



► Nota informativa

Junio de 2022

Un entorno de trabajo seguro y saludable: nuevo principio y derecho fundamental en el trabajo

Carmen Bueno¹

Principales puntos

- En 1998 la OIT adoptó el marco de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que reconoce cuatro categorías de principios y derechos con una posición de mayor preponderancia: la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva; la eliminación del trabajo forzoso; la abolición del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en el trabajo.
- Desde entonces, todos los Estados miembros de la OIT adquirieron el compromiso de aplicar los ocho convenios relativos a estos principios y derechos fundamentales, denominados convenios fundamentales, aun cuando no los hubieran ratificado.
- Veinticuatro años después de la adopción de ese marco, el 10 de junio de 2022 la Conferencia Internacional del Trabajo ha acordado, de manera tripartita, que el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable constituye una quinta categoría del marco de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Los Convenios núm. 155 y núm. 187 sobre seguridad y salud en el trabajo adquieren ahora la categoría de convenios fundamentales, por lo que los países que integran la OIT tienen el compromiso de cumplirlos, con independencia de su ratificación.

El marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo: la Declaración de 1998

Tras un proceso de preparación de varios años, durante su 86ª reunión, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó en 1998 la [“Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo”](#), una

declaración política histórica en la que se reafirmaban las obligaciones y los compromisos inherentes a la pertenencia a la OIT ligados a cuatro principios y derechos fundamentales en el trabajo, de mayor prominencia y valor perdurable, a saber:

¹ Nota redactada por Carmen Bueno, Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo, Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina. La autora agradece los comentarios entregados por Guillermo Montt, Especialista en Protección Social, y Nicolás Torres, Coordinador Nacional del Proyecto Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe, Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina. Las opiniones vertidas en esta nota son de exclusiva responsabilidad de la autora y no reflejan necesariamente los puntos de vista de la Organización Internacional del Trabajo.

- i) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- ii) la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio;
- iii) la abolición efectiva del trabajo infantil; y
- iv) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

La Declaración de 1998 hace hincapié en que todos los Estados miembros de la OIT tienen un compromiso de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe, los principios enunciados en los convenios fundamentales, aun cuando no los hubieran ratificado. Estos ocho convenios fundamentales son:

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

 **La Declaración de 1998 hace hincapié en que todos los Estados miembros de la OIT tienen un compromiso de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe, los principios enunciados en los convenios fundamentales, aun cuando no los hubieran ratificado.**

Estos derechos fundamentales son universales, por lo que son valores mínimos aplicables y exigibles a todos

los Estados miembros de la OIT, independientemente de su nivel de desarrollo, y son indispensables para garantizar la paz y el progreso social.

Además, la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo está incluida en los [“Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos”](#) y se hace referencia expresa a ella en al menos setenta acuerdos de libre comercio o de asociación económica, bilaterales o multilaterales.²

La Declaración de 1998 ha significado un fuerte impulso a los esfuerzos para lograr la ratificación universal de los ocho convenios fundamentales. Hasta la fecha, se habían registrado 1.389 ratificaciones de esos convenios, lo que representa casi el 93% del número total de ratificaciones, necesitándose todavía 107 ratificaciones para alcanzar el objetivo de la ratificación universal de todos los convenios fundamentales.³

A diez años de la adopción de la Declaración de 1998, la [“Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa”](#), adoptada en 2008 por la 97ª Conferencia Internacional del Trabajo, estableció cuatro objetivos estratégicos, de igual importancia, para situar el empleo pleno y productivo y el trabajo decente como elemento central de las políticas económicas y sociales, a saber: i) promover el empleo; ii) adoptar y ampliar medidas de protección social; iii) promover el diálogo social; y iv) respetar, promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo. En dicha declaración, conocida como Declaración de la Justicia Social, se reafirma que los principios y derechos fundamentales en el trabajo revisten una particular importancia, no sólo como derechos sino también como condiciones propicias necesarias para la plena realización de todos los objetivos estratégicos.

Por último, el documento [“Para recuperarse de la crisis: Un Pacto Mundial para el empleo”](#), adoptado en 2009 por la 98ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, recordaba que “el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo (...) es crítico para la recuperación y el desarrollo”. En su párrafo 14 señalaba que “para evitar que se desate una espiral descendente en las condiciones laborales y sustentar la recuperación, es especialmente importante reconocer que (...) el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo es fundamental para la dignidad humana (...) y para la recuperación y el

² Fuente: OIT [Labour Provisions in Trade Agreements Hub](#)

³ Fuente: OIT [NORMLEX](#) Consultado el 6 de junio de 2022.

desarrollo.” Además de los convenios fundamentales, el Pacto mencionaba otros convenios y recomendaciones internacionales del trabajo pertinentes en este ámbito, entre ellos los relativos a la seguridad y salud en el trabajo.

Antecedentes sobre la seguridad y la salud en el trabajo como un derecho y un principio fundamental

El reconocimiento de la protección de la seguridad y salud de los trabajadores ya aparece en el Preámbulo de la “[Constitución de la OIT](#)” de 1919, al señalar que “es urgente mejorar (...) la protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo”.

Posteriormente, la “[Declaración de Filadelfia](#)” de 1944 reconoce la obligación solemne de la Organización de fomentar programas que permitan “proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones”.

En las discusiones tripartitas que tuvieron lugar en 1998 para la adopción de la “Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo”, algunas intervenciones ya defendieron el carácter fundamental de la seguridad y salud en el trabajo. Sin embargo, la primera propuesta oficial para incorporar la seguridad y salud en el trabajo (SST) al marco de los principios y derechos fundamentales en el trabajo llegó en 2017 durante la 106ª Conferencia Internacional del Trabajo. Ese año, durante la discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la representante del gobierno de Malta, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, propuso la inclusión de la mención “la conveniencia y la viabilidad de integrar el derecho a unas condiciones de trabajo seguras y sanas en los principios y derechos fundamentales en el trabajo” en el texto de la “[Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo](#)”. Aunque la enmienda no contó en aquel momento con los suficientes apoyos, el texto de la resolución adoptada tripartitamente incluyó en su inciso 7, apartado k) la mención a que “en consonancia con la estrategia de la Organización en materia de conocimientos, la OIT debería (...) explorar la relación que existe entre los principios y derechos fundamentales en el trabajo según la definición de la Declaración de 1998 y unas condiciones de trabajo seguras y sanas”.

La cuestión volvió a surgir en enero de 2019, cuando la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo en su informe “[Trabajar para un futuro más prometedor](#)” señaló que “ha llegado el momento de que la seguridad y la salud en el trabajo sea reconocida como un principio y un derecho fundamental del trabajo”.

 (...) ha llegado el momento de que la seguridad y la salud en el trabajo sea reconocida como un principio y un derecho fundamental del trabajo (Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, 2019, “Trabajar para un futuro más prometedor”)

Como consecuencia de dicha recomendación, durante la 108ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2019, se estudiaron algunas opciones para el posible reconocimiento de la SST como una nueva categoría de principios y derechos fundamentales en el trabajo, pero se concluyó que debía realizarse un examen más detenido sobre el tema, en particular con respecto al proceso de enmienda de la Declaración de 1998; la selección de los convenios que serían como fundamentales, y las posibles repercusiones sobre los acuerdos comerciales. Finalmente, se alcanzó consenso para incluir en la “[Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo](#)” que “las condiciones de trabajo seguras y saludables son fundamentales para el trabajo decente”. Además, en la “[Resolución sobre la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo](#)”, la Conferencia pidió al Consejo de Administración “que examine lo antes posible, propuestas para incluir las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo”.

En marzo de 2020, unos meses después de esta declaración, la OMS declaró el brote del nuevo coronavirus (COVID-19) como una pandemia global, significando un gran desafío para los actores tripartitos en materia de SST. Esta materia multidisciplinar adquirió un especial protagonismo para evitar la exposición al virus en los lugares de trabajo y otros riesgos laborales asociados a la pandemia, tales como los trastornos mentales y musculoesqueléticos, cuyos efectos pueden perdurar más allá de la pandemia.

La inclusión del entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo

En respuesta a la solicitud de 2019 de la Conferencia Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración de la OIT, en su 337ª reunión celebrada en noviembre de 2019, aprobó un procedimiento por etapas a fin de estudiar propuestas para incluir las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

En marzo de 2022, en su 344ª reunión, el Consejo examinó un proyecto de resolución e inscribió un punto en el orden del día de la 110ª reunión (2022) de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre la inclusión de las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Con fecha 10 de 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”](#).⁴ La resolución enmienda el párrafo 2 de la Declaración de 1998, incluyendo “un entorno de trabajo seguro y saludable” e introduce las consiguientes enmiendas en su anexo, así como en la Declaración sobre la Justicia Social y en el Pacto Mundial para el Empleo. Todos estos instrumentos habrán de sumar ahora a su denominación la expresión “en su versión enmendada”.

Los principales aspectos de esta resolución son los siguientes:

1. Entorno de trabajo seguro y saludable

Al incluir el entorno de trabajo seguro y saludable como nuevo principio y derecho fundamental en el trabajo, los mandantes tripartitos de la OIT han considerado la importancia de mantener la coherencia con la terminología utilizada en las últimas normas internacionales del trabajo, particularmente en el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), en el Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161) y en el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187).

En este sentido, el Convenio núm. 155 se refiere en varias ocasiones a la “seguridad y salud de los

trabajadores y medio ambiente de trabajo”. En el artículo 4, se establece la obligación de los Estados miembros de formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional en materia de seguridad y salud de los trabajadores y “medio ambiente de trabajo”, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al “medio ambiente de trabajo”.

En su artículo 5 a), el mismo convenio señala que, en la medida en que afecten la seguridad y la salud de los trabajadores y el “medio ambiente de trabajo”, la política nacional de seguridad y salud en el trabajo (SST) deberá tener en cuenta, entre otras grandes esferas de acción, 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, equipo y otros).

Por último, el artículo 9 exige un sistema de inspección para el control de la aplicación de las normas relativas a la seguridad, la higiene y “el medio ambiente de trabajo”, y el artículo 14 menciona la inclusión de las cuestiones de seguridad, higiene y “medio ambiente de trabajo” en todos los niveles de enseñanza y de formación.

 **Al incluir el entorno de trabajo seguro y saludable como nuevo principio y derecho fundamental en el trabajo, los mandantes tripartitos de la OIT han considerado la importancia de mantener la coherencia con la terminología utilizada en las últimas normas internacionales del trabajo (...)**

Por su parte, el Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161) reconoce en su artículo 1 a) que la función principal de los servicios de salud en el trabajo es asesorar a los empleadores, los trabajadores y sus representantes en el lugar de trabajo acerca de los requisitos necesarios para establecer y conservar un “medio ambiente de trabajo seguro y sano” que

⁴ https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_848141/lang-es/index.htm

favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo.

Por último, el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), reconoce en su artículo 3.2 el derecho de los trabajadores a un “medio ambiente de trabajo seguro y saludable” y el artículo 1 d) define la cultura nacional de prevención en materia de SST como una cultura en la que el derecho a un “medio ambiente de trabajo seguro y saludable” se respeta en todos los niveles, en la que el gobierno, los empleadores y los trabajadores participan activamente en iniciativas destinadas a asegurar un “medio ambiente de trabajo seguro y saludable” (...).

Otros instrumentos no vinculantes de la OIT, como la Declaración de Seúl sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (2008) y la Declaración de Estambul sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (2011), también se refirieron al “derecho de los trabajadores a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable” como condición previa para lograr una cultura nacional de prevención.

En relación con el concepto “condiciones de trabajo seguras y saludables”, observamos que ha sido utilizado por otros instrumentos no vinculantes de la OIT, como la Declaración sobre la Justicia Social (2008) y la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019).

Se considera que el término “entorno de trabajo seguro y saludable” es más amplio que “condiciones de seguridad y salud en el trabajo”, pues abarca no solo los efectos de las condiciones de trabajo sino también otros condicionantes del entorno laboral, tales como la discriminación, la diversidad, la salud mental, la violencia y el acoso, entre otros. Ello permite considerar con mayor claridad las diferentes interacciones en el lugar de trabajo que repercuten en la SST y que deben tenerse en cuenta para la protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades, sean o no profesionales.

2. Nuevos convenios fundamentales en materia de seguridad y salud y trabajo

La resolución declara que 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) deben ser considerados convenios fundamentales en el sentido enunciado en la Declaración de 1998.

Esto significa que los países que integran la OIT tienen el compromiso de cumplir los principios enunciados en

los Convenios núm. 155 y núm. 187, ahora declarados fundamentales, con independencia de su ratificación.

 (...) los países que integran la OIT tienen el compromiso de cumplir los principios enunciados en los Convenios núm. 155 y 187, ahora declarados fundamentales, con independencia de su ratificación.

Los principales contenidos de estos nuevos convenios fundamentales son los siguientes:

- **Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)**

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.

El convenio distingue entre acciones a nivel nacional y acciones a nivel de empresa.

Acciones a nivel nacional

La primera obligación para los Estados miembros derivada del Convenio núm. 155 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 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).**

Por último, 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).

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).

- **Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)**

El Convenio núm. 187 señala que los países deberán promover la mejora continua de la SST con el fin de

prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo mediante el desarrollo de una política, un sistema y un programa nacional de SST, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores (artículo 2).

Respecto a la política nacional de SST, el convenio se remite a lo ya dispuesto en el Convenio núm. 155 añadiendo que, en su elaboración, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, se deberán promover principios básicos tales como: evaluar los riesgos o peligros del trabajo; combatir en su origen los riesgos o peligros del trabajo; y desarrollar una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud que incluya información, consultas y formación (artículo 3).

Un sistema nacional de SST se refiere a la infraestructura que conforma el marco principal para la aplicación de la política y el programa nacional de SST (artículo 1 b).

 El Convenio núm. 187 señala que los países deberán promover la mejora continua de la SST con el fin de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo mediante el desarrollo de una política, un sistema y un programa nacional de SST, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores (artículo 2).

Entre otros elementos, un sistema nacional de SST deberá incluir: a) la legislación, los convenios colectivos y cualquier otro instrumento normativo en materia de SST; b) una/s autoridad/es responsable/s de la SST; c) mecanismos para garantizar la observancia de la legislación nacional, incluidos los sistemas de inspección; d) disposiciones para promover en el ámbito de la empresa la cooperación entre la dirección, los trabajadores y sus representantes; e) un órgano u órganos consultivos tripartitos de ámbito nacional para tratar las cuestiones de SST; f) servicios de información y asesoramiento en SST; g) formación en SST; h)

servicios de salud en el trabajo; i) investigación en materia de SST; j) un mecanismo para la recopilación y el análisis de los datos relativos a las lesiones y enfermedades profesionales; k) disposiciones con miras a la colaboración con los regímenes pertinentes de seguro o de seguridad social que cubran las lesiones y enfermedades profesionales; y l) mecanismos de apoyo para la mejora progresiva de las condiciones de SST en las MIPYMES y en la economía informal (artículo 4).

El programa nacional de SST se refiere a la consecución de objetivos a alcanzar en un plazo determinado, así como a las prioridades, medios de acción destinados a mejorar la SST y a evaluar los progresos (artículo 1 c).

El programa, que deberá formularse en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, deberá promover el desarrollo de una cultura nacional de prevención en materia de SST; contribuir a la protección de los trabajadores mediante la eliminación de los peligros y riesgos del trabajo o su reducción al mínimo; elaborarse y reexaminarse sobre la base de un análisis de la situación nacional en materia de SST; y ser ampliamente difundido, respaldado y puesto en marcha por las más altas autoridades nacionales.

Por último, el convenio define la cultura nacional de prevención en materia de SST como una cultura en la que el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable se respeta en todos los niveles, en la que el gobierno, los empleadores y los trabajadores participan activamente en iniciativas destinadas a asegurar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos, y en la que se concede la máxima prioridad al principio de prevención.

3. Cláusula de salvaguarda

La resolución adoptada por la Conferencia incluye una cláusula de salvaguarda al declarar que nada en su texto “debe interpretarse en el sentido de que afecte de algún modo no intencionado a los derechos y obligaciones de un Miembro dimanantes de los acuerdos de comercio y de inversión existentes entre Estados”.

La cláusula trata de evitar toda interpretación evolutiva o dinámica de las disposiciones laborales en los acuerdos de libre comercio y de inversión existentes en los que pudieran incluirse contenidos relativos a la seguridad y salud en el trabajo sin el consentimiento expreso de los países concernidos.

En definitiva, en los acuerdos de comercio e inversión vigentes solo podría incluirse un entorno de trabajo

seguro y saludable como principio y derecho fundamental derivado de la pertenencia a la OIT mediante una decisión soberana y común de los Estados parte en dichos acuerdos.

Desafíos y oportunidades a futuro

La inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de los principios y derechos fundamentales en el trabajo significará grandes desafíos a futuro, pero también enormes oportunidades.

Uno de los principales desafíos está relacionado con el cumplimiento del contenido de los Convenios núm. 155 y 187 en materia de SST, ahora convenios fundamentales, por parte de los Estados que integran de la OIT, con independencia de su estatus ratificadorio.

En este sentido, el concepto de “realización progresiva”, mencionado en numerosos artículos de estos convenios, alude a que la aplicación de estos instrumentos de tan amplio alcance solo podrá lograrse de manera gradual. Así, por ejemplo, el artículo 11 del Convenio núm. 155, menciona la “realización progresiva” de varias funciones, y los artículos 2 y 4 del Convenio núm. 187 señalan que el objetivo de garantizar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable para los trabajadores se alcanzará “de forma progresiva” y que el sistema nacional deberá desarrollarse “de forma progresiva”.

Resulta comprensible que la construcción de la cultura de seguridad que promueve el Convenio núm. 187 es un proceso dinámico y progresivo, puesto es el fruto de valores, actitudes, percepciones, conocimientos y pautas de comportamiento, tanto individuales como de grupo.

Por tanto, la “realización progresiva” significa que los Estados deben adoptar las medidas apropiadas para la plena realización de los principios y los derechos fundamentales, incluido el entorno de trabajo seguro y saludable, hasta el máximo de los recursos de que dispongan. Esto no debe entenderse, sin embargo, como la opción de no actuar, pues “la falta de recursos no puede justificar la inacción o el aplazamiento indefinido de medidas para poner en práctica tales derechos. Los Estados han de demostrar que están haciendo todo lo posible para mejorar el disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales, incluso cuando los recursos son escasos” (Oficina del Alto

Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos).⁵

Un segundo desafío está relacionado con la ratificación universal de todos los convenios fundamentales, campaña promovida desde la OIT.

Hasta la fecha, el Convenio núm. 155 cuenta con 74 ratificaciones, lo que representa apenas el 40% del total de países integrantes de la OIT, necesitándose todavía 113 ratificaciones para alcanzar el objetivo de la ratificación universal.

Por su parte, el Convenio núm. 187 cuenta con 57 ratificaciones, lo que representa solo el 30% del número total de ratificaciones, necesitándose todavía 130 ratificaciones para alcanzar el objetivo de la ratificación universal.

En la región de América Latina y El Caribe, el Convenio núm. 155 ha sido ratificado por 12 países⁶, mientras que el Convenio núm. 187 cuenta sólo con 5 ratificaciones.⁷



En la región de América Latina y El Caribe, el Convenio núm. 155 ha sido ratificado por 12 países, mientras que el Convenio núm. 187 cuenta sólo con 5 ratificaciones.

De la misma manera que la Declaración de 1998 significó un fuerte impulso a los esfuerzos de ratificación universal de los convenios fundamentales, se espera que la inclusión del entorno de trabajo seguro y saludable se traduzca en numerosas ratificaciones de los nuevos Convenios fundamentales núm. 155 y 187.

A su vez, la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable como un principio y un derecho fundamental es una oportunidad única para instalar el tema de forma prioritaria y permanente en las agendas tripartitas, para avanzar decididamente en la mejora de las condiciones de SST y para la construcción de una cultura positiva de la SST.

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

⁵ Preguntas frecuentes sobre los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

⁶ Antigua y Barbuda, Argentina, Belice, Brasil, Cuba, El Salvador, Granada, Guyana, México, Santa Lucía, Uruguay y Venezuela.

⁷ Antigua y Barbuda, Argentina, Chile, Cuba, República Dominicana.

embargo, el impulso que la temática ha recuperado como consecuencia de la pandemia, sumado a su consideración como derecho fundamental, puede estimular la creación y/o reactivación de instancias de diálogo social tripartito que trabajen conjuntamente en la formulación, aprobación, implementación y/o revisión de políticas y programas nacionales de SST y el fortalecimiento de los distintos elementos que conforman un sistema nacional de SST sólido y resiliente, que permita afrontar futuras crisis y emergencias y proteger la seguridad y la salud de los trabajadores, al tiempo que se apoya la continuidad de las empresas.

Además, la participación de las personas trabajadoras y/o sus representantes en la gestión de los riesgos laborales, particularmente a través de instancias bipartitas de diálogo social en las empresas o de la negociación colectiva, será crucial para la obtención de resultados sostenibles.

Para lograr una recuperación centrada en las personas, será necesario priorizar las políticas de SST, a fin de lograr que la reactivación del empleo sea segura y saludable. La prevención de los riesgos laborales no solo reducirá los daños en la salud de las personas, sino que también tendrá repercusiones en la productividad y sostenibilidad de las empresas.

La OIT se pone a disposición de sus constituyentes tripartitos para apoyarles en los procesos que permitan afrontar y aprovechar los mencionados desafíos y oportunidades.

Hoy más que nunca, la adhesión a los valores inherentes a los principios y derechos fundamentales en el trabajo es una cuestión decisiva para hacer realidad el Trabajo Decente.

Referencias

OIT (2020) [Frente a la pandemia: Garantizar la Seguridad y Salud en el Trabajo](#).

OIT (2021) [Anticiparse a las crisis, prepararse y responder. Invertir Hoy en sistemas resilientes de Seguridad y Salud en el Trabajo](#).

OIT (2022) [Inclusión de las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo](#) Conferencia Internacional del Trabajo 110ª reunión, junio de 2022, Séptimo punto del orden del día ILC.110/VII.

OIT (2022) [Cuestiones relativas a la inclusión de las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo](#) Adenda: documento de referencia. Consejo de Administración 344ª reunión, Ginebra, marzo de 2022, Sexto punto del orden del día GB.344/INS/6 (Add. 1).

OIT (2022) [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](#). Conferencia Internacional del Trabajo 110ª reunión, junio de 2022.

Contacto

Organización Internacional del Trabajo
Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina.
Santiago de Chile

T: (56-2) 2580-5500
E: santiago@ilo.org
W: ilo.org/santiago