



Organización
Internacional
del Trabajo

**COMPARECENCIA DE LA SRA. CARMEN BUENO, ESPECIALISTA EN
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA OIT, ANTE LA COMISIÓN DE
RELACIONES EXTERIORES DEL SENADO SOBRE EL PROYECTO DE
ACUERDO QUE RATIFICA EL CONVENIO NÚM. 155 SOBRE SEGURIDAD Y
SALUD DE LOS TRABAJADORES**

26 DE NOVIEMBRE DE 2024

1. El **marco normativo estratégico** en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST) de la OIT está constituido por el Convenio núm. 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores (1981), el Convenio núm. 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo (2006) y el Convenio núm. 161 sobre los servicios de salud en el trabajo (1985), así como sus respectivas Recomendaciones y el Protocolo de 2002 relativo al Convenio núm. 155. Estos instrumentos desempeñan un papel fundamental para promover sistemas nacionales de SST.
2. El Convenio núm. 155 ha recibido hasta la fecha un total de **82 ratificaciones** a nivel global.
3. En relación a su **contenido**, el Convenio núm. 155 consagra el principio de la prevención de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, según el cual se da prioridad a las **medidas** preventivas frente a las medidas de protección, las cuales se aplican como último recurso sólo cuando los peligros no puedan eliminarse y los riesgos no puedan evitarse o reducirse a un nivel aceptable. Además, reconoce una definición amplia de salud, que 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.
4. Entre las acciones a nivel nacional que contempla el Convenio núm. 155, la primera obligación para los Estados miembros es la de formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una **política nacional en materia de seguridad y salud de los trabajadores** (SST), en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores. Esta política tendrá por objeto prevenir los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, y reducir al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo (artículo 4). La política deberá tener en cuenta ciertas grandes esferas de acción

(artículo 5) y deberá precisar las funciones y responsabilidades en esta materia de los empleadores, de los trabajadores y de otras personas interesadas (artículo 6).

El convenio exige que los países adopten **leyes, reglamentos y normas relativos a la SST** (artículo 8), que establezcan **un sistema de inspección** apropiado y suficiente (artículo 8), **sanciones** adecuadas en su caso (artículo 9) y que se adopten **medidas para orientar** a los empleadores y a los trabajadores (artículo 10).

Las autoridades deberán garantizar la **realización progresiva de ciertas funciones**, entre otras: a) la determinación de las condiciones que rigen la concepción, construcción y acondicionamiento de las empresas, su puesta en explotación, (...) seguridad del equipo técnico utilizado en el trabajo y aplicación de procedimientos; b) la determinación de operaciones, procesos, sustancias y agentes prohibidos, limitados o sujetos a autorización o control de las autoridades competentes; c) el establecimiento y aplicación de procedimientos para la declaración de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y la elaboración de estadísticas anuales sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; d) la investigación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (artículo 11).

Se establece la obligación de que los **fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos o sustancias** se aseguren, en la medida en que sea razonable y factible, que los mismos no impliquen ningún peligro para la seguridad y la salud de las personas que hagan uso correcto de ellos y que faciliten información sobre su instalación, utilización y uso (artículo 12).

El convenio reconoce la protección frente a consecuencias injustificadas de todo trabajador que juzgue necesario **interrumpir una situación de trabajo** por creer, por motivos razonables, que ésta entraña un peligro inminente y grave para su vida o su salud (artículo 13).

El convenio promueve la **inclusión de la SST en todos los niveles de enseñanza y de formación** (artículo 14) y la necesaria **coordinación** entre las diversas autoridades competentes, la cual, cuando las circunstancias lo requieran, debería llevarse a cabo mediante un organismo central (artículo 15).

5. Entre las acciones a nivel de empresa, el convenio exige a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que **los lugares de trabajo, la maquinaria, equipo, operaciones y procesos** bajo su control sean seguros y no entrañen riesgos para los trabajadores, y que los **agentes** y las **sustancias químicos, físicos y biológicos** que estén bajo su control no entrañen riesgos cuando se tomen medidas de protección adecuadas. De ser necesario, el empleador deberá suministrar ropas y equipos de protección apropiados (artículo 16).

Se establece el **deber de colaboración** de las empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo lugar de trabajo (artículo 17) y el deber del empleador de adoptar medidas para hacer frente a **situaciones de urgencia**, incluyendo primeros auxilios (artículo 18).

Los empleadores deberán adoptar medidas que garanticen la **cooperación de los trabajadores y de sus representantes** en el cumplimiento de las obligaciones de SST. Para ello, los representantes de los trabajadores deberán recibir **información** adecuada sobre las medidas de SST tomadas por el empleador y podrán consultar a sus organizaciones, a condición de no divulgar secretos comerciales. Además, los trabajadores y sus representantes deberán recibir **formación** apropiada en SST. Los trabajadores, sus representantes y sus organizaciones representativas podrán examinar todos los aspectos de la SST y serán consultados por el empleador, pudiendo, de común acuerdo, recurrir a consejeros técnicos ajenos a la empresa. Por último, el trabajador informará de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación de trabajo que, a su juicio, entrañe, un peligro inminente y grave para su vida o su salud, no pudiéndose exigirle que reanuden la actividad mientras que el empleador no haya tomado medidas correctivas (artículo 19).

Las medidas de seguridad y salud **no podrán implicar una carga financiera** para los trabajadores (artículo 21).

6. Además, en junio de 2022, en la sesión plenaria de la 110ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, se aprobó tripartitamente la **“Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo”**.¹

Esta resolución histórica enmendó el párrafo 2 de la “Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo” (1998), incluyendo “un entorno de trabajo seguro y saludable” en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

7. La resolución sumó a los Convenios núm. 155 y 187 al listado de **convenios fundamentales** en el sentido enunciado en la Declaración de 1998. Es decir, los países que integran la OIT tienen el compromiso de cumplir los principios enunciados en los convenios fundamentales, con independencia de su ratificación. No obstante lo cual, la OIT promueve la ratificación universal de todos los convenios fundamentales.
8. Hasta la fecha, Chile ha ratificado **nueve** de los diez convenios fundamentales.²
9. En diciembre de 2023, en seguimiento a las reuniones del Grupo de Trabajo Tripartito sobre el Mecanismo de Examen de las Normas (MEN), el **Consejo de Administración de la OIT recomendó a Chile** considerar la ratificación del Convenio núm. 155 sobre seguridad y salud en el trabajo (1981) y de los Convenios núm. 81 y 129 sobre la inspección del trabajo, por entender que “los Convenios fundamentales y de

¹ https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_848141/lang-es/index.htm

² Convenio núm. 29 sobre el trabajo forzoso (1930); Convenio núm. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948); Convenio núm. 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949); Convenio núm. 100 sobre igualdad de remuneración (1951); Convenio núm. 105 sobre la abolición del trabajo forzoso (1957); Convenio núm. 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958); Convenio núm. 138 sobre la edad mínima (1973); Convenio núm. 182 sobre las peores formas de trabajo infantil (1999); y Convenio núm. 187 sobre el marco promocional de la seguridad y salud en el trabajo (2006).

gobernanza constituyen la base de los registros nacionales de ratificación de todos los Estados miembros”.

10. Considerando la reciente aprobación de la Política nacional de SST³ y algunos de las modificaciones legislativas producidas en los últimos años, en general **no se observan grandes discrepancias** entre el marco normativo regulador de la SST en Chile y el contenido del Convenio núm. 155.
11. No obstante lo anterior, no podemos olvidar que, según cifras de la Superintendencia de Seguridad Social, en 2023 se registraron 207.477 accidentes de trabajo (incluyendo accidente de trayecto); 184 personas perdieron la vida en el trabajo; y se calificaron 23.095 enfermedades profesionales.

Aunque el sistema nacional de SST de Chile ha experimentado avances en los últimos años, existen todavía **espacios de mejora**, algunos de los cuales han sido señalados en el “Perfil nacional de la seguridad y salud en el trabajo en Chile” elaborado en 2023 por la OIT.⁴ La ratificación del Convenio núm. 155 puede ser una buena **oportunidad** para seguir avanzando decididamente en esta materia, profundizando en las mejoras que se requieren y construyendo de manera tripartita una cultura de la prevención de los riesgos laborales.

12. Junto a ello, es necesario recordar que las transformaciones en el mundo del trabajo como la aparición de nuevas formas de trabajo, el creciente rol de la inteligencia artificial o el cambio climático, suponen **nuevos y emergentes riesgos laborales** que el sistema nacional de SST habrá de abordar. La ratificación del Convenio núm. 155 podría permitir **profundizar en un proceso de modernización y mejora continua** para afrontar esos desafíos.
13. Por último, aunque la SST ha sido considerada tradicionalmente por los propios actores tripartitos como un tema de consenso, la experiencia nos muestra que no siempre ha sido una prioridad en las agendas laborales. Sin embargo, el impulso que la temática ha recuperado como consecuencia de la pandemia, sumado a su actual consideración como derecho fundamental, puede estimular el **fortalecimiento de un sistema nacional de SST sólido y resiliente**, que permita afrontar futuras crisis y emergencias y proteger a las personas trabajadoras, al tiempo que se apoya la productividad y sostenibilidad de las empresas.

³ <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1203353&idParte=10499621>

⁴ https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-lima/%40sro-santiago/documents/publication/wcms_905914.pdf