Organización Internacional del Trabajo

Entender el proceso de ratificación y aplicación de los convenios fundamentales sobre SST

A pesar de los significativos avances registrados en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST) a lo largo de los años, los trabajadores siguen sufriendo accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y algunos incluso pierden la vida, debido a la exposición a una serie de peligros y riesgos profesionales.

Según las estimaciones más recientes formuladas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que abarcan el año 2019, más de 395 millones de trabajadores en todo el mundo sufrieron un accidente del trabajo no mortal y alrededor de 2,93 millones de trabajadores murieron como consecuencia de factores relacionados con el trabajo. La gran mayoría de fallecimientos relacionados con el trabajo —2,6 millones— se atribuyeron a enfermedades profesionales, mientras que los accidentes del trabajo provocaron 3 000 muertes.

Además del incalculable sufrimiento humano que los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales causan a las víctimas, también hay costos económicos que repercuten negativamente en las empresas, las comunidades y las economías. Estos incluyen costos relacionados con las indemnizaciones, el tiempo de trabajo perdido, la interrupción de la producción, la formación y la readaptación profesional, los gastos médicos y la asistencia social, entre otros.

Desde su fundación en 1919, uno de los principales objetivos de la OIT ha sido promover la seguridad y salud de los trabajadores en todo el mundo. Con este fin, la OIT ha adoptado más de 40 normas internacionales del trabajo específicas sobre SST, así como más de 40 repertorios de recomendaciones prácticas específicos sobre la materia.

En su 110ª reunión, celebrada en junio de 2022, la Conferencia Internacional del Trabajo tomó una importante decisión para intensificar los esfuerzos desplegados a escala mundial con objeto de prevenir los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. La decisión fue incluir «un entorno de trabajo seguro y saludable» en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y designar el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) como convenios fundamentales.

Por ende, los Estados Miembros de la OIT, aun cuando no hayan ratificado estos convenios fundamentales, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos al derecho fundamental a un entorno de trabajo seguro y saludable. Los Estados Miembros que no los han ratificado deben presentar a la OIT una memoria anual sobre la situación de los derechos y principios pertinentes dentro de sus fronteras, incluyendo cualquier cambio relativo a la legislación y la práctica. Los Estados que han ratificado los convenios fundamentales solo están obligados a presentar memorias periódicas sobre la aplicación de estos convenios cada tres años.

La nueva Estrategia Global en materia de Seguridad y Salud en el trabajo 2024-2030 de la OIT tiene por objeto ayudar a los mandantes en la promoción, el respeto y la realización progresiva del derecho fundamental a un entorno de trabajo seguro y saludable en todo el mundo. La estrategia insta a los mandantes de la OIT a que agilicen las medidas encaminadas a promover la mejora continua y la consolidación de una cultura de prevención de la seguridad y la salud.

La presente nota informativa tiene por objeto de promover la ratificación de los dos convenios fundamentales sobre SST. Proporciona información clave sobre el contenido de ambos convenios, los argumentos a favor de su ratificación y el proceso de ratificación y aplicación.

▶ Los convenios fundamentales sobre SST

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

Los dos convenios contienen disposiciones de alcance general que abarcan todas las ramas de actividad económica y sirven de base para las medidas adicionales de SST estipuladas en otros instrumentos específicos sobre la materia.

Juntos, los Convenios núms. 155 y 187 estipulan los principios generales para el establecimiento de un **enfoque sistémico** de la gestión de la SST. Concretamente, el Convenio núm. 155 representa un hito muy importante para promover un enfoque integral de la gobernanza nacional de la SST, orientado a las políticas y centrado en la prevención. Este enfoque se reafirmó a los 25 años de su adopción con la adopción del Convenio núm. 187, que aboga por el establecimiento de un marco nacional para la mejora continua en el ámbito de la SST.

El **principio de prevención** es el núcleo de la SST y queda bien reflejado en los dos convenios fundamentales sobre SST. Así, por ejemplo, el Convenio núm. 155 establece que toda política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo «tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud». El Convenio núm. 187 reconoce que debe concederse la «máxima prioridad» al principio de prevención.

Además, ambos convenios señalan los **papeles** complementarios que desempeñan **Gobiernos, empleadores y trabajadores** en la mejora de la SST, mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos. Los convenios hacen hincapié en la importancia de la **participación** de los empleadores y los trabajadores a través de disposiciones específicas sobre la consulta y la cooperación en los procesos de toma de decisiones y de aplicación. En particular, señalan la necesidad de consultar a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores para elaborar, aplicar y reexaminar la política nacional de SST, el sistema nacional de SST y el programa nacional de SST. A nivel del lugar de trabajo, los dos convenios destacan la importancia de la cooperación entre los trabajadores y sus representantes como elemento esencial de las medidas de SST.

Disposiciones clave del Convenio núm. 155

Campo de aplicación y definiciones

El Convenio núm. 155 se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todos los trabajadores. No obstante, un Estado que haya ratificado el Convenio podrá, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, excluir total o parcialmente 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, o a categorías limitadas de trabajadores respecto de las cuales se presenten problemas particulares de aplicación. Los motivos de las exclusiones, las medidas tomadas para asegurar suficiente protección a los trabajadores en las ramas excluidas y todo progreso realizado hacia una aplicación más amplia deberán indicarse en las memorias del Gobierno sobre el Convenio ratificado.

El artículo 3 proporciona definiciones, incluida la de «salud, en relación con el trabajo», en la que se indica 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.».

Principios de una política nacional

El artículo 4 establece que 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** con objeto de 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. El artículo 5 define las principales esferas acción que deberán tenerse en cuenta en la política, y el artículo 6 establece que la formulación de la política deberá precisar las funciones y responsabilidades en materia de SST de las autoridades públicas, los empleadores, los trabajadores y otras partes interesadas, teniendo en cuenta el carácter complementario de tales responsabilidades, así como las condiciones y la práctica nacionales.

Acción a nivel nacional

El Convenio núm.155 define las medidas que deben adoptar los Estados Miembros a escala nacional, entre las que se incluyen:

- adoptar, por vía legislativa o reglamentaria o por cualquier otro método conforme a las condiciones y a la práctica nacionales, y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, las medidas necesarias para dar efecto a la política nacional en materia de SST (artículo 8).
- asegurar por el control de la aplicación de las leyes y de los reglamentos relativos a la SST, inclusive mediante la aplicación de sanciones adecuadas en caso de infracción de las leyes o de los reglamentos (artículo 9);
- orientar a los empleadores y a los trabajadores con objeto de ayudarles a cumplir con sus obligaciones legales (artículo 10);
- tomar medidas dirigidas a las personas que diseñan, fabrican, importan, suministran o ceden a cualquier título maquinaria, equipos o sustancias para uso profesional (artículo 12);
- proteger de consecuencias injustificadas a todo trabajador que juzgue necesario interrumpir una situación de trabajo por creer, por motivos razonables, que esta entraña un peligro inminente y grave para su vida o su salud, de conformidad con la práctica y las condiciones nacionales (artículo 13).
- promover la inclusión de las cuestiones de SST en todos los niveles de enseñanza y de formación (artículo 14), y
- favorecer la coordinación entre las diversas autoridades y los diversos organismos interesados, incluido establecimiento de un organismo central, cuando las circunstancias lo requieran (artículo 15).

El artículo 11 enumera las funciones cuya realización progresiva deben garantizar la autoridad o autoridades competentes:

- la determinación de las condiciones que rigen la concepción, la construcción y el acondicionamiento de las empresas;
- la determinación de las operaciones y procesos que estarán prohibidos, así como la determinación de las sustancias y agentes a los que la exposición en el trabajo estará prohibida;
- el establecimiento y la aplicación de procedimientos para la declaración de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y la elaboración de estadísticas anuales;
- la realización de encuestas cada vez que un accidente del trabajo o un caso de enfermedad profesional parezca revelar una situación grave;
- la publicación anual de informaciones sobre los accidentes del trabajo y los casos de enfermedades profesionales, y
- la introducción o desarrollo de sistemas de investigación de los agentes químicos, físicos o biológicos.

Acción a nivel de empresa

El Convenio núm. 155 define las responsabilidades clave que deben **recaer en los empleadores**, entre las que se incluyen:

- garantizar, en la medida en que sea razonable y factible, que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones y procesos que estén bajo su control son seguros (artículo 16, 1) y 2));
- suministrar, cuando sea necesario y sin que ello implique ninguna carga financiera para los trabajadores, ropas y equipos de protección apropiados (artículos 16,3) y 21), y
- 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 18).

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 materia de SST (artículo17).

Además, el artículo 19 define **las disposiciones relacionadas con los trabajadores y sus representantes** que deberán adoptarse a nivel de empresa, incluidas disposiciones con arreglo a las cuales:

- los trabajadores deberán cooperar en el cumplimiento de las obligaciones que incumben al empleador (artículo 19, a));
- los representantes de los trabajadores deberán cooperar con el empleador y recibir información en relación con las medidas adoptadas en materia de SST (artículo 19, b-c));
- los trabajadores y sus representantes deberán recibir formación sobre SST y poder informarse y ser consultados sobre cuestiones de SST (art. 19, d-e)), y
- los trabajadores deberán informar a sus superiores jerárquicos directos 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; y no se les podrá exigir que se reincorporen al trabajo si persiste la situación de peligro. (artículo 19, f)).

El Convenio núm. 155 destaca la importancia de la **cooperación entre los empleadores y los trabajadores** y/o sus representantes, que se considera un elemento esencial de las medidas que se adopten a nivel del lugar de trabajo (artículo 20).

El Convenio núm. 155 también establece explícitamente que las medidas de SST no deberán implicar ninguna carga financiera para los trabajadores (artículo 21).

Disposiciones clave del Convenio núm. 187

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

El Convenio insta a los Estados Miembros a promover la mejora continua de la SST en aras de prevenir los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y las muertes relacionadas con el trabajo mediante el desarrollo de una política, un sistema y un programa nacionales, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores. También estipula que se tengan en cuenta los principios recogidos en los instrumentos de la OIT pertinentes para el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo (y enumerados en el anexo de la Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 197), que complementa el Convenio).

El Convenio núm.187, también establece que los Estados Miembros, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, deberán examinar periódicamente las medidas que podrían adoptarse para ratificar los convenios de la OIT pertinentes (artículo 2,3)).

Política nacional

El Convenio núm. 187 reafirma los principios y procesos relacionados con la política nacional definidos en el Convenio núm. 155, añadiendo los principios básicos que deberán promoverse (de acuerdo con las condiciones y práctica nacionales y en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores), tales como evaluar los riesgos o peligros del trabajo, combatir en su origen los riesgos o peligros del trabajo y desarrollar una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud que incluya información, consultas y formación (artículo 3). También reconoce que el derecho de los trabajadores a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable deberá promoverse e impulsarse en todos los niveles pertinentes (artículo 3,2)),

Sistema nacional

El Convenio núm. 187 dispone el establecimiento, mantenimiento y desarrollo progresivos y reexamen periódico de un sistema nacional, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores (artículo 4,1)). La expresión sistema nacional de SST se refiere a la infraestructura que conforma el marco principal para la aplicación de la política y los programas nacionales de SST (artículo 1,b)).

El artículo 4 enumera los elementos que deberán incluirse, entre otros:

- la legislación, los convenios colectivos en su caso, y cualquier otro instrumento pertinente en materia de SST;
- una autoridad u organismo, o autoridades u organismos responsables de la SST;
- mecanismos para garantizar la observancia de la legislación nacional, y
- disposiciones para promover en el ámbito de la empresa la cooperación entre la dirección, los trabajadores y sus representantes, como elemento esencial de las medidas de prevención relacionadas con el lugar de trabajo.

Cuando proceda, deberán incluirse los siguientes elementos:

- un órgano u órganos consultivos tripartitos de ámbito nacional para tratar las cuestiones relativas a la SST;
- servicios de información y asesoramiento en materia de SST;
- formación en materia de SST;
- servicios de salud en el trabajo, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales;
- la investigación en materia de SST;
- la recopilación y el análisis de los datos relativos a los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales;
- disposiciones con miras a la colaboración con los regímenes pertinentes de seguro o de seguridad social que cubran los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, y
- mecanismos de apoyo para la mejora progresiva de las condiciones de SST en las microempresas y pequeñas y medianas empresas, y en la economía informal.

Programa nacional

Según el Convenio núm. 187, todos los Estados Miembros deberán elaborar, aplicar, controlar y reexaminar periódicamente un programa nacional de SST en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores (artículo 5).

El programa deberá incluir objetivos que deban alcanzarse en un plazo determinado, así como las prioridades y medios de acción destinados a mejorar la SST, y los medios para evaluar los progresos realizados.

El programa nacional deberá ser ampliamente difundido y, en la medida de lo posible, ser respaldado y puesto en marcha por las más altas autoridades nacionales.

El perfil nacional de SST no forma parte del Convenio núm. 187, pero la Recomendación núm. 197 insta a los Miembros a preparar y actualizar periódicamente un perfil nacional (en el cual se resuma la situación existente en materia de SST) que debería servir de base para elaborar y reexaminar el programa nacional (párrafo 13).

En la publicación de la OIT *Convenios fundamentales sobre seguridad y salud en el trabajo. Visión general del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)* figura información más detallada sobre los Convenios núms. 155 y 187.

▶ Ratificación y aplicación

La ratificación es un procedimiento formal en virtud del cual un Estado acepta el Convenio como instrumento jurídicamente vinculante. Al ratificar un Convenio, el Estado Miembro de la OIT expresa su intención de aplicar las normas especificadas en el Convenio tanto en la legislación como en la práctica.

Cada país tiene su propio proceso interno para ratificar los convenios fundamentales, que a menudo implica una decisión o la aprobación por parte del poder legislativo nacional. Sin embargo, hay algunas etapas comunes y buenas prácticas que se resumen a continuación.

Razones por las cuales ratificar los convenios fundamentales sobre SST

La ratificación de las normas internacionales del trabajo crea condiciones equitativas en todos los países y sectores para proteger la vida y la salud de los trabajadores y promover el trabajo decente, la justicia social y el desarrollo sostenible.

- Todos los Estados Miembros de la OIT tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de los convenios fundamentales. Asimismo, todos los Estados Miembros de la OIT deberían ratificar todos los convenios fundamentales tan pronto como sea posible.

- La ratificación de los Convenios núms. 155 y 187 señala el compromiso del país de respetar, promover y hacer realidad el principio fundamental y el derecho relativos a un entorno de trabajo seguro y saludable, trasladando las disposiciones de los convenios fundamentales sobre SST a la legislación y a la práctica. No se espera que ningún país cumpla todos los requisitos de los convenios en el momento de la ratificación, sino que esta significa un compromiso de trabajar progresivamente hacia el cumplimiento de las normas.

- La ratificación de los Convenios núms. 155 y 187 también puede ser relevante en el contexto de una globalización justa y de las expectativas de los socios comerciales de perseguir la coherencia entre las políticas comerciales y laborales, incluyendo la búsqueda de altos niveles de protección de los trabajadores y absteniéndose posteriormente de rebajarlos.

- Los Convenios núms.155 y 187 se encuentran entre los convenios sobre SST cuya ratificación promueve el Consejo de Administración de la OIT por recomendación del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (GTT del MEN) de la OIT. Tras la revisión del MEN, el Consejo de Administración decidió incluir la derogación[1] del Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935 (núm. 45), en el orden del día de la 112.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada

1 Un Convenio derogado se suprimirá del corpus normativo de la OIT y, en consecuencia, los Miembros que lo han ratificado y siguen obligados por el Convenio ya no tendrán la obligación de presentar memorias en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT.

en junio de 2024. Para evitar un vacío en la protección tras la derogación propuesta del Convenio núm. 45 en 2024, se alienta a los países vinculados por esta norma a considerar urgentemente la ratificación de los Convenios núms. 155 y 187, así como de los demás instrumentos pertinentes: el Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161); el Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176), y el Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

- El Convenio núm. 155 está concebido para aplicarse progresivamente, y su aplicación puede adaptarse a las condiciones nacionales específicas y al nivel de desarrollo de cada país. Ello permite a todos los Estados Miembros de la OIT, independientemente de su nivel de desarrollo, estar en condiciones de ratificarlo y aplicarlo gradualmente.
- El Convenio núm. 187 está concebido como un instrumento global con contenido más promocional que prescriptivo, que proporciona flexibilidad para que todos los Estados puedan ratificarlo, independientemente de su nivel de desarrollo o de recursos en materia de SST. De hecho, como marco promocional centrado en el desarrollo progresivo de un sistema nacional de SST, el Convenio núm. 187 ha sido considerado por muchos países como un buen primer paso hacia la mejora de la SST.
- Los Convenios núms. 155 y 187 se consideran complementarios, pero la ratificación del Convenio núm.155 o del Convenio núm. 187 no es un requisito previo para la ratificación del otro.
- La ratificación de los Convenios núms 155 y 187 implica entablar un diálogo con los órganos de control de la OIT mediante la presentación de memorias periódicas sobre los convenios ratificados y, a su vez, recibir recomendaciones sobre cómo mejorar el cumplimiento de las normas en la legislación y en la práctica (es decir, para el establecimiento y la aplicación efectivos de un marco nacional de SST).
- La ratificación de los Convenios fundamentales núms.155 y 187 reducirá la carga que supone la presentación de memorias para el Gobierno. Las memorias sobre normas fundamentales de SST no ratificadas se solicitarán anualmente a partir de septiembre de 2024 pero, tras la ratificación, el Gobierno solo tendrá que presentar memorias a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) una vez cada tres años.
- La aplicación de los Convenios núms.155 y 187 es una herramienta clave para la realización de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular el ODS 8, cuya meta 8.8 es proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores.
- La ratificación también ofrece a los Estados Miembros la oportunidad de recibir, previa solicitud, apoyo técnico personalizado de la OIT para garantizar la aplicación de los convenios, teniendo debidamente en cuenta las circunstancias nacionales y el marco constitucional de cada país.
- La ratificación de los Convenios núms. 155 y 187 puede tener un efecto dominó al promover la aplicación y el cumplimiento de otras normas internacionales del trabajo.
- A pesar de ciertas percepciones de que la aplicación de los convenios puede resultar costosa, cada vez son más los estudios que señalan que el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo suele ir acompañado de mejoras en la productividad y los resultados económicos. Concretamente, una fuerza de trabajo segura y sana repercutirá positivamente en el desempeño de las empresas y en el crecimiento económico nacional.

Antes de la ratificación

Cada Estado Miembro tiene sus propias disposiciones constitucionales y prácticas en materia de ratificación. Las siguientes son etapas y prácticas comunes dirigidas a la ratificación de los convenios de la OIT, aunque no es obligatorio seguir este proceso específico.

- **Análisis de la legislación y la práctica nacionales y establecimiento de una hoja de ruta.** Antes de la ratificación, los Estados Miembros pueden llevar a cabo un análisis de las lagunas jurídicas que coteje las disposiciones del Convenio con la legislación y la práctica nacionales. Este análisis de las

carencias puede prepararlo el Gobierno, con o sin el apoyo de la OIT. Más allá de las perspectivas de ratificación, el análisis de las carencias puede proporcionar información valiosa sobre el grado en que la legislación y la práctica nacionales se ajustan a las disposiciones del Convenio, y ofrecer una guía hacia una aplicación más eficaz de las normas en cuestión. La organización de consultas tripartitas sobre las conclusiones del análisis de las carencias contribuye a mejorar la comprensión del Convenio y a fomentar la apropiación y la sensibilización para una aplicación más eficaz. Basándose en las recomendaciones del informe del análisis de las carencias, el Gobierno puede elaborar un plan de trabajo o una hoja de ruta de las acciones necesarias para mejorar el cumplimiento de la norma preparada para su ratificación. Estas acciones pueden incluir modificaciones legislativas, fortalecimiento de la capacidad de las partes interesadas, mejora de los procedimientos y protocolos, entre otros, y pueden aplicarse antes y/o después de la ratificación del instrumento.

- **Apoyo tripartito.** En virtud del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm.144), la autoridad nacional competente deberá consultar a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores sobre el Convenio al que no se haya dado aún efecto con objeto de estudiar qué medidas podrían tomarse para promover su puesta en práctica y su ratificación eventual (artículo 5). Esto puede hacerse a través del órgano tripartito nacional, o a través de un órgano tripartito especial establecido para trabajar con cuestiones relacionadas con las normas internacionales del trabajo.

- **Disposiciones constitucionales nacionales.** A nivel nacional, los procesos de ratificación se rigen, en general, por las disposiciones de la Constitución del país o por una ley especial sobre la ratificación de tratados internacionales. En muchos países, las decisiones sobre la ratificación las toma el poder legislativo nacional.

- **Transmisión del instrumento de ratificación.** Los instrumentos de ratificación debidamente firmados se comunicarán al Director General de la OIT para su registro. El Director General de la OIT registra la ratificación, informa a todos los demás Estados Miembros de la OIT y comunica la nueva ratificación al Secretario General de las Naciones Unidas. El Convenio entra en vigor para el país tras un periodo de 12 meses a partir de la fecha en que el Director General de la OIT haya registrado la ratificación.

Después de la ratificación

Tras la ratificación, cada país debe tomar medidas para garantizar que el Convenio se aplica tanto en la legislación como en la práctica nacionales. La OIT puede proporcionar asistencia técnica para lograrlo mediante el apoyo a estudios, el desarrollo de legislación y políticas, la impartición de formación, y a través de otros medios diversos, si fuera necesario. El cumplimiento de las normas internacionales del trabajo puede alcanzarse gradualmente, pero el compromiso y la voluntad del país son importantes.

Tras la ratificación del Convenio, el país pasa a estar sujeto al sistema de control de la OIT, que verifica si el país ratificante aplica el Convenio.

Una primera memoria sobre las medidas adoptadas para la aplicación del Convenio ratificado debe enviarse a la CEACR en el año siguiente a la entrada en vigor del Convenio, es decir, dos años después de la ratificación.

Las memorias posteriores se enviarán a la OIT siguiendo el calendario de presentación de memorias del país, una vez cada tres años sobre los convenios fundamentales, incluidos los Convenios núms.155 y 187, a menos que los órganos de control de la OIT soliciten una memoria fuera del ciclo regular de presentación de memorias. La CEACR proporciona una evaluación imparcial y técnica de la aplicación de las normas internacionales del trabajo basándose en las memorias del Gobierno y en las observaciones de las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

La CEACR formula comentarios específicos —denominados observaciones y solicitudes directas— a los Estados Miembros sobre cada Convenio ratificado. Estos comentarios incluyen recomendaciones sobre lo que debe hacer el Estado para mejorar el cumplimiento de la norma. Este diálogo entre la CEACR y el Gobierno ayuda al Estado Miembro a comprender qué acciones son necesarias para reforzar el cumplimiento de la norma ratificada y a planificar su aplicación.

▶ Funciones de las partes interesadas

Asegurar el diálogo entre trabajadores y empleadores —o diálogo social— reviste especial importancia. Todos los agentes del mundo del trabajo deben participar y ser escuchados. El diálogo social conduce a mejores resultados, ya que ofrece oportunidades para el intercambio de información más práctica y la posibilidad de que las partes directamente interesadas propongan y desarrollen una serie de enfoques y soluciones. Las consultas tripartitas también contribuyen a dar a conocer los convenios a un público más amplio y a crear un sentimiento de apropiación, lo que probablemente redundará en una aplicación efectiva. La participación de las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores en el diálogo social debe realizarse «en pie de igualdad», según el Convenio núm. 144, y la representación debe tener en cuenta las cuestiones de género y ser inclusiva.

¿Qué pueden hacer las distintas partes interesadas en relación con la ratificación y la aplicación de los Convenios núms. 155 y 187?

Gobierno	Adoptar medidas para ratificar los Convenios fundamentales núms.155 y 187, incluyendo la elaboración de un plan de trabajo para la ratificación y la organización de consultas tripartitas al respecto. Desarrollar, en consulta con los interlocutores sociales, un plan de trabajo para abordar las lagunas identificadas en el informe del análisis de las carencias respecto de los Convenios núms. 155 y 187 y aplicarlo. Asegurar la coordinación entre las entidades pertinentes para una aplicación efectiva.
Organizaciones de empleadores y de trabajadores	Participar en consultas tripartitas a nivel nacional, subnacional o sectorial. Desarrollar, unirse a campañas nacionales y/o prestar su asistencia, movilizando a los miembros en apoyo de la ratificación de los Convenios núms. 155 y 187. Sensibilizar a los miembros sobre los Convenios núms. 155 y 187. Colaborar con los periodistas para dar a conocer y apoyar la ratificación de los Convenios núms. 155 y 187. Abogar por una política, un sistema y un programa de SST sólidos y eficaces.
Parlamentarios	Formular preguntas al Gobierno para conocer en qué situación se encuentra el proceso de ratificación de los Convenios 155 y 187. Fomentar un debate parlamentario sobre la cuestión. Colaborar con los ministerios pertinentes, los interlocutores sociales, los medios de comunicación y las organizaciones de la sociedad civil para movilizar a la opinión pública en apoyo de la ratificación de los Convenios núms. 155 y 187.
Organizaciones de la sociedad civil	Abogar por la ratificación de los Convenios núms. 155 y 187 ante los representantes gubernamentales, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y otras organizaciones de la sociedad civil. Desarrollar y apoyar campañas nacionales para la ratificación y aplicación de los Convenios núms.155 y 187 y unirse a ellas.

UN ENTORNO DE TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE

UN DERECHO FUNDAMENTAL

ilo.org

Oficina Internacional del Trabajo
4, route des Morillons
CH-1211 Ginebra 22
Suiza