recibida	Recibida	Recibida
Indonesia	Recibida	Recibida	Recibida
República Islámica del Irán	Recibida	–	Recibida
Iraq	Recibida	Recibida	Recibida
Irlanda	<i>Ratificado 04.04.1995</i>	–	–
Islandia	<i>Ratificado 21.06.1991</i>	–	–
Islas Marshall	–	–	–
Islas Salomón	Recibida	Recibida	Recibida
Israel	Recibida	Recibida	Recibida
Italia	Recibida	Recibida	Recibida
Jamaica	–	–	–
Japón	Recibida	Recibida	Recibida
Jordania	Recibida	Recibida	Recibida
Kazajstán	<i>Ratificado 30.07.1996</i>	–	–
Kenya	–	–	–
Kirguistán	–	–	–
Kiribati	Recibida	Recibida	Recibida
Kuwait	–	–	–
República Democrática Popular Lao	–	–	–
Lesotho	<i>Ratificado 01.11.2001</i>	–	–
Letonia	<i>Ratificado 25.07.1994</i>	Recibida	Recibida
Líbano	Recibida	Recibida	Recibida
Liberia	–	–	–
Jamahiriyá Árabe Libia	–	–	–
Lituania	Recibida	Recibida	Recibida
Luxemburgo	<i>Ratificado 21.03.2001</i>	<i>Ratificado 08.04.2008</i>	–
Madagascar	Recibida	Recibida	Recibida
Malasia	Recibida	Recibida	Recibida
Malawi	Recibida	Recibida	Recibida
Malí	Recibida	Recibida	Recibida
Malta	–	–	–
Marruecos	Recibida	Recibida	Recibida
Mauricio	Recibida	Recibida	Recibida
Mauritania	–	–	–
México	<i>Ratificado 01.02.1984</i>	Recibida	Recibida

Estados Miembros	Convenio núm. 155	Protocolo de 2002	Recomendación núm. 164
República de Moldova	<i>Ratificado 28.04.2000</i>	Recibida	Recibida
Mongolia	<i>Ratificado 03.02.1998</i>	–	–
Montenegro	<i>Ratificado 03.06.2006</i>	Recibida	Recibida
Mozambique	Recibida	Recibida	Recibida
Myanmar	Recibida	Recibida	Recibida
Namibia	Recibida	Recibida	Recibida
Nepal	–	–	–
Nicaragua	Recibida	Recibida	Recibida
Níger	–	–	–
Nigeria	<i>Ratificado 03.05.1994</i>	–	–
Noruega	<i>Ratificado 22.06.1982</i>	–	–
Nueva Zelanda	<i>Ratificado 12.06.2007</i>	Recibida	Recibida
Omán	–	–	–
Países Bajos	<i>Ratificado 22.05.1991</i>	Recibida	Recibida
Pakistán	Recibida	–	–
Panamá	Recibida	Recibida	Recibida
Papua Nueva Guinea	–	–	–
Paraguay	Recibida	Recibida	Recibida
Perú	Recibida	Recibida	Recibida
Polonia	Recibida	Recibida	Recibida
Portugal	<i>Ratificado 28.05.1985</i>	Recibida	Recibida
Qatar	Recibida	Recibida	Recibida
Reino Unido	Recibida	Recibida	Recibida
Rumania	Recibida	Recibida	Recibida
Federación de Rusia	<i>Ratificado 02.07.1998</i>	–	–
Rwanda	–	–	–
Saint Kitts y Nevis	–	–	–
Samoa	–	–	–
San Marino	–	–	–
San Vicente y las Granadinas	–	–	–
Santa Lucía	–	–	–
Santo Tomé y Príncipe	<i>Ratificado 04.05.2005</i>	–	–
Senegal	Recibida	Recibida	Recibida
Serbia	<i>Ratificado 24.11.2000</i>	Recibida	Recibida
Seychelles	<i>Ratificado 28.10.2005</i>	–	–
Sierra Leona	–	–	–
Singapur	Recibida	Recibida	Recibida
República Árabe Siria	Recibida	Recibida	Recibida
Somalia	–	–	–

Promover la seguridad y la salud en el medio ambiente de trabajo

Estados Miembros	Convenio núm. 155	Protocolo de 2002	Recomendación núm. 164
Sri Lanka	Recibida	Recibida	Recibida
Sudáfrica	<i>Ratificado 18.02.2003</i>	Recibida	Recibida
Sudán	–	–	–
Suecia	<i>Ratificado 11.08.1982</i>	<i>Ratificado 15.06.07</i>	Recibida
Suiza	Recibida	Recibida	Recibida
Suriname	Recibida	Recibida	Recibida
Swazilandia	–	–	–
Tailandia	Recibida	Recibida	Recibida
República Unida de Tanzania	Recibida	Recibida	Recibida
Tayikistán	–	–	–
Timor-Leste	–	–	–
Togo	–	–	–
Trinidad y Tabago	Recibida	Recibida	Recibida
Túnez	Recibida	Recibida	Recibida
Turkmenistán	–	–	–
Turquía	<i>Ratificado 22.04.2005</i>	–	–
Ucrania	Recibida	Recibida	Recibida
Uganda	–	–	–
Uruguay	<i>Ratificado 05.09.1988</i>	Recibida	Recibida
Uzbekistán	–	–	–
Vanuatu	–	–	–
República Bolivariana de Venezuela	<i>Ratificado 25.06.1984</i>	Recibida	Recibida
Viet Nam	<i>Ratificado 03.10.1994</i>	–	–
Yemen	Recibida	Recibida	Recibida
Zambia	Recibida	–	–
Zimbabwe	<i>Ratificado 09.04.2003</i>	Recibida	Recibida

Anexo III

Textos legislativos por país ¹

Albania

1. Ley de Constitución (capítulo VIII).
2. Ley núm. 7961, de 12 de julio de 1995, sobre el Código del Trabajo, modificada por la ley núm. 8085 de 13 de marzo de 1996 y la ley núm. 9125 de 29 de julio de 2003.
3. Ley núm. 9634, de 30 de octubre de 2006, sobre la Inspección del Trabajo y el Servicio Estatal de Inspección del Trabajo.
4. Orden ministerial núm. 1830 de 4 de octubre de 2007 sobre la elaboración de una política nacional de SST.

Alemania

1. Ley de 1973 sobre Protección Laboral (ArbSchG) BGBL.
2. Ley de 1996 sobre Seguridad Laboral (ArbSichG) BGBL.
3. Ley de 1980 sobre Sustancias Químicas (ChemG).
4. Ley de 2004 sobre Seguridad de los Equipos y Productos (GPSG).
5. Código Civil de 2002 (BGB).
6. Ley de 1972 sobre los Consejos de Empresa (BetR VG).
7. Ley de 2008 sobre la Modernización del Seguro de Accidentes (ARbstäHV).

Antigua y Barbuda

1. Código del Trabajo de Antigua y Barbuda (núm. 14, 1975) cap. 27, división D.

Arabia Saudita

1. Ley sobre el Trabajo (real decreto núm. M/51), de 27 de septiembre de 2005 (Umm Al-Qura (*Boletín Oficial*), 28 de octubre de 2005, vol. 82, núm. 4068).
2. Decreto ministerial núm. 2833/1, de 09/09/1427 H (31 de diciembre de 2005), en relación con el registro y la notificación.

¹ Los Estados que han ratificado el Convenio se señalan con letra *cursiva*; los Estados que han ratificado el Convenio y el Protocolo se señalan con *cursiva y negrita*.

Argelia

1. Ley núm. 88-07, de 26 de enero de 1988, sobre la Higiene, la Seguridad y la Medicina en el Trabajo.
2. Ley núm. 90-14, de 2 de junio de 1990, sobre las Modalidades de Ejercicio del Derecho de Sindicación.
3. Decreto ejecutivo núm. 05-11, por el que se establecen las condiciones para la creación, organización y funcionamiento del servicio de higiene y seguridad pública, así como sus atribuciones.
4. Decreto ejecutivo núm. 05-09, de 8 de enero de 2005, sobre los comités paritarios y los funcionarios encargados de higiene y seguridad.
5. Decreto ejecutivo núm. 05-10, de 8 de enero de 2005, por el que se establecen las atribuciones, la composición, la organización y el funcionamiento del comité interempresas de higiene y seguridad.
6. Ley enmendada núm. 90-03, de 6 de febrero de 1990, sobre la Inspección del Trabajo.
7. Ley (modificada y complementada) núm. 83-13, de 2 de julio de 1983, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
8. Decreto ejecutivo núm. 05-08, de 8 de enero de 2005, sobre los requisitos específicos aplicables a las sustancias, preparaciones y productos peligrosos en el lugar de trabajo.
9. Decreto ejecutivo núm. 05-12, de 8 de enero de 2005, sobre los requisitos específicos aplicables en materia de higiene y seguridad en los sectores de la construcción, las obras públicas y las obras hidráulicas.

Argentina

1. Ley de Riesgos del Trabajo (LRT) núm. 24.557, de 4 de octubre de 1995.
2. Decreto de reglamentación de la LRT, núm. 170, de 26 de febrero de 1996.
3. Decreto de reglamentación de la LRT, núm. 334, de 8 de abril de 1996.
4. Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo núm. 19.587, de 21 de abril de 1972.
5. Ley núm. 25.212 del Pacto Federal del Trabajo, de 23 de diciembre de 1999.
6. Ley de Régimen Laboral núm. 25.877, de 2 de marzo de 2004.
7. Resolución de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) núm. 1601/2007, de 12 de octubre de 2007, que modifica la resolución núm. 840/2005, mediante la cual se dispuso la creación del Registro de Enfermedades Profesionales.
8. Resolución de la SRT, núm. 1604/2007, de 16 de octubre de 2007, mediante la cual se crea el Registro de Accidentes del Trabajo y se establecen los procedimientos administrativos tendientes a realizar las denuncias de los accidentes de trabajo.

Armenia

1. Código del Trabajo, de 24 de noviembre de 2004.
2. Ley de 24 de octubre de 2005, sobre la Regulación Estatal en Materia de Seguridad en el Trabajo.
3. Código de Infracciones Administrativas, de 6 de diciembre de 1986.
4. Decisión núm. 488-N, de 13 de abril de 2006, sobre la investigación y el procedimiento de registro de los accidentes del trabajo y accidentes industriales mortales o con consecuencias graves.

5. Decisión núm. 458, de 23 de marzo de 2006, mediante la cual se establecen el procedimiento de registro e investigación de las enfermedades profesionales y los accidentes mortales, y la lista de enfermedades profesionales.

Australia

COMMONWEALTH

1. Estrategia nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo 2002-2012.
2. Ley de 2005, sobre Normas en Materia de Seguridad en el Trabajo en Australia.
3. Ley de 2006, sobre Yacimientos Petrolíferos en Alta Mar.
4. Ley de 2005, sobre Mejoras en el Sector de la Construcción y Edificación.
5. Ley de 2003, sobre Instrumentos Legislativos.
6. Ley de 1996, sobre Relaciones Laborales, modificada hasta 2008.
7. Ley de 1993, sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (sector marítimo).
8. Ley de 1991, sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.
9. Ley de 1992, sobre Indemnización y Rehabilitación de la Gente de Mar.
10. Ley de 1992, sobre Discriminación por Discapacidad.
11. Ley de 1989, sobre Sustancias Químicas Industriales (notificación y evaluación).
12. Ley de 1988, sobre Seguridad, Indemnización y Rehabilitación.

NUEVA GALES DEL SUR

13. Ley de 2000, sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.
14. Reglamentación de 2001, sobre seguridad y salud en el trabajo.

QUEENSLAND

15. Ley de 1995, sobre Seguridad y Salud en el lugar de trabajo.
16. Reglamentación de 1997, sobre seguridad y salud en el lugar de trabajo.

AUSTRALIA MERIDIONAL

17. Ley de 1986, sobre Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo.
18. Reglamentación de 1995, sobre seguridad, salud y bienestar en el trabajo.

TASMANIA

19. Ley de 1995, sobre Seguridad y Salud en el Lugar de Trabajo.
20. Reglamentación de 1998, sobre seguridad y salud en el lugar de trabajo.

VICTORIA

21. Ley de 2004, sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.

AUSTRALIA OCCIDENTAL

22. Ley de 1984, sobre Seguridad y Salud en el Trabajo en Australia Occidental.
23. Reglamentación de 1996, sobre seguridad y salud en el trabajo en Australia Occidental.

TERRITORIO SEPTENTRIONAL

24. Ley de 2007, sobre Seguridad y Salud en el Lugar de Trabajo.
25. Reglamentación de 2007, sobre seguridad y salud en el lugar de trabajo.

Austria

1. Ley Federal sobre Protección de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (Bundesgesetzblatt, BGBl núm. 450/1994, modificada por ley BGBl I núm. 147/2006).
2. Ley sobre el Trabajo Agrícola (BGBl núm. 287/1984, modificada por ley BGBl I núm. 102/2007).
3. Ley sobre Protección del Servicio Público Federal (B-BSG; BGBl I núm. 70/1999, modificada por ley BGBl I núm. 53/2007).
4. Ley Federal sobre Trabajadores y Personal Auxiliar del Servicio Doméstico (BGBl núm. 235/1962, modificada por ley BGBl I núm. 100/2002).
5. Ley Federal sobre el Trabajo a Domicilio (BGBl núm. 105/1961, modificada por ley BGBl núm. 98/2001).
6. Ley sobre la Inspección del Trabajo (BGBl núm. 27/1993, modificada por ley BGBl I núm. 159/2001).
7. Estrategia nacional sobre seguridad y salud en el trabajo para 2007-2012.
8. Ley sobre el Régimen General del Seguro Social (BGBl núm. 189/1955, modificada por ley BGBl I, núm. 101/2007).

Azerbaiyán

1. Código del Trabajo, de 1.º de julio de 1999.
2. Código Civil, de 1.º de septiembre de 2000.
3. Decreto gubernamental núm. 27, de 28 de febrero de 2000, mediante el cual se aprueba el procedimiento para la investigación y el registro de los accidentes del trabajo.

Bahrein

1. Decreto legislativo núm. 14, de 1993, por el que se modifica la Ley del Trabajo para el Sector Privado, promulgada por decreto legislativo núm. 23 de 1976.
2. Ordenanza núm. 23 de 1976, sobre la organización de la inspección del trabajo.
3. Ley núm. 24, de 1976, sobre el Seguro Social.
4. Ordenanza núm. 15, de 1977, sobre la organización de los servicios y las medidas cautelares necesarias para la protección de los trabajadores frente a los riesgos inherentes a las máquinas peligrosas.
5. Ordenanza núm. 29, de 1977, sobre la protección de la maquinaria.
6. Ordenanza núm. 1, de 1977, sobre la definición y organización de la atención primaria de salud de los trabajadores ocupados en establecimientos que emplean a más de 50 personas.

Barbados

1. Ley de de Fábricas, de 1984.
2. Ley sobre Notificación de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, en su forma enmendada hasta 1983, capítulo 338.
3. Ley de 1978, sobre el Departamento de Trabajo, capítulo 23.

Belarús

1. Código del Trabajo, de 26 de julio de 1999 (ley núm. 432).
2. Ley sobre Sindicatos, núm. 1605-XII, de 22 de abril de 1992.
3. Orden núm. 30 del Consejo de Ministros, de 15 de enero de 2004, sobre la investigación y el registro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
4. Reglamento para la investigación y el registro de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, aprobado por la Orden núm. 30 del Consejo de Ministros, de 15 de enero de 2004.

Bélgica

1. Ley de 4 de agosto de 1996 relativa al Bienestar de los Trabajadores en el Trabajo, en su forma enmendada hasta 2007.
2. Ley y Código sobre el Bienestar en el Lugar de Trabajo y extractos del Reglamento General de Protección del Trabajo, de enero de 2008.
3. Real decreto de 27 de marzo de 1998, relativo a la política de bienestar de los trabajadores en el trabajo, en su forma enmendada hasta 2007.
4. Nota de política general del Ministro de Empleo e Informatización, Cámara de Representantes de Bélgica, 6 de noviembre de 2006, quinto período de sesiones de la 51.ª legislatura (2006-2007), DOC 51 2706/010.
5. Real decreto de 28 de mayo de 2003, relativo a la vigilancia de la salud de los trabajadores.

Belice

1. Ley sobre el Trabajo, capítulo 297, edición revisada de 2000.
2. Ley de Fábricas, capítulo 296, edición revisada de 2000.
3. Reglamentación de fábricas (sección 12) de la Ley de Fábricas.

Bosnia y Herzegovina

FEDERACION

1. Ley sobre el Trabajo, de la Federación de Bosnia y Herzegovina (BO núms. 43/99, 32/00 y 29/03).
2. Ley sobre la Atención de Salud, de la Federación de Bosnia y Herzegovina (BO núm. 29/97).
3. Ley sobre Protección del Trabajo, de la Federación de Bosnia y Herzegovina (BO núm. 22/90).

REPUBLICA SRPSKA

4. Ley sobre el Trabajo, de la República Srpska (BO núms. 38/00, 40/00, 47/02, 38/03, 66/03 y 55/07).
5. Ley sobre la Atención de Salud, de la República Srpska, (BO núms. 38/00, 40/00, 47/02, 38/03 y 66/03).
6. Ley sobre Protección del Trabajo, de la República Srpska (BO núms. 26/93, 14/94, 15/96, 21/96, 3/97 y 10/98).

DISTRITO BRČKO

7. Ley sobre el Trabajo, del Distrito de Brčko (BO núms. 7/00, 8/03, 33/04, 29/05, 19/06 y 19/07).
8. Ley sobre Protección del Trabajo, del Distrito de Brčko (BO núms. 31/05 y 35/05).
9. Ley sobre la Atención de Salud, del Distrito de Brčko (BO núm. 2/01).

Brasil

1. Decreto-ley núm. 5452, de 1.º de mayo de 1943, por el que se aprueba la codificación de las leyes del trabajo, en su tenor modificado el 20 de septiembre de 2001.
2. Decreto núm. 3214, de 8 junio de 1978, por el que se reglamenta el capítulo V, título II, de la codificación de las leyes del trabajo, relativo a la seguridad y la medicina del trabajo.
3. Decreto núm. 5961, de 13 de noviembre de 2006, por el que se instituye el sistema integrado de salud en el trabajo para la atención de los funcionarios públicos federales (SISOSP).
4. Decreto núm. 2 del Ministerio de Trabajo y de Empleo, de 10 de abril de 1996, por el que se instituye la comisión tripartita paritaria permanente.
5. Ley núm. 5161, de 21 de octubre de 1996, por la que se instituye la Fundación Jorge Duprat Figueiredo de Seguridad y Medicina del Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Empleo de Brasil (FUNDACENTRO).
6. Decreto núm. 1679 del Ministerio de Salud, de 19 de septiembre de 2002, por el que se instituye la Red Nacional de Atención Integral de la Salud de los Trabajadores (RENAST).
7. Ley núm. 8080, de 19 de septiembre de 1990, sobre las Condiciones para la Promoción, Protección y Recuperación de la Salud, la Organización y el Funcionamiento de los Servicios Correspondientes y otras Disposiciones.
8. Ley núm. 8.213, de 24 de julio de 1991, sobre la Organización de la Previsión Social.
9. Decreto núm. 3048, de 6 de mayo de 1999, sobre la reglamentación de la previsión social.
10. Norma reglamentaria NR-09, sobre el programa de prevención de riesgos medioambientales, contenida en el decreto núm. 3214, de 8 de junio de 1978.
11. Norma reglamentaria NR-22, sobre seguridad y salud en el trabajo en la minería.
12. Norma reglamentaria NR-01, sobre seguridad y salud (disposiciones generales).
13. Decreto núm. 4552, de 27 de diciembre de 2002, por el que se dicta el Reglamento de la Inspección del Trabajo.
14. Decreto interministerial (Ministerio de Bienestar Social, Ministerio de Salud y Ministerio de Trabajo y Empleo) núm. 800, de 3 de mayo de 2005, por el que se sientan las bases de la política nacional en materia de seguridad y medicina del trabajo.

Bulgaria

1. Ley sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (SG núm. 124/1997, modificada hasta el SG núm. 40/2007).
2. Código del Trabajo (SG núms. 26 y 27/1986), en su tenor modificado.
3. Código del Seguro Social (SG núm. 110/1999).

Burkina Faso

1. Código del Trabajo, ley núm. 033-2004/AN, de 14 de septiembre de 2004.
2. Código de Seguridad Social, ley núm. 15-2006, de 11 de mayo de 2006.
3. Decreto núm. 96-014/METSS, sobre la creación, composición y funcionamiento de los comités de seguridad y salud.

Cabo Verde

1. Decreto legislativo núm. 35/93, de 21 de junio de 1993, por el que se crea el Consejo de Diálogo Social.
2. Ley núm. 17/V/96, de 30 de diciembre de 1996, sobre el ejercicio del derecho de las organizaciones sindicales a participar en la redacción de la legislación laboral.
3. Decreto legislativo núm. 55/99, de 6 de septiembre de 1999, sobre medidas para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores y un ambiente de trabajo saludable en el lugar del trabajo.
4. Decreto legislativo núm. 90/97, de 31 de diciembre de 1997, por el que se promulga el estatuto de la Inspección General del Trabajo.
5. Código del Trabajo aprobado por el decreto legislativo núm. 5/2007, de 16 de octubre de 2007.

Camerún

1. Código del Trabajo, ley núm. 92/007, de 14 de agosto de 1992.
2. Ley núm. 77/11, de 13 de julio de 1977, sobre la Indemnización y la Prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Canadá

FEDERAL

1. Código del Trabajo del Canadá (RSC 1985, cL-2, artículo 1, en su tenor modificado), parte II, y los reglamentos correspondientes sobre seguridad y salud en el trabajo, SOR/86-304, y sobre los comités y representantes en materia de seguridad y salud, SOR/86-305.
2. Ley sobre Indemnización de los Empleados del Estado (RSC 1985, c. G-5, en su forma enmendada).
3. Ley sobre Productos Peligrosos (RSC 1985, c. H-3, en su forma enmendada) y la reglamentación correspondiente.
4. Ley sobre la Revisión de la Información Respecto de Materiales Peligrosos (RSC 1985, c. 24 (tercer supl.), en su tenor modificado).

ALBERTA

5. Ley, Reglamento y Código sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.

COLUMBIA BRITANICA

6. Ley sobre Indemnización de los Trabajadores.
7. Reglamentos sobre seguridad y salud en el trabajo.

MANITOBA

8. Ley sobre Seguridad y Salud en el Lugar de Trabajo.
9. Reglamentos sobre seguridad y salud en el lugar de trabajo.

NUEVA BRUNSWICK

10. Ley y reglamentación sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.

TERRANOVA Y LABRADOR

11. Ley y reglamentación sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.

TERRITORIOS DEL NOROESTE Y NUNAVUT

12. Ley sobre Indemnización de los Trabajadores, Ley sobre Seguridad, y reglamentación correspondiente.

NUEVA ESCOCIA

13. Ley de 1994 sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.

ONTARIO

14. Ley sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.

ISLA PRINCE EDWARD

15. Ley sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.

QUEBEC

16. Ley sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (LRQ, c. S-2.1).

YUKON

17. Ley sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.

SASKATCHEWAN

18. Ley sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.
19. Deberes y derechos en el lugar de trabajo.

República Centroafricana

1. Ley núm. 61/221, de junio de 1961, por la que se instituye el Código del Trabajo.
2. Decreto núm. 3758, de 25 de noviembre de 1954, relativo a las medidas generales de higiene y de seguridad aplicables en las empresas agrícolas, forestales, industriales y comerciales.
3. Decreto núm. 05006, de 12 de enero de 2005, sobre la organización y el funcionamiento del Ministerio de la Función Pública, Trabajo, Seguridad Social e Inserción Laboral de la Juventud, y sobre las atribuciones del Ministro.
4. Decreto núm. 005/MFPTSSFP/CAF/DGTEFP, de 11 de julio de 1994, sobre la creación y el funcionamiento de los comités de higiene y seguridad.

República Checa

1. Ley núm. 262/2006 sobre el Código del Trabajo.
2. Ley núm. 309/2006 sobre Requisitos Adicionales en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
3. Ley núm. 251/2005 sobre la Inspección del Trabajo, por la que se crea la Oficina Nacional de Inspección del Trabajo.
4. Resolución del Ejecutivo núm. 475, de 19 de mayo de 2003, por la que se aprueba la política nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo.
5. Resolución núm. 1130, de 12 de noviembre de 2003, por la que se aprueba el programa de acción nacional sobre seguridad y salud en el trabajo (aprobación reiterada por la resolución del Ejecutivo núm. 767, de 17 de agosto de 2004, que estableció el Programa de Acción Nacional sobre Seguridad y Salud en el Trabajo para 2004-2006).

China

1. Ley de 2002 sobre la Seguridad en la Producción.
2. Ley de la República Popular China sobre la Prevención y el Tratamiento de las Enfermedades Profesionales, promulgada el 27 de octubre de 2001.
3. Ley sobre la Administración de la Seguridad Pública.

China (Región Administrativa Especial de Macao)

1. Ley básica de la Región Administrativa Especial de Macao de la República Popular China, de 31 de marzo de 1993.
2. Ley núm. 4/98/M, de 27 de julio de 1998, sobre la Política de Empresa y los Derechos en el Trabajo.
3. Decreto legislativo núm. 57/82/M, de 22 de octubre de 1982, por el que se aprueba la reglamentación general sobre seguridad y salud en el trabajo en establecimientos industriales.
4. Ley núm. 2/83/M, de 19 de febrero de 1983, sobre las sanciones aplicables en los casos de violación de las normas jurídicas o reglamentarias que rigen la seguridad y la salud en el trabajo en los establecimientos industriales.
5. Decreto legislativo núm. 60/89/M, de 18 de septiembre de 1989, por el que se aprueba el reglamento sobre la inspección del trabajo.
6. Decreto legislativo núm. 59/97/M, de 29 de diciembre de 1997, relativo al comité permanente de diálogo social.

Chipre

1. Ley núm. 89(I)/96, sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, en su tenor modificado hasta el 25 de julio de 2003.
2. Reglamentación de 6 de julio de 2001 en materia de seguridad y salud en el trabajo (agentes químicos), PI 268/2001, en su forma enmendada hasta 2004.
3. Reglamentación de 30 de noviembre de 2001 sobre requisitos mínimos en materia de seguridad y salud (uso de equipo de protección personal en el trabajo), PI 444/2001, según su tenor modificado hasta 2004.
4. Reglamentación de 7 de diciembre de 2001 sobre requisitos mínimos en materia de seguridad y salud en el trabajo con pantallas de visualización, PI 455/2001.
5. Reglamentación de 14 de diciembre de 2001 sobre requisitos mínimos en materia de seguridad y salud (uso de equipo de protección personal en el trabajo), PI 470/2001.
6. Reglamentación de 31 de diciembre de 2001 sobre el control de los riesgos de accidentes graves relacionados con sustancias peligrosas, PI 507/2001.
7. Reglamentación de 5 de abril de 2002 sobre seguridad y salud (requisitos mínimos para los sitios de construcción temporales o móviles), PI 172/2002.
8. Reglamentación de 5 de abril de 2002 sobre la gestión de las cuestiones de seguridad y salud en el trabajo, PI 173/2002.
9. Reglamentación de 5 de abril de 2002 sobre los requisitos mínimos en materia de seguridad y salud en el lugar de trabajo, PI 174/2002, en su forma enmendada hasta 2004.
10. Reglamentación de 12 de abril de 2002 sobre la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores con contrato de duración determinada o temporal, PI 184/2002.
11. Reglamentación de 10 de mayo de 2002 sobre la seguridad y salud en el trabajo (protección contra el ruido), PI 230/2002.

12. Reglamentación de 7 de junio de 2002 sobre requisitos mínimos en materia de seguridad y salud en el trabajo (industrias extractivas mediante perforación), PI 274/2002.
13. Reglamentación de 7 de junio de 2002 sobre requisitos mínimos en materia de seguridad y salud en el trabajo (industrias extractivas de superficie y subterráneas), PI 275/2002.
14. Reglamentación de 21 de junio de 2002 sobre seguridad y salud en el trabajo (requisitos mínimos para la protección de los trabajadores ante los riesgos derivados de atmósferas explosivas), PI 291/2002.
15. Reglamentación de 2007 sobre seguridad y salud en el trabajo (notificación de las enfermedades profesionales), PI 530/2007.

Colombia

1. Ley núm. 100 de 1993, por la cual se crea el sistema de seguridad social integral.
2. Decreto núm. 1295, de 1994, por el cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales.
3. Decreto núm. 1542, de 1994, por el cual se reglamenta la integración y funcionamiento del Comité Nacional de Salud Ocupacional.
4. Decreto núm. 1834, de 1994, por el cual se reglamenta la integración y funcionamiento del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales.
5. Decreto núm. 1832, de 1994, por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales.
6. Ley núm. 9a, de 1979, por la cual se establecen normas que regulan la protección de la salud pública.
7. Decreto núm. 614, de 14 marzo de 1984, sobre la determinación de las bases para la organización y la administración de la salud ocupacional.
8. Resolución núm. 1401, de 2007, por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
9. Decreto núm. 2140, de 2000, por el cual se crea la Comisión Intersectorial para la Protección de la Salud de los Trabajadores.
10. Decisión núm. 584, de 2004, del Acuerdo de Cartagena, por la que se sustituye la decisión núm. 547, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Congo

1. Ley núm. 45-75, de 15 de marzo de 1975, por la que se establece el Código del Trabajo, en su tenor modificado por la ley núm. 6-96, de marzo de 1996.
2. Decreto núm. 1110, de 24 de junio de 1995, sobre la elección de los comités de empresa.
3. Decreto núm. 2000-29, de 17 de marzo de 2000, sobre el comité nacional de asesoramiento técnico en materia de higiene, seguridad en el trabajo y prevención de los riesgos profesionales.

Costa Rica

1. Código del Trabajo, en su forma enmendada hasta 2003.
2. Decreto núm. 18379, de 1988, por el que se reglamentan las Comisiones de Salud Ocupacional.
3. Ley General de Salud núm. 5395, de 30 de octubre de 1973.
4. Ley núm. 6727, de 24 de mayo de 1982, sobre los Riesgos Profesionales.
5. Decreto núm. 1, de 4 de mayo de 1970, sobre la seguridad general y los reglamentos de higiene.

6. Decreto núm. 11492-SPPS, relativo al reglamento sobre higiene industrial.
7. Decreto núm. 13466-TSS, de 24 de marzo de 1982, sobre el reglamento general de los riesgos del trabajo.

Croacia

1. Ley de 1996 sobre Seguridad y Protección de la Salud en el Lugar de Trabajo.
2. Ley sobre el Trabajo, de 17 de mayo de 1995.
3. Ley sobre la Inspección del Trabajo, de 28 de junio de 1996.
4. Decisión de 19 de abril de 2007 sobre la creación del Consejo Nacional Tripartito de Salud y Seguridad en el Trabajo.
5. Ley de 13 de julio de 2006 sobre el Seguro de Salud en relación con la Protección de la Salud en el Trabajo.
6. Ley de 15 de julio de 2003 sobre la Atención de la Salud.

Cuba

1. Ley núm. 49, de 28 de diciembre de 1984, sobre el Código del Trabajo.
2. Ley núm. 13, de 28 de diciembre de 1977, sobre Protección e Higiene del Trabajo.
3. Decreto-ley núm. 101, de 3 de marzo de 1982, por el que se dicta el reglamento general de la Ley sobre Protección e Higiene del Trabajo, núm. 13 de 28 de diciembre de 1977.
4. Resolución núm. 39/2007, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dictan las bases generales de la seguridad y salud en el trabajo.
5. Decreto-ley núm. 147, de 21 de abril de 1994, sobre la reorganización de los organismos de la administración central del Estado.
6. Decreto-ley núm. 166, de 15 de julio de 1996, sobre las contravenciones del sistema de contratación de personal y otras disposiciones de trabajo.
7. Decreto-ley núm. 174, de 9 junio de 1997, sobre las contravenciones personales de las regulaciones del trabajo por cuenta propia.
8. Resolución núm. 15/97, de 2 de septiembre de 1997, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dictan las disposiciones necesarias para el mejor cumplimiento del decreto-ley núm. 174, de 9 de junio de 1997.
9. Resolución núm. 20/2007, de 6 de abril de 2007, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dicta el reglamento del sistema de inspección nacional del trabajo.
10. Decreto-ley núm. 246, de 29 de mayo de 2007, sobre las infracciones de la legislación laboral, de protección e higiene del trabajo y de seguridad social.
11. Resolución núm. 19/2003, de 8 de septiembre de 2003, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, relativa al registro, investigación e información de los accidentes de trabajo que originan lesiones incapacitantes durante al menos un día.
12. Resolución conjunta núm. 2, de 18 de diciembre de 1996, del Ministerio de Salud Pública y del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, relativa a las enfermedades profesionales de declaración obligatoria.

Dinamarca

1. Ley núm. 497, del 29 de junio de 1998, sobre el Medio Ambiente de Trabajo (codificación), modificada por la ley núm. 442, de 9 de junio de 2004 (nuevo texto consolidado, publicado bajo el título de notificación núm. 268 de 18 de marzo de 2005).
2. Ley núm. 235, de 3 de junio de 1977, sobre el mantenimiento de registros y la presentación de informes sobre los mismos.
3. Notificación núm. 247, de 2 de abril de 2003, sobre exenciones a la aplicación de la ley sobre el medio ambiente de trabajo con respecto a las actividades laborales en el propio hogar del trabajador.
4. Notificación núm. 1476, de 20 de diciembre de 2004, sobre los consejos del medio ambiente de trabajo, los consejos por rama del medio ambiente de trabajo y sobre las actividades de ambos.
5. Notificación núm. 1477, de 20 de diciembre de 2004, sobre las normas aplicables al consejo del medio ambiente de trabajo.
6. Notificación núm. 1497, de 20 de diciembre de 2004, relativa a la difusión de información sobre la actividad empresarial en materia de seguridad y salud en el trabajo («Ordenanza Smiley»).

República Dominicana

1. Ley núm. 16-92, de 29 de mayo de 1992, sobre el Código del Trabajo.
2. Reglamento sobre higiene y seguridad industrial, núm. 807, de 30 de diciembre de 1966.
3. Ley General de Salud núm. 4201, de 8 de marzo de 2001.
4. Reglamento sobre el seguro de riesgos laborales, de 2001.
5. Ley núm. 385 sobre Accidentes del Trabajo, de 1932.
6. Decreto núm. 989-03, del 9 de octubre del 2003, sobre la creación del Consejo Nacional de Salud Ocupacional (CONSSO).
7. Acuerdo multisectorial de colaboración para la prevención del VIH/SIDA en los lugares de trabajo, de 2 de julio del 2002.

Ecuador

1. Código del Trabajo, en su forma enmendada hasta 1997.
2. Código de la Salud, de 1971.
3. Reglamento núm. 2393, de 1986, sobre seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo.
4. Resolución núm. 172, de 1975, sobre el reglamento de seguridad e higiene del trabajo.
5. Decisión núm. 584, de 2004, del Acuerdo de Cartagena por la que se sustituye la decisión núm. 547, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Egipto

1. Ley núm. 12, de 2003, de promulgación del Código del Trabajo.
2. Decreto núm. 985, de 2003, por el que se crea el Consejo Consultivo Superior sobre Seguridad y Salud Profesionales y se adoptan disposiciones para garantizar la seguridad en el medio ambiente de trabajo.

El Salvador

1. Decreto legislativo núm. 2117, de 21 mayo de 1956, por el que se promulga la Ley sobre Seguridad e Higiene del Trabajo.
2. Decreto núm. 7, de 2 febrero de 1971, por el que se promulga el reglamento general sobre seguridad e higiene en los centros de trabajo.
3. Decreto núm. 15, de 23 junio de 1972, por el que se promulga el Código del Trabajo, en su forma enmendada hasta el 16 de febrero de 2005.
4. Acuerdo núm. 93, de 5 de junio de 2006, por el que se promulga la política nacional de seguridad y salud ocupacional.

Eritrea

1. Proclamación del trabajo núm. 118/2001 (Código del Trabajo).

Eslovaquia

1. Constitución de la República Eslovaca, de 1992.
2. Código del Trabajo – ley núm. 311/2001, en su forma enmendada hasta 2003.
3. Ley núm. 124/2006 sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.
4. Ley núm. 95/2000 sobre la Inspección del Trabajo, modificada por la ley núm. 231/2000.
5. Ley núm. 272/1994 sobre la Protección de la Salud de las Personas, en su forma modificada.
6. Ordenanza núm. 115/2006 sobre requisitos mínimos en materia de seguridad y de salud para proteger a los trabajadores contra los riesgos.

Eslovenia

1. Ley de 30 de junio de 1999, sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (BO – texto núm. 2652), modificada por la ley de 20 de julio de 2001 (texto núm. 3475).
2. Ley sobre Relaciones de Empleo, de 24 de abril de 2002 (texto núm. 2006).
3. Ley sobre la Policía, de 17 de junio de 1998, en su forma modificada hasta 2006 .
4. Ley núm. 51, de 2006, sobre Protección contra Catástrofes Naturales y de Otra Indole (aplicación de la Directiva del Consejo 89/391 CEE).
5. Ley sobre la Minería, de 30 de junio de 1999, en su forma modificada hasta el 17 de junio de 2004.
6. Reglamento núm. 89/99, sobre los requisitos para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en los lugares de trabajo, en su forma modificada por la ley núm. 39/05.
7. Reglamento núm. 101/2004, sobre los requisitos en materia de seguridad y salud para la utilización de los equipos de trabajo.
8. Resolución de 26 de noviembre de 2003 sobre el Programa nacional de seguridad y salud en el trabajo (texto núm. 5394).
9. Ley sobre la Inspección del Trabajo, de 20 de junio de 1994, en su forma modificada hasta el año 2002.
10. Código Penal de 29 de septiembre de 1994, en su forma modificada por la ley de 30 de marzo de 2004 (texto núm. 1662).
11. Ley núm. 109 de 2006, sobre Pensiones y Seguro de Discapacidad.
12. Reglamento de 24 de julio de 2003, sobre la lista de enfermedades profesionales (texto núm. 4001).

España

1. Ley núm. 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, de 8 de noviembre de 1995, en su forma enmendada hasta 2006.
2. Ley núm. 54/2003, de 12 de diciembre de 2003, sobre la Reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales.
3. Ley núm. 14/1986, de 25 de abril de 1986, sobre Sanidad General, en su forma enmendada el 22 de marzo de 2007.
4. Real decreto legislativo núm. 5/2000, de 4 de agosto de 2000, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones en el Orden Social.
5. Real decreto núm. 486/1997, de 14 de abril de 1997, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, modificado por el real decreto núm. 2177/04.
6. Real decreto legislativo núm. 1/1995, de 24 de marzo de 1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
7. Real decreto núm. 171/2004, de 30 de enero de 2004, por el que se desarrolla el artículo 24 de la ley núm. 31/1995.
8. Orden de 16 de diciembre de 1987, que establece los modelos para la notificación de accidentes de trabajo, modificada por la Orden TAS/ 2926/2002 de 19 de noviembre de 2002.
9. Resolución del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 26 de noviembre de 2002, que regula el uso del sistema electrónico de notificación de los accidentes del trabajo (Delta), que permite la comunicación electrónica de nuevas formas de presentación de la información sobre los accidentes de trabajo, aprobado por la orden TAS 2926/2002.
10. Orden TAS/1/2007, de 2 de enero 2007, por la que se establece el modelo de parte de enfermedad profesional y se dictan normas para su elaboración y transmisión.
11. Real decreto núm. 1299/2006, de 10 de noviembre de 2006, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales incluido en el sistema de seguridad social y se establecen criterios para su notificación y registro.
12. Real decreto legislativo núm. 1/1994, de 20 junio de 1994, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General sobre Seguridad Social.
13. Real decreto núm. 39/1997, de 17 de enero de 1997, por el cual se aprueba el reglamento de los servicios de prevención.

Estados Unidos

1. Ley sobre SST, codificada en 29 USC 651 y siguientes, y su correspondiente reglamento, 29 CFR, partes 1902-2200.
2. Ley sobre Explotaciones Mineras, codificada en 30 USC 801 y siguientes, y su correspondiente reglamento, 30 CFR, parte 1-199.
3. Ley sobre Normas Laborales Equitativas (FLSA), 29 USC 201 y siguientes, y reglamentación sobre el trabajo infantil publicada en 29 CFR, parte 570.
4. Ley sobre Seguridad en la Construcción (CSA), 40 USC 3704.
5. Ley sobre Mejoras en las Minas y Nuevas Respuestas a Situaciones de Emergencia, Pub. L. 109-236, 15 de junio de 2006, 120 Stat. 493.
6. Ley Nacional de Relaciones Laborales, 29 USC.

Estonia

1. Ley de 26 de julio de 1999, sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Ley de 13 de noviembre de 2002, sobre Seguridad de la Maquinaria.
3. Ley sobre Sindicatos, de 14 de junio de 2000

Etiopía

1. Proclamación del trabajo núm. 377/2003.
2. Proclamación del trabajo núm. 262/2002, sobre funcionarios públicos.

Finlandia

1. Ley núm. 738/2002, sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, en su tenor modificado hasta la adopción de la ley núm. 53, de 20 de enero de 2006.
2. Ley núm. 44/2006, relativa a la aplicación de las normas sobre seguridad y salud en el trabajo y a la cooperación en materia de seguridad y salud en el lugar de trabajo, modificada por la ley núm. 701, de 11 de agosto de 2006.
3. Programa nacional sobre el medio ambiente de trabajo, de 1985.
4. Ley núm. 1383/2001, sobre Atención de Salud en el Trabajo.
5. Ley núm. 608/1948, sobre accidentes del trabajo, en su forma enmendada hasta la promulgación de la ley núm. 48, de 20 de enero de 2006.
6. Ley núm. 701, de 11 de agosto de 2006, sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (lugares de trabajo compartidos).

Filipinas

1. Decreto presidencial núm. 442, de 10 de junio de 1974, por el cual se establece el Código del Trabajo, en su forma enmendada hasta 2007 .
2. Normas de 1978 sobre seguridad y salud en el trabajo, en su forma enmendada hasta 2001.

Francia

1. Código del Trabajo, en su forma enmendada hasta 2008.
2. Código de Seguridad Social, en su forma enmendada hasta 2006.

Ghana

1. Ley núm. 651 de 2003 sobre el Trabajo.
2. Reglamentación del trabajo, de 2007 (LI 1833).

Granada

1. Ley sobre Establecimientos Fabriles, Cap – 100, 1958.

Grecia

1. Decreto presidencial núm. 17/1996 de 18 de enero de 1996, sobre medidas para mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo acordes con las Directivas 89/391/CEE y 91/38/CEE.
2. Ley núm. 1568/1985 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores.
3. Reglamentación sobre las competencias de los seguros y el procedimiento que rige las prestaciones del Instituto de Seguro Social (IKA), tal como fue aprobado por el AYE 57440/13-1-1938.
4. Ley núm. 2084/1992 de reforma de la Seguridad Social.

Guatemala

1. Decreto núm. 1441, de 5 de mayo de 1961, mediante el cual se promulga el Código del Trabajo, en su forma enmendada hasta 2001.
2. Reglamento general sobre seguridad e higiene en el trabajo, de 28 de diciembre de 1957.
3. Acuerdo ministerial núm. 314, de 20 de septiembre de 2000, por el cual se crea el Consejo Nacional de Salud, Higiene y Seguridad Ocupacional (CONASSO).

Honduras

1. Ley núm. 189, de 19 de mayo de 1959, sobre el Código del Trabajo (título V).
2. Decreto núm. 65-1991, del 6 de agosto de 1991, sobre el Código de Salud.
3. Acuerdo ejecutivo núm. STSS-053-04, de 19 de octubre del 2004, sobre el reglamento general de medidas preventivas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
4. Decreto núm. 80-2001, de 1.º de junio de 2001, por el que se reforma la Ley del Instituto Hondureño de Seguridad Social (Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales).

Hungría

1. Ley núm. XCIII de 1993, sobre Seguridad en el Trabajo.
2. Ley núm. LXXXIII de 1997, sobre el Seguro Obligatorio de Atención de Salud.
3. Decreto núm. 27/1996 (VIII. 28) NM, sobre la notificación e investigación de las enfermedades profesionales y de los casos de exposición excesiva.
4. Decreto núm. 5/1993 (XII.26) MüM, sobre el cumplimiento de determinadas disposiciones de la Ley núm. XCIII de 1993, sobre Seguridad en el Trabajo.

India

1. Ley sobre Establecimientos Fabriles, de 1948.
2. Ley sobre Explotaciones Mineras, de 1952.
3. Ley sobre los Trabajadores Portuarios (seguridad, salud y bienestar), de 1986.
4. Reglamentación sobre las minas de carbón, de 1957.
5. Reglamentación sobre minas metalíferas, de 1961.
6. Reglamentación sobre yacimientos de petróleo, de 1984.
7. Reglamentación sobre la electricidad, de 1956.
8. Reglamentación sobre rescate en las minas, de 1985.

Indonesia

1. Ley núm. 1 de 1970, sobre la Seguridad en el Trabajo.
2. Ley núm. 3 de 1951, sobre la Inspección del Trabajo.
3. Ley núm. 14 de 1969, sobre Normativas Laborales Fundamentales.
4. Ley núm. 3 de 1992, sobre Seguridad Social de los Trabajadores.
5. Ley núm. 23 de 1992, sobre la Salud.
6. Ley núm. 13 de 2003, sobre Mano de Obra.

Iraq

1. Ley núm. 71 de 1987, mediante la cual se promulga el Código del Trabajo.
2. Instrucción núm. 22 de 1987, sobre seguridad y salud en el trabajo.

Irlanda

1. Ley de 2005, sobre Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo.

República Islámica de Irán

1. Código del Trabajo, de 1991.
2. Reglamento de aplicación del capítulo IV del Código del Trabajo, relativo a la seguridad y la salud, OG 1997.
3. Reglamento de aplicación del artículo 93 del Código del Trabajo, OG 1996.
4. Reglamento de aplicación de los artículos 85 y 96 del Código del Trabajo, OG 1994.

Islandia

1. Ley núm. 46/1980, sobre Medio Ambiente de Trabajo, Seguridad y Salud en el Lugar de Trabajo, modificada por la ley núm. 68, de 2003.
2. Reglamento núm. 785/1998, sobre medidas de seguridad aplicables en los buques pesqueros de eslora igual o superior a 15 metros.
3. Reglamento núm. 678/2004 por el que se modifica el reglamento núm. 680/1990 sobre medidas para promover mejoras en la seguridad y la salud del personal de vuelo.

Islas Salomón

1. Ley núm. 3 de 1982, sobre Seguridad en el Trabajo, en su forma enmendada hasta 1996.

Israel

1. Ordenanza de 1945 relativa a la notificación de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.
2. Reglamentación sobre los responsables en materia de seguridad.
3. Ley núm. 5755-1995 (codificación), sobre el Seguro Nacional de Salud.
4. Ordenanza núm. 5730/1970 (nueva versión), sobre seguridad en el trabajo.
5. Ley núm. 5714/1954 sobre la Organización de la Inspección del Trabajo.

Italia

1. Decreto legislativo núm. 81, de 9 de abril de 2008.
2. Decreto del Presidente del Consejo de Ministros, de 21 de diciembre de 2007, sobre coordinación de la seguridad y la salud preventiva y de las actividades de vigilancia.

Japón

1. Ley núm. 57 de 1972, sobre Seguridad y Salud en la Industria.
2. Ley núm. 70 de 1949, sobre Seguridad en las Minas.
3. Ley núm. 100 de 1947, sobre la Gente de Mar.
4. Ley núm. 120 de 1947, sobre la Administración Pública Nacional.
5. Ordenanza núm. 32 de 1972, sobre seguridad y salud en la industria.

Jordania

1. Código del Trabajo núm. 8, de 2 de marzo de 1996.

Kazajstán

1. Ley sobre el Trabajo, de 31 de diciembre de 1999.
2. Ley de 28 de febrero de 2004, sobre la Protección de los Trabajadores.
3. Ley de 19 de mayo de 1997, sobre la Protección de la Salud de los Ciudadanos de la República de Kazajstán.

Kiribati

1. Ordenanza sobre el empleo, Cap. 30, Ed 1998.
2. Condiciones nacionales de servicio, 2003 Ed.

Letonia

1. Ley de 20 de junio de 2001, sobre Protección de los Trabajadores.
2. Reglamento ministerial núm. 585, de 9 de agosto de 2005, sobre procedimientos para la investigación y el registro de los accidentes del trabajo.
3. Ley de 1.º de abril de 1998, sobre Sustancias Químicas y Productos Químicos.
4. Ley de 13 de diciembre de 2001, sobre el Servicio Estatal de Inspección del Trabajo.

Lesotho

1. Ordenanza sobre el Código del Trabajo, 1992, en su forma enmendada hasta 2000.
2. Reglamentación del Código del Trabajo (seguridad química), 2003.
3. Reglamentación del Código del Trabajo (seguridad en la construcción), 2002.
4. Reglamentación del Código del Trabajo (ruido), 1996.
5. Reglamentación del Código del Trabajo (pinturas spray), 1996.
6. Reglamentación del Código del Trabajo (soldadura y corte), de 1996.
7. Ley sobre Seguridad en las Minas, 1981.

Líbano

1. Ley de 23 de septiembre de 1946, sobre el Código del Trabajo en su forma modificada hasta el 24 de julio de 1996.
2. Decreto núm. 14229, de 26 de febrero de 2005, sobre las enfermedades profesionales.
3. Decreto núm. 11802, de 30 de enero de 2004, por el que se reglamenta la protección, la seguridad y la salud de los trabajadores en todas las empresas cubiertas por el Código del Trabajo.
4. Decreto-ley núm. 136/1983, sobre accidentes del trabajo.
5. Decreto núm. 3273, de 26 de junio de 2000, sobre la inspección del trabajo.

Lituania

1. Código del Trabajo, de 4 de junio de 2002, en su versión modificada.
2. Ley de 1.º de julio de 2003, sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (ley núm. IX-1672).
3. Ley núm. I-614, de 25 de octubre de 1994, sobre el Servicio Estatal de Inspección del Trabajo.

Luxemburgo

1. Ley de 17 de junio de 1994, sobre la Seguridad y la Salud en el Lugar de Trabajo, en su versión modificada.
2. Ley de 4 de abril de 1974, sobre Reorganización de la Inspección del Trabajo y la Inspección de Minas.
3. Ley de 17 de junio de 1994, sobre los Servicios de Salud en el Lugar de Trabajo.

Madagascar

1. Ley núm. 2003-044, de 28 de julio de 2004, sobre el Código del Trabajo.
2. Ley núm. 99-028, de 3 de febrero de 2000, sobre la Revisión del Código Marítimo.
3. Ley núm. 94-029 de 25 de agosto de 1995, sobre el Código del Trabajo.
4. Decreto núm. 2003-1162, de 17 de diciembre de 2003, sobre la organización de la medicina del trabajo.
5. Decreto núm. 95-175, de 23 de noviembre de 1995, sobre la aplicación de las disposiciones de la ley 94-029, de 25 de agosto de 1995, sobre el Código del Trabajo.
6. Decreto núm. 889, de 20 de mayo de 1960, por el cual se definen las medidas generales en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

Malawi

1. Ley núm. 21 de 1997, sobre Seguridad, Salud y Bienestar.

Malasia

1. Ley núm. 514/1994, sobre Seguridad y Salud.

Mali

1. Ley núm. 92-020, de 23 de septiembre de 1992, sobre el Código del Trabajo.
2. Decreto núm. 07-375/P-RM, de 26 de septiembre de 2007, que fija las modalidades de aplicación de la ley núm. 92-020 sobre medidas especiales en materia de seguridad y salud en el trabajo en las empresas cuyos trabajadores estén ocupados en trabajos de construcción, obras públicas y cualquier otra labor relacionada a los edificios.

Marruecos

1. Ley núm. 65-99 relativa al Código del Trabajo, promulgada por decreto núm. 103194, del 11 de septiembre de 2003.

Mauricio

1. Ley núm. 28 de 2005, sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Ley núm. 26 de 2006, (enmendada) sobre los Trabajadores.
3. Ley núm. 38 de 1988, sobre Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo.
4. Reglamentación de 1980 sobre salud, seguridad y bienestar, GN 358/80 (artículo 57) de 27 de diciembre de 1980.

México

1. Ley Federal del Trabajo, de 1.º de abril de 1970, en su forma enmendada hasta el 17 de enero de 2006.
2. Reglamento federal, de 21 de enero de 1997, sobre seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo.
3. Ley Orgánica de 29 de diciembre de 1976, sobre Administración Pública Federal, en su forma enmendada hasta el 1.º de octubre de 2007.
4. Acuerdo de 20 de marzo de 2006, por el que se establecen la organización y reglas de operación del comité consultivo nacional de normalización de la seguridad y la salud en el trabajo.
5. Reglamento general de 1998 sobre inspección y aplicación de sanciones por violación de la legislación laboral.
6. Ley General de Salud, de 7 de febrero de 1984, en su forma enmendada hasta el 18 de diciembre de 2007.
7. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de 5 de febrero de 1917, en su forma enmendada hasta el 13 de noviembre de 2007.
8. Norma oficial mexicana NOM-021-STPS-1994, relativa a los requisitos y características de los eventuales informes sobre los riesgos en el trabajo, con fines estadísticos.
9. Norma oficial mexicana NOM-017-STPS-2001, relativa a la selección, uso y manejo del equipo de protección personal en los centros de trabajo.

Moldova, República de

1. Ley núm. 154-XV, de 28 de marzo de 2003, sobre el Código del Trabajo.
2. Ley núm. 625-XII, de 2 de julio de 1991, sobre la Salud y Seguridad de los Trabajadores.
3. Ley de 24 de diciembre de 1999, sobre el Seguro contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
4. Ley núm. 140-XV, de 10 de mayo de 2001, sobre la Inspección del Trabajo.

5. Decisión del Ejecutivo núm. 1481, de 27 de diciembre de 2001, Reglamento sobre la inspección del trabajo.
6. Decreto del Ejecutivo núm. 1361, de 22 de diciembre de 2005, Reglamento sobre el procedimiento para la investigación de los accidentes del trabajo.

Mongolia

1. Ley de 14 de mayo de 1999 sobre el Trabajo, en su forma modificada hasta 2002.
2. Programa nacional de mejoras de las condiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo (2001-2005).

Montenegro

1. Constitución de la República de Montenegro, 1992.
2. Ley de 23 de diciembre de 2003, sobre la Inspección del Trabajo (BO núm. 69/03).
3. Ley sobre el Trabajo, de 9 de julio de 2003 (BO núm. 43/03), en su forma enmendada hasta 2005.
4. Ley sobre la Protección en el Trabajo, de 2004 (BO núm. 79/04).
5. Ley sobre las Explotaciones Mineras (BO núms. 28/93 y 27/94).
6. Ley sobre los Procedimientos Administrativos Generales, de 2003 (BO núm. 60/03).
7. Ley sobre los Controles de Inspección, de 2003 (BO núm. 39/03).

Mozambique

1. Ley sobre el Trabajo, núm. 23/2007, de 1.º de agosto de 2007.
2. Ley núm. 5/89, de 18 de septiembre de 1989, mediante la cual se crea el Sistema Nacional del Seguro Social.
3. Decreto núm. 32/89 sobre la inspección de trabajo.
4. Decreto núm. 48/73, de 5 de julio de 1973, mediante el cual se aprueba la reglamentación general sobre seguridad y salud en el trabajo en establecimientos industriales y afines.
5. Decreto núm. 57/73, de 29 de noviembre de 1973, mediante el cual se establece la responsabilidad general orgánica de las actividades de control en el marco de la reglamentación general sobre seguridad y salud en el trabajo en establecimientos industriales.
6. Decreto núm. 120/71, de 13 de noviembre de 1971, mediante el cual se aprueba la reglamentación sobre seguridad y salud en el trabajo en las obras de ingeniería civil.
7. Decreto núm. 1706, de 19 de octubre de 1957, mediante el cual se establece el marco jurídico para tratar los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.

Myanmar

1. Ley sobre Establecimientos Fabriles, de 1951
2. Ley de 1951 sobre Yacimientos Petrolíferos (trabajo y bienestar social).

Namibia

1. Notificación del Ejecutivo núm. 156, de 1997, mediante la cual se promulga la reglamentación relativa a la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

Nueva Zelandia

1. Ley de 1999 sobre Seguridad y Salud en el Empleo, según su tenor modificado en 2002.
2. Reglamentación de 1995 sobre seguridad y salud en el empleo.
3. Ley de 1996 sobre Sustancias Peligrosas y Nuevos Organismos.
4. Ley de 1993 sobre Derechos Humanos.
5. Ley de 2000 sobre las Relaciones de Empleo.
6. Ley de 2001 sobre Prevención de Lesiones, Rehabilitación e Indemnización.

Nicaragua

1. Ley núm. 185, de 30 de octubre de 1996, sobre el Código del Trabajo.
2. Ley general núm. 618, de 19 de abril de 2007, sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo.
3. Decreto núm. 96-2007 sobre la reglamentación de la Ley General núm. 618.
4. Decreto núm. 974, de 1982, sobre la Ley de Seguridad Social.
5. Reglamento del Consejo Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo, de 9 de septiembre de 1994.
6. Resolución del Ministerio de Trabajo sobre las Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad en el Trabajo en las Empresas (CMHST), del 8 de septiembre de 1994.
7. Norma ministerial sobre las disposiciones mínimas de higiene y seguridad respecto de los equipos de protección personal, de 28 de octubre de 1996.

Nigeria

1. Ley sobre Establecimientos Fabriles (núm. 16 de 1987).
2. Reglamentación sobre establecimientos fabriles (notificación de hechos peligrosos) (LN 105 de 1961).

Noruega

1. Ley núm. 62 de 2005, relativa al medio ambiente de trabajo, las horas de trabajo y la protección del empleo (Ley sobre el Medio Ambiente de Trabajo).
2. Ordenanza núm. 608 de 1998, relativa al uso de los equipos de trabajo, en su forma enmendada hasta 2004.

Países Bajos

1. Ley de 18 de marzo de 1999, sobre las Condiciones de Trabajo, en su forma enmendada hasta el 1.º de enero de 2007.
2. Decreto de 1997, sobre las condiciones de trabajo, en su forma enmendada hasta 2004.
3. Reglamentación de 1998 sobre las condiciones de trabajo, en su forma enmendada hasta 2007.
4. Ley de 1979 sobre los Comités de Empresa.
5. Ley de 1995 sobre las Horas de Trabajo, en su forma enmendada hasta 2007.
6. Decreto de 1999 sobre accidentes graves (riesgos).

Pakistán

1. Ley sobre Establecimientos Fabriles, de 1934, en su forma enmendada hasta 1997.
2. Ley núm. 8 de 1923, sobre Indemnización de los Trabajadores, en su forma enmendada hasta 1993.
3. Ordenanza de 1968 sobre el empleo industrial y comercial en Pakistán Occidental (Reglamento).
4. Ordenanza de 2002 sobre relaciones laborales.
5. Ley de 1923 sobre Explotaciones Mineras.
6. Ley de 1934 sobre los Trabajadores Portuarios.

Panamá

1. Decreto del Gabinete núm. 252, de 1972, por el cual se aprueba el Código del Trabajo, en su forma enmendada hasta 1995.
2. Decreto ejecutivo núm. 31, de 12 de mayo de 2008, que modifica el decreto ejecutivo núm. 21, de 2 de abril de 1997, por el cual se crea el Comité Técnico Institucional de Salud, Higiene y Seguridad Ocupacional.
3. Decreto ejecutivo núm. 2, de 15 de febrero de 2008, por el cual se reglamenta la seguridad, la salud y la higiene en la industria de la construcción.

Paraguay

1. Ley núm. 213/93, por la que se establece el Código del Trabajo, en su forma enmendada hasta 2007.
2. Decreto núm. 14.390/92, por el cual se aprueba el reglamento general técnico de seguridad, higiene y medicina en el trabajo.
3. Ley núm. 836, de 24 de diciembre de 1976, relativa al Código de Salud.

Perú

1. Ley General de Salud núm. 26842 de 1997.
2. Decreto supremo núm. 009-2005-TR, modificado por el decreto supremo núm. 007-2007-TR sobre el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.
3. Decreto supremo núm. 013-89-SA, de 1989, por el que se aprueba el reglamento de organización y funciones del Instituto Peruano para el Desarrollo de la Salud.
4. Decreto supremo 025-81-TR, de 1981, por el que se forma una comisión de higiene ocupacional y medio ambiente de trabajo.
5. Resolución núm. 1472-72-IC-DGI, de 1972, por la que se publica el reglamento de los comités de seguridad e higiene industrial.
6. Ley General de Inspección del Trabajo, ley núm. 28806 de 2006.
7. Decreto supremo núm. 19-2006-TR, sobre los reglamentos relativos a la Ley General de Inspección del Trabajo.
8. Decisión núm. 584, de 2004, del Acuerdo de Cartagena por la que se sustituye la decisión núm. 547, denominada Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.
9. Decreto supremo núm. 023-92-EM, por el que se aprueba el reglamento sobre seguridad e higiene minera de 1992.

Polonia

1. Código del Trabajo, de 26 de junio de 1974 (*Gaceta Legislativa* de 1998, núm. 21, punto 94), en su forma enmendada hasta 2007.
2. Ley de 7 de julio de 1994 – Ley sobre la Construcción (*Gaceta Legislativa* de 2006, núm. 156, punto 1118, en su forma modificada).
3. Ley de 29 de noviembre de 2000 – Ley sobre Instalaciones Nucleares (*Gaceta Legislativa* de 2007, núm. 42, punto 276).
4. Ley de 21 de diciembre de 2000, sobre la Supervisión Técnica (*Gaceta Legislativa* núm. 122, punto 1321, en su forma modificada).
5. Ley de 4 de febrero de 1994 – Ley sobre Cuestiones Geológicas y Mineras (*Gaceta Legislativa* de 2005, núm. 228, tema de 1947, en su forma modificada).
6. Ley de 6 de julio de 2001, relativa a la comisión tripartita sobre asuntos económicos y sociales y diálogo social (*Gaceta Legislativa* núm.100, punto 1080, en su forma modificada).
7. Ley de 23 de mayo de 1991, sobre las Organizaciones de Empleadores (*Gaceta Legislativa* de 1991, núm. 55, punto 235, en su forma modificada).
8. Ley de 23 de mayo de 1991, sobre los Sindicatos (*Gaceta Legislativa* de 2001, núm. 79, punto 854, en su forma modificada).
9. Ley de 4 de septiembre de 1997, sobre los Sectores de la Administración Pública (*Gaceta Legislativa* de 2007, núm. 65, punto 437, en su forma modificada).
10. Ley de 13 de abril de 2007, sobre la Inspección Nacional del Trabajo (*Gaceta Legislativa*, núm. 89, punto 589).
11. Ley de 14 de marzo de 1985, sobre la Inspección Sanitaria del Estado (*Gaceta Legislativa* de 2006, núm. 122, punto 851, en su forma modificada).
12. Ley de 24 de junio de 1983, sobre Inspección Social del Trabajo (*Gaceta Legislativa*, núm. 35, punto 163, en su forma modificada).
13. Ley de 30 de octubre de 2002, sobre el Seguro Social en Materia de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (*Gaceta Oficial* núm. 199, punto 1673, en su forma modificada).

Portugal

1. Decreto-ley núm. 441/91, de 14 de noviembre de 1991, que fija los principios tendientes a promover la seguridad, la higiene y la salud en el trabajo, y que incorpora al orden jurídico interno la Directiva-Marco 89/391 CEE del Consejo, en su forma enmendada hasta 1999.
2. Decreto-ley núm. 245/2001, de 8 de septiembre de 2001, mediante el cual se reestructura el Consejo Nacional de Higiene y de Seguridad en el Trabajo (CNHST).
3. Ley núm. 99/2003, de 27 de agosto de 2003, en la que se aprueba el Código del Trabajo.
4. Decreto-ley núm. 26/94, de 1.º de febrero de 1994, mediante el cual se establecen la organización y el funcionamiento de las actividades en materia de seguridad, higiene y salud, en su forma enmendada hasta 2000.
5. Decreto-ley núm. 488/99, de 17 de noviembre de 1999, por el que se definen las formas de aplicación del régimen jurídico de seguridad, higiene y salud en el trabajo en la administración pública.
6. Decreto núm. 53/5, de 15 de agosto de 2005, por el que se promulga el régimen jurídico de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

7. Decreto-ley núm. 326-B/2007, de 28 de septiembre de 2007, relativo a la Ley Orgánica de la Entidad Encargada de Supervisar las Condiciones de Trabajo.
8. Decreto-ley núm. 2/82, de 5 de enero de 1982, sobre la obligación de notificar las enfermedades profesionales.

Qatar

1. Ley núm. 14 de 2004, sobre el Trabajo.
2. Orden ministerial núm. 18, de 2005, relativa a las estadísticas sobre las formas de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y los procedimientos para su notificación.
3. Decisión ministerial núm. 20, de 2005, sobre los requisitos y condiciones que deben observarse en los lugares de trabajo y áreas para proteger a los trabajadores, empleados y visitantes contra los riesgos profesionales.
4. Decisión ministerial núm. 13, de 2005, sobre la organización de los trabajos y los procedimientos de inspección.
5. Orden ministerial núm. 16, de 2005, sobre la regulación de la atención médica proporcionada a los trabajadores en las empresas.

Rumania

1. Ley núm. 319/2006 sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Decisión del Ejecutivo, núm. 1425/2006, sobre la aprobación de las normas metodológicas relativas a la aplicación de las disposiciones de la Ley núm. 319/2006 sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.
3. Ley núm. 53/2003, de 24 de enero de 2003, sobre el Código del Trabajo, en su forma enmendada hasta 2007.
4. Decisión del Ejecutivo, núm. 314/2001, modificada por la decisión del Ejecutivo núm. 569/2002 sobre la creación, organización y funcionamiento de comités de diálogo social en ciertos ministerios y prefecturas.
5. Ley núm. 109/1997, sobre la Creación y las Funciones del Consejo Económico y Social.

Federación de Rusia

1. Ley Federal núm. 197-FL, de 30 de diciembre de 2001, sobre el Código del Trabajo, en su forma enmendada hasta 2007.
2. Ley núm. 125-FL, de 24 de julio de 1998, sobre el Seguro Social Obligatorio Contra Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, en su forma enmendada.
4. Ley núm. 92-FZ, de 1.º de mayo de 1999, sobre la Comisión Tripartita Rusa para la Regulación de las Relaciones Sociales y Laborales.

Senegal

1. Decreto núm. 2006-1255, de 15 de noviembre de 2006, relativo a los medios jurídicos de intervención de que dispone la inspección del trabajo en el ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo.
2. Código de Seguridad Social, ley núm. 73-37 de 31 de julio de 1973.
3. Decreto núm. 2006-1261, de 15 de noviembre de 2006, por el que se fijan las medidas generales de higiene y de seguridad que han de adoptarse en los establecimientos de todos los tipos.

4. Ley núm. 97-17, de 1.º de diciembre de 1997, sobre el Código del Trabajo, en su forma enmendada hasta 2003.
5. Decreto núm. 2006-1256, de 15 de noviembre de 2006, sobre las obligaciones de los empleadores en materia de seguridad y salud en el trabajo.
6. Decreto núm. 94-244, de 7 de marzo de 1994, por el que se establecen las modalidades de organización y de funcionamiento de los comités de higiene y de seguridad en el trabajo.
7. Decreto núm. 2006-1249, de 15 de noviembre de 2006, sobre los requisitos mínimos de seguridad en las obras de construcción temporales o móviles.
8. Decreto núm. 2006-1251, de 15 de noviembre de 2006, sobre las instalaciones de trabajo.
9. Decreto núm. 2006-1253, de 15 de noviembre de 2006, por el que se establece una inspección médica del trabajo y se fijan sus atribuciones.
10. Decreto núm. 2006-1259, de 15 de noviembre de 2006, sobre las señales de seguridad en el lugar de trabajo.

Serbia

1. Ley de 14 de noviembre de 2005, sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (BO núm. 101/05).
2. Decisión sobre la formación del Consejo de Seguridad y Salud en el Trabajo (BO núm. 40/05).
3. Reglas relativas al formulario de memoria sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (BO núm. 84/06).
4. Reglas relativas al procedimiento de examen e inspección de los equipos de trabajo y del medio ambiente de trabajo (BO núm. 94/06).
5. Reglas relativas a los registros sobre seguridad y salud en el trabajo (BO núm. 62/07).
6. Reglas relativas al procedimiento y el método de evaluación de riesgos en el lugar de trabajo y el medio ambiente de trabajo (BO núm. 72/06).

Seychelles

1. Ley de 2005 sobre el Empleo.
2. Ley de 2003 sobre Salud y Bienestar (enmiendas).
3. Reglamentación de 1991 sobre seguridad y salud en el trabajo (cuestiones diversas) (SI 69 de 1991).
4. Decreto núm. 54, de 1997, sobre seguridad y salud en el trabajo, en su forma modificada por las leyes núms. 3, de 1989, y 10, de 1999.

Singapur

1. Ley núm. 7, de 2006, sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, modificada por la ley núm. 9 de 2008.
2. Estrategia 2005-2015 sobre seguridad y salud en el trabajo, de marzo de 2005.
3. Reglamentación sobre seguridad y salud en el lugar de trabajo (disposiciones generales), de 2006.
4. Reglamentación sobre seguridad y salud en el lugar de trabajo (composición de las infracciones), de 2006.
5. Reglamentación sobre seguridad y salud en el lugar de trabajo (primeros auxilios), de 2006.

6. Reglamentación sobre seguridad y salud en el lugar de trabajo (registro de las fábricas), de 2006.
7. Reglamentación sobre seguridad y salud en el lugar de trabajo (gestión de riesgos), de 2006.
8. Reglamentación sobre seguridad y salud en el lugar de trabajo (responsables de seguridad y salud en el lugar de trabajo), de 2007.
9. Reglamentación sobre seguridad y salud en el lugar de trabajo (notificación de incidentes), de 2006.

Sudáfrica

1. Ley núm. 85 de 1993, sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, en su forma modificada.
2. Ley núm. 66 de 1995, sobre Relaciones de Trabajo, en su forma modificada por la ley núm. 12 de 2002.
3. Reglamento núm. R.924 de 2004, sobre instalaciones de seguridad y salud en el trabajo.
4. Reglamento núm. R.929 de 2003, sobre administración general.
5. Ley núm. 29 de 1996, sobre Seguridad y Salud en las Minas, en su forma enmendada hasta 2003.
6. Reglamento núm. R.93, de 15 de enero de 1997, sobre seguridad y salud en las minas, modificada por la enmienda núm. 846, de 21 de junio de 2001.
7. Reglamento núm. R.134, de 9 de febrero de 2001, relativo a la Ley sobre Seguridad y Salud en las Minas (29/1996).
8. Ley núm. 51, de 1957, sobre la Marina Mercante.
9. Ley núm. 50, de 1991, sobre los Minerales.
10. Ley núm. 74, de 1962, sobre la Aviación.

Sri Lanka

1. Ordenanza núm. 45, de 1942, sobre establecimientos fabriles, en su forma modificada hasta el año 2002.
2. Ordenanza núm. 19, de 1935, sobre la indemnización de los trabajadores, en su forma enmendada hasta 1990.
3. Ley núm. 32, de 1979, sobre los Consejos del Personal.

Suriname

1. Ley núm. 145, de 1947, sobre Accidentes Industriales.
2. Decreto estatal de 30 de mayo de 1981, en el que se establece la regla en materia de seguridad núm. 7, con disposiciones que regulan las condiciones de trabajo en los lugares donde el trabajo se lleva a cabo.
3. Decreto de 1983 sobre la inspección del trabajo.
4. Código Civil de abril de 1969.
5. Decreto sobre los productos químicos, Reglamento núm. 4 sobre seguridad.
6. Decreto sobre las radiaciones ionizantes, de 1981, núm. 73, Reglamento núm. 8 sobre seguridad.
7. Decreto estatal de 30 de mayo de 1981, en el que se establece la regla en materia de seguridad núm. 9 sobre la prevención de los efectos perjudiciales para la salud que se derivan de la inhalación de gases o vapores nocivos.

Suecia

1. Ley sobre el Medio Ambiente de Trabajo (SFS 1977:1160), en su forma modificada.
2. Ordenanza sobre el medio ambiente de trabajo (SFS 1977:1166), en su forma modificada.
3. Ordenanza sobre la entidad encargada del medio ambiente de trabajo (instrucciones permanentes) (SFS 2007:913).
4. Ley sobre el Empleo Doméstico (horas de trabajo, etc.) (SFS 1970:943).
5. Ordenanza sobre la evaluación de impacto (disposiciones reglamentarias) (SFS 2007:1244).

Suiza

1. Ley sobre el Trabajo (RS 822.11).
2. Decreto núm. 1, de 10 de mayo de 2000, relativo a la Ley sobre el Trabajo (RS 822.111).
3. Decreto núm. 2, de 10 de mayo de 2000, relativo a la Ley sobre el Trabajo (disposiciones especiales para ciertas categorías de empresas o trabajadores) (RS 822.112).
4. Decreto núm. 3, de 18 de agosto de 1993, relativo a la Ley sobre el Trabajo (RS 822.113).
5. Decreto núm. 4, de 18 de agosto de 1993, sobre la Ley del Trabajo (empresas industriales: aprobación de los planes y autorización para operar) (RS 822.114).
6. Decreto núm. 5, de 28 de septiembre de 2007, sobre la Ley del Trabajo (RS 822.115).
7. Ley Federal de 20 de marzo de 1981, sobre el Seguro de Accidente (RS 832.20).
8. Decreto de 19 de diciembre de 1983, sobre la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (RS 832.30).
9. Decreto sobre las estadísticas del seguro de accidentes, de 15 de agosto de 1994 (RS 431.835).

República Árabe Siria

1. Decreto núm. 269 del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, relativo a la Ley de 1977 sobre la Seguridad y la Salud en el Trabajo, modificado por el decreto núm. 234, de 18 de febrero de 1978.
2. Ley núm. 92/1959, de 6 de abril de 1959, por la que se instituye el Código del Seguro Social, modificado por la ley núm. 143, de 14 de agosto de 1961 y por la ley núm. 78, de 30 de diciembre de 2001.

Tanzanía, República Unida de

1. Ley núm. 5, de 2003, sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Ordenanza núm. 25, de 1953, sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (notificación).
3. Política nacional sobre el VIH/SIDA, de 2001.

Tailandia

1. Constitución del Reino de Tailandia, de 2007.
2. Ley de 1998 sobre Protección de los Trabajadores.
3. Ley de 1992 sobre Salud Pública.
4. Ley de 1992 sobre Sustancias Peligrosas.
5. Ley de 1992 sobre Establecimientos Fabriles.
6. Reglamentación ministerial sobre el trabajo de 2006, en la que se fijan las normas para la administración y gestión de la seguridad, la salud y el medio ambiente de trabajo.

Ex República Yugoslava de Macedonia

1. Ley sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (BO núm. 92/07).
2. Reglas para la adopción de medidas sobre seguridad y salud para el trabajo con grúas (BO núm. 115/05).
3. Reglas sobre la seguridad y la salud de los equipos de trabajo (BO núm. 116/07).
4. Reglas sobre los signos en materia de seguridad y salud en el trabajo (BO núm. 127/07).
5. Reglas sobre el equipo de protección personal que utilizan los trabajadores durante el trabajo (BO núm. 116/07).

Trinidad y Tabago

1. Ley núm. 1 de 2004 sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, modificada por la ley núm. 3 de 2006.

Túnez

1. Ley núm. 66-27 de 30 de abril de 1966, sobre el Código del Trabajo.
2. Decreto núm. 96, de 14 de febrero de 1996, sobre la organización del Ministerio de Asuntos Sociales, Solidaridad y Tunecinos en el Extranjero.
3. Ley núm. 90-77, de 7 de agosto de 1990, modificada por la ley núm. 09-96, de 6 de marzo de 1996, por la que se crea el Instituto de Seguridad y Salud en el Trabajo.
4. Ley núm. 2004-71, de 2 de agosto de 2004, por la que se establece un régimen de seguro de salud.
5. Orden del Ministerio de Asuntos Sociales, Solidaridad y Tunecinos en el Extranjero, de 14 de febrero de 2007, sobre la protección de los trabajadores ocupados en el transporte manual de cargas.
6. Orden de 12 de junio de 1987, por la que se determina qué máquinas y piezas de maquinaria no pueden utilizarse, ponerse en venta, venderse o alquilarse sin equipo de protección.

Turquía

1. Ley sobre el Trabajo, núm. 4857, de 28 de mayo de 2003.
2. Ley sobre los Empleados Públicos, núm. 657, de 14 de julio de 1965.
3. Código de Obligaciones.
4. Ley sobre el Trabajo Marítimo, núm. 854, de 1967.
5. Ley sobre el Seguro Social, núm. 506, de 17 de julio de 1964.

6. Reglamentación de 2004 sobre los procedimientos de trabajo y los principios de la junta consultiva tripartita sobre la vida laboral.
7. Reglamentación de 9 de diciembre de 2003 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social sobre la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores (aplicación de la Directiva-Marco 89/391/CEE).
8. Reglamentación de 7 de abril de 2004 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social sobre los procedimientos y principios que guían la capacitación de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo.
9. Reglamentación de 2 de noviembre de 2004 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social sobre los requisitos mínimos de seguridad en lo que atañe al uso por los trabajadores del equipo de protección personal en el lugar de trabajo.

Ucrania

1. Constitución de Ucrania, de 28 de junio de 1996, en su forma enmendada hasta 2004.
2. Ley sobre Protección de los Trabajadores (seguridad), de 14 de octubre de 1992, en su forma enmendada hasta 2002.
3. Código del Trabajo de 1972, en su forma enmendada hasta 2005.
4. Ley núm. 1105-XIV, de 23 de septiembre de 1999, sobre el Seguro Social Estatal Obligatorio que cubre los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales que resultan en una pérdida de la capacidad de trabajo (texto núm. 403), en su forma modificada por la ley núm. 996, de 27 de abril de 2007.
5. Decisión del Gabinete de Ministros de Ucrania, de 25 de agosto de 2004, núm. 1112, sobre determinados aspectos de la investigación y el registro de los accidentes laborales, las enfermedades profesionales y las averías en el trabajo.

Reino Unido

1. Ley de 1974 sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, etc., en su forma enmendada hasta 1998.
2. Ordenanza de 1978 sobre seguridad y salud en el trabajo (Irlanda del Norte).
3. Reglamentación de 1995 sobre presentación de informes de lesiones, enfermedades y sucesos peligrosos, y reglamentación de 1997 sobre presentación de informes de lesiones, enfermedades y sucesos peligrosos (Irlanda del Norte).
4. Reglamentación de 1998 sobre seguridad y salud (autoridad de aplicación).
5. Reglamentación de 1999 sobre gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, y reglamentación de 2000 sobre gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (Irlanda del Norte).
6. Reglamentación de 1992 sobre el lugar de trabajo (salud, seguridad y lugar de trabajo), y reglamentación de 1993 sobre el lugar de trabajo (salud, seguridad y bienestar social) (Irlanda del Norte).
7. Reglamentación de 1998 sobre suministro y utilización de los equipos de trabajo y reglamentación de 1999 sobre suministro y utilización de los equipos de trabajo (Irlanda del Norte).
8. Reglamentación de 1998 sobre tiempo de trabajo (Reino Unido).
9. Ley de 2004 sobre Contingencias Civiles del Reino Unido.
10. Reglamentación de 1999 sobre el control de los riesgos de accidentes graves y reglamentación de 2000 sobre el control de los riesgos de accidentes graves (Irlanda del Norte).

11. Reglamentación de 1996 sobre la seguridad de los oleoductos y reglamentación de 1997 sobre la seguridad de los oleoductos (Irlanda del Norte).
12. Reglamentación de 2001 sobre radiaciones (preparativos para situaciones de emergencia e información pública), y reglamentación de 2001 sobre radiaciones (preparativos para situaciones de emergencia e información pública) (Irlanda del Norte).
13. Ley de 1995 sobre Discriminación por Discapacidad (Reino Unido).
14. Reglamentación de 1977 sobre representantes y comités encargados de la seguridad (Reino Unido).
15. Reglamentación de 1996 sobre seguridad y salud (consulta con los trabajadores) (Reino Unido).
16. Ley de 1998 sobre Protección de Datos (Reino Unido).
17. Ley de 1996 sobre Derechos Laborales (Reino Unido).
18. Reglamentación de 1989 relativa a la información para los trabajadores sobre salud y seguridad (Reino Unido).

Uruguay

1. Decreto núm. 406/988, de 3 de junio de 1988, por el cual se actualizan las disposiciones reglamentarias sobre seguridad, higiene y salud ocupacional, de manera a adecuarlas a las nuevas condiciones del mundo laboral.
2. Decreto núm. 83/996, de 7 de marzo de 1996, por el cual se crea el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
3. Decreto núm. 680/977, de 6 de diciembre de 1977, por el cual se fijan los cometidos y atribuciones de la Inspección General del Trabajo.
4. Decreto núm. 186/004, del 8 de junio de 2004, por el que se establecen los criterios para fijar el monto de las multas por infracción a las disposiciones legales, cuyo control de aplicación corresponde a la Inspección General del Trabajo.
5. Ley núm. 16074, de 10 de octubre de 1989, sobre los Accidentes del Trabajo y las Enfermedades Profesionales.
6. Decreto núm. 64/004, de 18 de febrero de 2004, que promulga el Código Nacional de Enfermedades y Situaciones Sanitarias de Notificación Obligatoria.
7. Decreto reglamentario núm. 169/004, de 20 de mayo de 2004, sobre la extensión de la notificación obligatoria de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a la Inspección General del Trabajo.
8. Decreto núm. 291/007, de 13 de agosto de 2007, sobre las disposiciones mínimas obligatorias para la gestión de la prevención y la protección contra los riesgos derivados de las actividades comerciales, industriales, rurales o de servicios.
9. Decreto núm. 108/007, de 22 de marzo de 2007, sobre la obligación de llevar documentos de control de trabajo.
10. Decreto núm. 53/996, de 14 de febrero de 1996, por el que se crea la función de delegado de obra en seguridad e higiene en el sector de la construcción.
11. Ley núm. 18.099, de 24 de enero de 2007, sobre las Tercerizaciones.
12. Decreto núm. 306/005, de 14 de septiembre de 2005, sobre las disposiciones mínimas obligatorias para la gestión de la prevención y protección contra los riesgos derivados o que puedan derivarse de la actividad productiva en la industria química.

República Bolivariana de Venezuela

1. Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, de 22 de julio de 2005 (LOPCYMAT).
2. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, de 15 de diciembre de 1999.
3. Ley Orgánica del Trabajo, de 27 de noviembre 1990, en su forma modificada hasta el 19 de junio de 1997.
4. Decreto núm. 4.447, de 25 de abril de 2006, por el que se promulga el reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo.
5. Reglamento parcial de la LOPCYMAT, de 22 de diciembre de 2006.
6. Norma venezolana COVENIN 474:1997, 3.^a revisión, sobre registro, clasificación y estadísticas de lesiones de trabajo.
7. Ley Orgánica del Trabajo de 1991.

Viet Nam

1. Decisión núm. 233/2006/QT-TTg, por la que se aprueba el programa nacional de protección de los trabajadores, de seguridad y de saneamiento hasta 2010.
2. Código del Trabajo de la República Socialista de Viet Nam, de 23 de junio de 1994.
3. Ley sobre Protección del Medio Ambiente (núm. 52/2005/QH11)

Yemen

1. Código del Trabajo, ley núm. 5 de 1995, en su forma enmendada hasta 2001.
2. Orden ministerial núm. 78, de 1995, sobre la promulgación de la reglamentación en materia de seguridad y salud en el trabajo.
3. Reglamentos nacionales sobre seguridad y salud en el trabajo. Ley núm. 102071/135P de 2001.
4. Orden del Consejo de Ministros núm. 13, de 1998, sobre la composición de la Comisión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Zambia

1. Ley núm. 2 de 1966, sobre Establecimientos Fabriles, modificada por la ley núm. 13 de 1994.
2. Ley de 13 de septiembre de 1995 sobre Minas y Minerales.

Zimbabwe

1. Ley de 1951 sobre Establecimientos Fabriles y Talleres (capítulo 14:08), en su forma enmendada hasta 1996.
2. Reglamento núm. 109, 1990, sobre minería (gestión y seguridad).
3. Notificación núm. 68, de 1990, sobre la Autoridad Nacional en Materia de Seguridad Social (prevención de accidentes y programa de indemnización de los trabajadores).
4. Reglamentación de 1976 sobre establecimientos fabriles y talleres (registro y control de las fábricas) (RGN núm. 262, de 1976).
5. Reglamentación de 1976 sobre establecimientos fabriles y talleres (cuestiones generales) (RGN núm. 263, de 1976).
6. Ley núm. 13, de 2002, sobre Gestión del Medio Ambiente.
7. Ley de 1971 sobre Sustancias y Artículos Peligrosos (capítulo 322), en su forma modificada en 1973.

Anexo IV

Textos del Convenio núm. 155 y de la Recomendación núm. 164

CONVENIO SOBRE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES, 1981

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 de junio de 1981 en su sexagésima séptima reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la seguridad, la higiene y el medio ambiente de trabajo, cuestión que constituye el sexto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha 22 de junio de mil novecientos ochenta y uno, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981:

PARTE I. CAMPO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES

Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica.
2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa consulta tan pronto como sea posible con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, excluir parcial o totalmente de su aplicación a determinadas ramas de actividad económica, tales como el transporte marítimo o la pesca, en las que tal aplicación presente problemas especiales de cierta importancia.
3. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá enumerar, en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las ramas de actividad que hubieren sido excluidas en virtud del párrafo 2 de este artículo, explicando los motivos de dicha exclusión y describiendo las medidas tomadas para asegurar suficiente protección a los trabajadores en las ramas excluidas, y deberá indicar en las memorias subsiguientes todo progreso realizado hacia una aplicación más amplia.

Artículo 2

1. El presente Convenio se aplica a todos los trabajadores de las ramas de actividad económica abarcadas.
2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa consulta, tan pronto como sea posible, con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores

interesadas, excluir parcial o totalmente de su aplicación a categorías limitadas de trabajadores respecto de las cuales se presenten problemas particulares de aplicación.

3. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá enumerar, en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las categorías limitadas de trabajadores que hubiesen sido excluidas en virtud del párrafo 2 de este artículo, explicando los motivos de dicha exclusión, y deberá indicar en las memorias subsiguientes todo progreso realizado hacia una aplicación más amplia.

Artículo 3

A los efectos del presente Convenio:

- a) la expresión ramas de actividad económica abarca todas las ramas en que hay trabajadores empleados, incluida la administración pública;
- b) el término trabajadores abarca todas las personas empleadas, incluidos los empleados públicos;
- c) la expresión lugar de trabajo abarca todos los sitios donde los trabajadores deben permanecer o adonde tienen que acudir por razón de su trabajo, y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador;
- d) el término reglamentos abarca todas las disposiciones a las que la autoridad o autoridades competentes han conferido fuerza de ley;
- e) el término salud, en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo.

PARTE II. PRINCIPIOS DE UNA POLÍTICA NACIONAL

Artículo 4

1. Todo Miembro deberá, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas y habida cuenta de las condiciones y práctica nacionales, formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.

2. Esta 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 5

La política a que se hace referencia en el artículo 4 del presente Convenio deberá tener en cuenta las grandes esferas de acción siguientes, en la medida en que afecten la seguridad y la salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo:

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

- c) formación, incluida la formación complementaria necesaria, calificaciones y motivación de las personas que intervienen, de una forma u otra, para que se alcancen niveles adecuados de seguridad e higiene;
- d) comunicación y cooperación a niveles de grupo de trabajo y de empresa y a todos los niveles apropiados hasta el nivel nacional inclusive;
- e) la protección de los trabajadores y de sus representantes contra toda medida disciplinaria resultante de acciones emprendidas justificadamente por ellos de acuerdo con la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio.

Artículo 6

La formulación de la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio debería precisar las funciones y responsabilidades respectivas, en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, de las autoridades públicas, los empleadores, los trabajadores y otras personas interesadas, teniendo en cuenta el carácter complementario de tales responsabilidades, así como las condiciones y la práctica nacionales.

Artículo 7

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

PARTE III. ACCIÓN A NIVEL NACIONAL

Artículo 8

Todo Miembro deberá adoptar, por vía legislativa o reglamentaria o por cualquier otro método conforme a las condiciones y a la práctica nacionales, y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, las medidas necesarias para dar efecto al artículo 4 del presente Convenio.

Artículo 9

1. El control de la aplicación de las leyes y de los reglamentos relativos a la seguridad, la higiene y el medio ambiente de trabajo deberá estar asegurado por un sistema de inspección apropiado y suficiente.

2. El sistema de control deberá prever sanciones adecuadas en caso de infracción de las leyes o de los reglamentos.

Artículo 10

Deberán tomarse medidas para orientar a los empleadores y a los trabajadores con objeto de ayudarles a cumplir con sus obligaciones legales.

Artículo 11

A fin de dar efecto a la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio, la autoridad o autoridades competentes deberán garantizar la realización progresiva de las siguientes funciones:

- a) la determinación, cuando la naturaleza y el grado de los riesgos así lo requieran, de las condiciones que rigen la concepción, la construcción y el acondicionamiento de las empresas, su puesta en explotación, las transformaciones más importantes que requieran y toda modificación de sus fines iniciales, así como la seguridad del equipo técnico utilizado en el trabajo y la aplicación de procedimientos definidos por las autoridades competentes;

- b) la determinación de las operaciones y procesos que estarán prohibidos, limitados o sujetos a la autorización o al control de la autoridad o autoridades competentes, así como la determinación de las sustancias y agentes a los que la exposición en el trabajo estará prohibida, limitada o sujeta a la autorización o al control de la autoridad o autoridades competentes; deberán tomarse en consideración los riesgos para la salud causados por la exposición simultánea a varias sustancias o agentes;
- c) 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;
- d) la realización de encuestas cada vez que un accidente del trabajo, un caso de enfermedad profesional o cualquier otro daño para la salud acaecido durante el trabajo o en relación con éste parezca revelar una situación grave;
- e) la publicación anual de informaciones sobre las medidas tomadas en aplicación de la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio y sobre los accidentes del trabajo, los casos de enfermedades profesionales y otros daños para la salud acaecidos durante el trabajo o en relación con éste;
- f) habida cuenta de las condiciones y posibilidades nacionales, la introducción o desarrollo de sistemas de investigación de los agentes químicos, físicos o biológicos en lo que respecta a los riesgos que entrañaran para la salud de los trabajadores.

Artículo 12

Deberán tomarse medidas conformes a la legislación y práctica nacionales a fin de velar por que las personas que diseñan, fabrican, importan, suministran o ceden a cualquier título maquinaria, equipos o sustancias para uso profesional:

- a) se aseguren, en la medida en que sea razonable y factible, de que la maquinaria, los equipos o las sustancias en cuestión no impliquen ningún peligro para la seguridad y la salud de las personas que hagan uso correcto de ellos;
- b) faciliten información sobre la instalación y utilización correctas de la maquinaria y los equipos y sobre el uso correcto de sustancias, sobre los riesgos que presentan las máquinas y los materiales y sobre las características peligrosas de las sustancias químicas, de los agentes o de los productos físicos o biológicos, así como instrucciones acerca de la manera de prevenir los riesgos conocidos;
- c) efectúen estudios e investigaciones o se mantengan al corriente de cualquier otra forma de la evolución de los conocimientos científicos y técnicos necesarios para cumplir con las obligaciones expuestas en los apartados a) y b) del presente artículo.

Artículo 13

De conformidad con la práctica y las condiciones nacionales, deberá 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 14

Deberán tomarse medidas a fin de promover, de manera conforme a las condiciones y a la práctica nacionales, la inclusión de las cuestiones de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo en todos los niveles de enseñanza y de formación, incluidos los de la enseñanza superior técnica, médica y profesional, con objeto de satisfacer las necesidades de formación de todos los trabajadores.

Artículo 15

1. A fin de asegurar la coherencia de la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio y de las medidas tomadas para aplicarla, todo Miembro deberá tomar, previa consulta tan pronto como sea posible con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores y, cuando sea apropiado, con otros organismos, disposiciones conformes a las condiciones y a la práctica nacionales a fin de lograr la necesaria coordinación entre las diversas autoridades y los diversos organismos encargados de dar efecto a las partes II y III del presente Convenio.

2. Cuando las circunstancias lo requieran y las condiciones y la práctica nacionales lo permitan, tales disposiciones deberían incluir el establecimiento de un organismo central.

PARTE IV. ACCIÓN A NIVEL DE EMPRESA

Artículo 16

1. Deberá exigirse a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones y procesos que estén bajo su control son seguros y no entrañan riesgo alguno para la seguridad y la salud de los trabajadores.

2. Deberá exigirse a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los agentes y las sustancias químicas, físicos y biológicos que estén bajo su control no entrañan riesgos para la salud cuando se toman medidas de protección adecuadas.

3. Cuando sea necesario, los empleadores deberán suministrar ropas y equipos de protección apropiados a fin de prevenir, en la medida en que sea razonable y factible, los riesgos de accidentes o de efectos perjudiciales para la salud.

Artículo 17

Siempre que dos o más empresas desarrollen simultáneamente actividades en un mismo lugar de trabajo tendrán el deber de colaborar en la aplicación de las medidas previstas en el presente Convenio.

Artículo 18

Los empleadores deberán prever, cuando sea necesario, medidas para hacer frente a situaciones de urgencia y a accidentes, incluidos medios adecuados para la administración de primeros auxilios.

Artículo 19

Deberán adoptarse disposiciones a nivel de empresa en virtud de las cuales:

- a) los trabajadores, al llevar a cabo su trabajo, cooperen al cumplimiento de las obligaciones que incumben al empleador;
- b) los representantes de los trabajadores en la empresa cooperen con el empleador en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo;
- c) los representantes de los trabajadores en la empresa reciban información adecuada acerca de las medidas tomadas por el empleador para garantizar la seguridad y la salud y puedan consultar a sus organizaciones representativas acerca de esta información, a condición de no divulgar secretos comerciales;
- d) los trabajadores y sus representantes en la empresa reciban una formación apropiada en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo;
- e) los trabajadores o sus representantes y, llegado el caso, sus organizaciones representativas en la empresa estén habilitados, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales,

para examinar todos los aspectos de la seguridad y la salud relacionados con su trabajo, y sean consultados a este respecto por el empleador; con tal objeto, y de común acuerdo, podrá recurrirse a consejeros técnicos ajenos a la empresa;

- f) el trabajador informará de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación de trabajo que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un peligro inminente y grave para su vida o su salud; mientras el empleador no haya tomado medidas correctivas, si fuere necesario, no podrá exigir de los trabajadores que reanuden una situación de trabajo en donde exista con carácter continuo un peligro grave e inminente para su vida o su salud.

Artículo 20

La cooperación entre los empleadores y los trabajadores o sus representantes en la empresa deberá 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 presente Convenio.

Artículo 21

Las medidas de seguridad e higiene del trabajo no deberán implicar ninguna carga financiera para los trabajadores.

PARTE V. DISPOSICIONES FINALES

Artículo 22

El presente Convenio no revisa ninguno de los convenios o recomendaciones internacionales del trabajo existentes.

Artículo 23

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 24

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 25

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 26

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 27

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 28

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 29

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

- a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 25, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
- b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 30

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

RECOMENDACIÓN SOBRE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES, 1981

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 de junio de 1981 en su sexagésima séptima reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la seguridad, la higiene y el medio ambiente de trabajo, cuestión que constituye el sexto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complete el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981,

adopta, con fecha 22 de junio de mil novecientos ochenta y uno, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981:

I. CAMPO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES

1. 1) En la mayor medida posible, las disposiciones del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (designado seguidamente como el Convenio), y las de la presente Recomendación deberían aplicarse a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores.

2) Deberían preverse las medidas que sean necesarias y factibles para conferir a los trabajadores independientes una protección análoga a la dispensada por el Convenio y por la presente Recomendación.

2. A los efectos de la presente Recomendación:

- a) la expresión ramas de actividad económica abarca todas las ramas en que haya trabajadores empleados, incluida la administración pública;
- b) el término trabajadores abarca todas las personas empleadas, incluidos los empleados públicos;
- c) la expresión lugar de trabajo abarca todos los sitios donde los trabajadores deben permanecer o adonde tienen que acudir por razón de su trabajo, y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador;
- d) el término reglamentos abarca todas las disposiciones a las que la autoridad o autoridades competentes ha conferido fuerza de ley;
- e) el término salud, en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo.

II. ESFERAS DE ACCIÓN TÉCNICAS

3. En aplicación de la política a que se refiere el artículo 4 del Convenio y con arreglo al principio consistente en dar prioridad a la supresión de los riesgos en su origen, deberían adoptarse medidas apropiadas a las características de las diferentes ramas de actividad económica y de los diferentes tipos de trabajo, en particular en las siguientes esferas:

- a) concepción, emplazamiento, características de construcción, instalación, mantenimiento, reparación y transformación de los lugares de trabajo y de sus medios de acceso y de salida;
- b) iluminación, ventilación, orden y limpieza de los lugares de trabajo;
- c) temperatura, humedad y movimiento del aire en los lugares de trabajo;

- d)* concepción, construcción, utilización, mantenimiento, prueba e inspección de la maquinaria y equipo que puedan entrañar riesgos, y, cuando proceda, su aprobación y su cesión a cualquier título;
- e)* prevención de tensiones físicas o mentales provocadas por las condiciones de trabajo y perjudiciales para la salud;
- f)* manipulación, apilamiento y almacenamiento de cargas y de materiales, manualmente o con auxilio de medios mecánicos;
- g)* utilización de la electricidad;
- h)* fabricación, embalaje, etiquetado, transporte, almacenamiento y utilización de sustancias y agentes peligrosos, evacuación de sus desechos y residuos y, cuando proceda, su sustitución por otras sustancias o agentes inocuos o menos peligrosos;
- i)* protección contra las radiaciones;
- j)* prevención y limitación de los riesgos profesionales debidos al ruido y a las vibraciones, y protección de los trabajadores contra tales riesgos;
- k)* control de la atmósfera y de otros factores ambientales de los lugares de trabajo;
- l)* prevención y limitación de los riesgos debidos a altas y bajas presiones barométricas;
- m)* prevención de incendios y explosiones, y medidas que deben tomarse en caso de incendio o explosión;
- n)* diseño, fabricación, suministro, utilización, mantenimiento y prueba de equipos de protección individual y de ropas de protección;
- o)* instalaciones sanitarias, medios de aseo, vestuarios, suministro de agua potable y cualesquiera otras instalaciones análogas que tengan relación con la seguridad y la salud de los trabajadores;
- p)* primeros auxilios;
- q)* el establecimiento de planes de acción en caso de emergencia;
- r)* vigilancia de la salud de los trabajadores.

III. ACCIÓN A NIVEL NACIONAL

4. A fin de dar efecto a la política a que se refiere el artículo 4 del Convenio, y habida cuenta de las esferas de acción técnicas enumeradas en el párrafo 3 de la presente Recomendación, la autoridad o autoridades competentes de cada país deberían:

- a)* promulgar o aprobar reglamentos, repertorios de recomendaciones prácticas u otras disposiciones apropiadas en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, teniendo en cuenta la interrelación que existe entre la seguridad y la salud, por un lado, y las horas de trabajo y los períodos de descanso, por otro;
- b)* proceder de cuando en cuando al reexamen de las disposiciones legislativas relativas a la seguridad y la salud de los trabajadores y al medio ambiente de trabajo, así como de las normas promulgadas o aprobadas en virtud del apartado *a)* de este párrafo, a la luz de la experiencia y de los avances de la ciencia y de la tecnología;
- c)* emprender o fomentar estudios e investigaciones con objeto de identificar los riesgos y encontrar medios para remediarlos;
- d)* facilitar información y asesoramiento, en forma apropiada, a los empleadores y a los trabajadores, y fomentar o favorecer la cooperación entre empleadores y trabajadores y entre sus respectivas organizaciones con miras a eliminar los riesgos o reducirlos en la medida en que sea factible; cuando sea conveniente, prever un programa especial de formación para los trabajadores migrantes, en su lengua materna;

- e) adoptar medidas específicas para evitar catástrofes y coordinar y hacer coherentes las acciones que deban realizarse a niveles diferentes, en particular en las zonas industriales en donde estén situadas empresas que presenten grandes riesgos potenciales para los trabajadores y la población de los alrededores;
- f) garantizar un buen enlace con el Sistema internacional de alarma para los riesgos profesionales en los campos de la seguridad y la higiene en el trabajo, establecido dentro del marco de la Organización Internacional del Trabajo;
- g) adoptar medidas apropiadas en favor de los trabajadores minusválidos.

5. El sistema de inspección previsto en el párrafo 1 del artículo 9 del Convenio debería inspirarse en las disposiciones del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947, y del Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969, sin perjuicio de las obligaciones asumidas por los Estados Miembros que hayan ratificado estos dos Convenios.

6. En los casos apropiados, la autoridad o autoridades competentes, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, deberían promover en la esfera de las condiciones de trabajo medidas que sean conformes a la política a que se refiere el artículo 4 del Convenio.

7. Los principales objetivos de las medidas a que hace referencia el artículo 15 del Convenio deberían ser:

- a) asegurar la aplicación de las disposiciones de los artículos 4 y 7 del Convenio;
- b) coordinar el ejercicio de las funciones que incumben a la autoridad o autoridades competentes en virtud de las disposiciones del artículo 11 del Convenio y del párrafo 4 de la presente Recomendación;
- c) coordinar las actividades en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo desarrolladas a nivel nacional, regional o local por las autoridades públicas, por los empleadores y sus organizaciones, por las organizaciones y los representantes de los trabajadores y por cualesquiera otros organismos o personas interesados;
- d) promover intercambios de opiniones, de información y de experiencias a nivel nacional, de industria o de rama de actividad económica.

8. Debería establecerse una cooperación estrecha entre las autoridades públicas y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores y cualquier otro organismo interesado, para la formulación y la aplicación de la política a que se refiere el artículo 4 del Convenio.

9. Los exámenes a que se refiere el artículo 7 del Convenio deberían considerar en particular la situación de los trabajadores más vulnerables, por ejemplo los minusválidos.

IV. ACCIÓN A NIVEL DE LA EMPRESA

10. Entre las obligaciones que incumben a los empleadores para lograr el objetivo señalado en el artículo 16 del Convenio podrían figurar, habida cuenta de las características de las diversas ramas de actividad económica y de los diferentes tipos de trabajo, las siguientes:

- a) proporcionar lugares de trabajo, maquinaria y equipos y utilizar métodos de trabajo que, en la medida en que sea razonable y factible, sean seguros y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores;
- b) dar las instrucciones y la formación necesarias, habida cuenta de las funciones y las capacidades de las diferentes categorías de trabajadores;
- c) asegurar una supervisión adecuada del trabajo efectuado, de las prácticas de trabajo utilizadas y de las medidas de seguridad e higiene del trabajo aplicadas;

- d)* adoptar medidas de organización en lo que atañe a la seguridad y salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo, adaptadas al tamaño de la empresa y a la índole de sus actividades;
- e)* proporcionar, sin ningún costo para el trabajador, las ropas de protección individual y los equipos de protección adecuados que parezca necesario exigir cuando no se puedan prevenir o limitar los riesgos de otra forma;
- f)* asegurarse de que la organización del trabajo, particularmente en lo que atañe a la duración del trabajo y a los períodos de descanso, no cause perjuicio a la seguridad y la salud de los trabajadores;
- g)* tomar todas las medidas razonables y factibles con miras a eliminar toda fatiga física o mental excesiva;
- h)* efectuar estudios e investigaciones o mantenerse al corriente en otra forma de la evolución de los conocimientos científicos y técnicos necesarios para cumplir con las disposiciones de los apartados precedentes.

11. Cuando dos o más empresas desarrollen simultáneamente actividades en un mismo lugar de trabajo, deberían colaborar en la aplicación de las medidas relativas a la seguridad y salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo, sin perjuicio de la responsabilidad de cada empresa por la salud y la seguridad de sus propios trabajadores. En casos apropiados, la autoridad o autoridades competentes deberían prescribir las modalidades generales de tal colaboración.

12. 1) Las medidas adoptadas para favorecer la cooperación a que hace referencia al artículo 20 del Convenio deberían incluir, cuando resulte apropiado y necesario, el nombramiento, conforme a la práctica nacional, de delegados de seguridad de los trabajadores, de comités obreros de seguridad e higiene o de comités paritarios de seguridad e higiene, o de estos dos últimos a la vez; en los comités paritarios, los trabajadores deberían tener una representación por lo menos igual a la de los empleadores.

2) Los delegados de seguridad de los trabajadores, los comités obreros de seguridad e higiene y los comités paritarios de seguridad e higiene, o, cuando sea apropiado, otros representantes de los trabajadores, deberían:

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

- i)* disponer de un número razonable de horas de trabajo remuneradas para ejercer sus funciones relativas a la salud y a la seguridad, y recibir la formación pertinente;
- j)* recurrir a especialistas para asesorarlos sobre problemas de salud y de seguridad particulares.

13. Cuando las actividades de la empresa lo hagan necesario y su tamaño lo permita, debería preverse:

- a)* la disponibilidad de un servicio de medicina del trabajo y de un servicio de seguridad, sea dentro de la propia empresa, en común con otras empresas o mediante acuerdos concluidos con un organismo exterior;
- b)* el recurso a especialistas encargados de asesorar sobre problemas particulares de seguridad o higiene o de supervisar la aplicación de las medidas adoptadas para resolverlos.

14. Cuando la índole de las actividades de sus empresas lo justifique, los empleadores deberían tener la obligación de formular por escrito su política en materia de seguridad e higiene del trabajo, las disposiciones tomadas en esta esfera y las diversas responsabilidades ejercidas en virtud de estas disposiciones, y de poner dicha información en conocimiento de todos los trabajadores en una lengua o por un medio que puedan comprender fácilmente.

15. 1) Debería exigirse a los empleadores que controlen periódicamente la aplicación de las normas pertinentes de seguridad e higiene del trabajo, por ejemplo vigilando las condiciones del medio ambiente, y que procedan de vez en cuando a exámenes críticos sistemáticos de la situación en este campo.

2) Debería exigirse a los empleadores que registren los datos sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo que la autoridad o autoridades competentes consideren indispensables, entre los que podrían incluirse datos sobre todos los accidentes del trabajo y todos los casos de daños para la salud que sobrevengan durante el trabajo o en relación con éste, y que se hallen sujetos a declaración; autorizaciones y exenciones en virtud de las leyes o reglamentos en la materia, así como las condiciones a que estén sujetas tales autorizaciones y exenciones; certificados relativos al control de la salud de los trabajadores en la empresa, y datos sobre exposición a sustancias y agentes determinados.

16. El objetivo de las disposiciones adoptadas en virtud del artículo 17 del Convenio debería ser garantizar que los trabajadores:

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

17. No debería tomarse ninguna medida en perjuicio de un trabajador por haber formulado de buena fe una queja por lo que consideraba ser una infracción a las disposiciones reglamentarias o una deficiencia grave en las medidas tomadas por el empleador en el campo de la seguridad y la salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo.

V. RELACIÓN CON LOS CONVENIOS Y RECOMENDACIONES
INTERNACIONALES DEL TRABAJO EXISTENTES

18. La presente Recomendación no revisa ninguna recomendación internacional del trabajo existente.

19. 1) En la elaboración y aplicación de la política a que se refiere el artículo 4 del Convenio, y sin perjuicio de las obligaciones asumidas con arreglo a los convenios que hayan ratificado, los Estados Miembros deberían remitirse a los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que figuran en el anexo a la presente Recomendación.

2) Dicho anexo podrá ser modificado por la Conferencia Internacional del Trabajo, por mayoría de dos tercios, con motivo de cualquier adopción o revisión futuras de un convenio o de una recomendación en el campo de la seguridad, la higiene y el medio ambiente de trabajo.

Apéndice

LISTA DE INSTRUMENTOS SOBRE SEGURIDAD, HIGIENE
Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO ADOPTADOS DESDE 1919
POR LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Años	Convenios	Recomendaciones
1921	13 Cerusa (pintura)	
1929	27 Indicación del peso en los fardos transportados por barco	
1937	62 Prescripciones de seguridad (edificación)	53 Prescripciones de seguridad (edificación)
1946	73 Examen médico de la gente de mar	79 Examen médico de los menores
	77 Examen médico de los menores (industria)	
	78 Examen médico de los menores (trabajos no industriales)	
1947	81 Inspección del trabajo	81 Inspección del trabajo 82 Inspección del trabajo (minas y transporte)
1949	92 Alojamiento de la tripulación (revisado)	
1953		97 Protección de la salud de los trabajadores
1958		105 Botiquines a bordo de los buques 106 Consultas médicas en alta mar
1959	113 Examen médico de los pescadores	112 Servicios de medicina del trabajo
1960	115 Protección contra las radiaciones	114 Protección contra las radiaciones
1963	119 Protección de la maquinaria	118 Protección de la maquinaria
1964	120 Higiene (comercio y oficinas)	120 Higiene (comercio y oficinas)
	121 Prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales	121 Prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales
1965	124 Examen médico de los menores (trabajo subterráneo)	
1967	127 Peso máximo	128 Peso máximo
1969	129 Inspección del trabajo (agricultura)	133 Inspección del trabajo (agricultura)
1970	133 Alojamiento de la tripulación (disposiciones complementarias)	140 Alojamiento de la tripulación (aire acondicionado)
	134 Prevención de accidentes (gente de mar)	141 Alojamiento de la tripulación (lucha contra los ruidos) 142 Prevención de accidentes (gente de mar)
1971	136 Benceno	144 Benceno
1974	139 Cáncer profesional	147 Cáncer profesional
1977	148 Medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones)	156 Medio ambiente del trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones)
1979	152 Seguridad e higiene (trabajos portuarios)	160 Seguridad e higiene (trabajos portuarios)

Anexo V

Texto del anexo a la Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 197)

INSTRUMENTOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO PERTINENTES PARA EL MARCO PROMOCIONAL EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

I. CONVENIOS

- Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)
- Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115)
- Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964 (núm. 120)
- Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121)
- Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)
- Convenio sobre el cáncer profesional, 1974 (núm. 139)
- Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 148)
- Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979 (núm. 152)
- Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)
- Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)
- Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162)
- Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167)
- Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170)
- Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 174)
- Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176)
- Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)
- Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184)
- Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)

II. RECOMENDACIONES

- Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)
- Recomendación sobre la inspección del trabajo (minas y transporte), 1947 (núm. 82)
- Recomendación sobre la protección de la salud de los trabajadores, 1953 (núm. 97)
- Recomendación sobre los servicios sociales, 1956 (núm. 102)
- Recomendación sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 114)
- Recomendación sobre la vivienda de los trabajadores, 1961 (núm. 115)
- Recomendación sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964 (núm. 120)
- Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121)
- Recomendación sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 133)
- Recomendación sobre el cáncer profesional, 1974 (núm. 147)
- Recomendación sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 156)
- Recomendación sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979 (núm. 160)
- Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164)
- Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 171)
- Recomendación sobre el asbesto, 1986 (núm. 172)
- Recomendación sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 175)
- Recomendación sobre los productos químicos, 1990 (núm. 177)
- Recomendación sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 181)
- Recomendación sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 183)
- Recomendación sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 192)
- Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194)

Anexo VI

Texto del Protocolo relativo al Convenio núm. 155

PROTOCOLO DE 2002 RELATIVO AL CONVENIO SOBRE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES, 1981

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 de junio de 2002, en su nonagésima reunión;

Tomando nota de las disposiciones del artículo 11 del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (en adelante denominado «el Convenio») en el que se estipula que:

A fin de dar efecto a la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio, la autoridad o autoridades competentes deberán garantizar la realización progresiva de las siguientes funciones:

...

c) 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;

...

e) la publicación anual de informaciones sobre las medidas tomadas en aplicación de la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio y sobre los accidentes del trabajo, los casos de enfermedades profesionales y otros daños para la salud acaecidos durante el trabajo o en relación con éste;

Teniendo en cuenta la necesidad de mejorar los procedimientos de registro y notificación de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales así como de promover la armonización de los sistemas de registro y notificación con el fin de determinar sus causas y establecer medidas preventivas,

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un protocolo del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981,

adopta, con fecha veinte de junio de dos mil dos, el siguiente protocolo, que podrá ser citado como el Protocolo de 2002 del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

I. DEFINICIONES

Artículo 1

A los efectos del presente Protocolo:

- a) el término **accidente del trabajo** designa los accidentes ocurridos en el curso del trabajo o en relación con el trabajo que causen lesiones mortales o no mortales;
- b) el término **enfermedad profesional** designa toda enfermedad contraída por la exposición a factores de riesgo que resulte de la actividad laboral;
- c) el término **suceso peligroso** designa los sucesos fácilmente reconocibles, según su definición en la legislación nacional, que podrían causar lesiones o enfermedades a las personas en su trabajo o al público en general;
- d) el término **accidente de trayecto** designa los accidentes que causen la muerte o produzcan lesiones corporales y ocurran en el recorrido directo entre el lugar de trabajo y:
 - i) la residencia principal o secundaria del trabajador;
 - ii) el lugar en el que el trabajador suele tomar sus comidas; o
 - iii) el lugar en el que el trabajador suele cobrar su remuneración.

II. SISTEMAS DE REGISTRO Y NOTIFICACIÓN

Artículo 2

La autoridad competente deberá por medio de leyes o reglamentos, o por cualquier otro medio compatible con las condiciones y la práctica nacionales, y tras celebrar consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas establecer y reexaminar periódicamente los requisitos y procedimientos para:

- a) el registro de los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y, cuando sea procedente, los sucesos peligrosos, los accidentes de trayecto y los casos de enfermedades cuyo origen profesional es sospechoso, y
- b) la notificación de los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y, cuando sea procedente, los sucesos peligrosos, los accidentes de trayecto y los casos de enfermedades cuyo origen profesional es sospechoso.

Artículo 3

Los requisitos y procedimientos de registro deberán determinar:

- a) la responsabilidad de los empleadores de:
 - i) llevar un registro de los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y, cuando sea procedente, los sucesos peligrosos, los accidentes de trayecto y los casos de enfermedades cuyo origen profesional es sospechoso;
 - ii) proporcionar información apropiada a los trabajadores y a sus representantes acerca del sistema de registro;
 - iii) asegurarse del mantenimiento apropiado de esos registros y de su utilización para el establecimiento de medidas preventivas, y
 - iv) abstenerse de adoptar medidas disciplinarias o de represalia a un trabajador que haya notificado un accidente del trabajo, una enfermedad profesional, un suceso peligroso, un accidente de trayecto o un caso de enfermedad cuyo origen profesional es sospechoso.
- b) la información que ha de registrarse;

- c) el período de conservación de esos registros;
- d) las medidas que garanticen la confidencialidad de los datos personales y médicos que posea el empleador, de conformidad con la legislación, la reglamentación, las condiciones y la práctica nacionales.

Artículo 4

Los requisitos y procedimientos para la notificación deberán determinar:

- a) la responsabilidad de los empleadores de:
 - i) notificar a la autoridad competente o a los órganos designados a tales efectos los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y, cuando sea procedente, los sucesos peligrosos, los accidentes de trayecto y los casos de enfermedades cuyo origen profesional es sospechoso, y
 - ii) proporcionar información apropiada a los trabajadores y a sus representantes acerca de los casos notificados;
- b) cuando sea procedente, las disposiciones para la notificación de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales por parte de las instituciones aseguradoras, los servicios de salud en el trabajo, los médicos y otros organismos directamente interesados;
- c) los criterios según los cuales se deberán notificar los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y, cuando sea procedente, los sucesos peligrosos, los accidentes de trayecto y los casos de enfermedades cuyo origen profesional es sospechoso, y
- d) los plazos para efectuar la notificación.

Artículo 5

La notificación deberá comprender información sobre:

- a) la empresa, el establecimiento y el empleador;
- b) si fuere procedente, las personas lesionadas y la naturaleza de las lesiones o enfermedades, y
- c) el lugar de trabajo, las circunstancias del accidente o del suceso peligroso y, en el caso de una enfermedad profesional, las circunstancias de la exposición a peligros para la salud.

III. ESTADÍSTICAS NACIONALES

Artículo 6

Todo Miembro que ratifique el presente Protocolo debería publicar anualmente estadísticas sobre los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y, cuando sea procedente, los sucesos peligrosos y accidentes de trayecto, basadas en las notificaciones y en otras informaciones disponibles compiladas de tal forma que sean representativas del país en su conjunto; así como los análisis sobre dichas estadísticas.

Artículo 7

Las estadísticas deberán elaborarse siguiendo sistemas de clasificación que sean compatibles con los sistemas internacionales pertinentes y más recientes establecidos bajo los auspicios de la Organización Internacional del Trabajo o de otras organizaciones internacionales competentes.

IV. DISPOSICIONES FINALES

Artículo 8

1. Un Miembro podrá ratificar este Protocolo al mismo tiempo que ratifica el Convenio, o en cualquier momento después de la ratificación del mismo. La ratificación formal será comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

2. El Protocolo entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General. Desde dicho momento, este Protocolo entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación. A partir de ese momento, el Convenio será obligatorio para el Miembro interesado, con la adición de los artículos 1 a 7 de este Protocolo.

Artículo 9

1. Todo Miembro que haya ratificado este Protocolo podrá denunciarlo en todo momento en que el Convenio esté abierto a la denuncia de conformidad con su artículo 25, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

2. La denuncia del Convenio de conformidad con su artículo 25, por un Miembro que haya ratificado este Protocolo implicará, *ipso jure*, la denuncia de este Protocolo.

3. Toda denuncia efectuada de conformidad con los párrafos 1 ó 2 de este artículo no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

Artículo 10

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Protocolo.

Artículo 11

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 12

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Protocolo son igualmente auténticas.