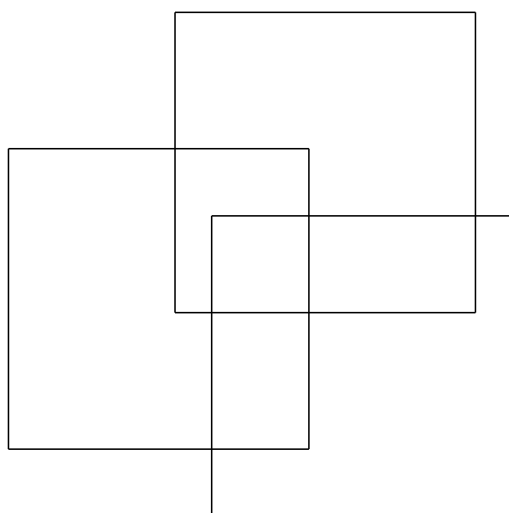




Proyecto de directrices sobre el trabajo decente en los servicios públicos de urgencia

**Reunión de expertos para adoptar directrices sobre
el trabajo decente en los servicios públicos de urgencia
(Ginebra, 16-20 de abril de 2018)**



MEGPES/2018

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Departamento de Políticas Sectoriales

Proyecto de directrices sobre el trabajo decente en los servicios públicos de urgencia

**Reunión de expertos para adoptar directrices sobre
el trabajo decente en los servicios públicos de urgencia**
(Ginebra, 16-20 de abril de 2018)

Ginebra, 2018

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, GINEBRA

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Proyecto de directrices sobre el trabajo decente en los servicios públicos de urgencia, Reunión de expertos para adoptar directrices sobre el trabajo decente en los servicios públicos de urgencia (Ginebra, 16-20 de abril de 2018), Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Políticas Sectoriales, Ginebra, OIT, 2018.

ISBN: 978-92-2-328534-0 (impreso)

ISBN: 978-92-2-328535-7 (web pdf)

Publicado también en francés: *Projet de directives sur le travail décent dans les services publics d'urgence*, Réunion d'experts chargée d'adopter des directives sur le travail décent dans les services publics d'urgence (Genève, 16-20 avril 2018), ISBN 978-92-2-231091-3 (imprimé), ISBN 978-92-2-231092-0 (pdf Web), Ginebra, 2018; y en inglés: *Draft guidelines on decent work in public emergency services*, Meeting of Experts to adopt Guidelines on Decent Work in Public Emergency Services (Geneva, 16-20 April 2018), ISBN 978-92-2-131624-4 (print), ISBN 978-92-2-131625-1 (Web pdf), Ginebra, 2018.

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.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: www.ilo.org/publns.

Índice

	<i>Página</i>
Parte 1. Introducción	1
I. Ámbito de aplicación	1
II. Definiciones	2
III. Consideraciones generales	3
Parte 2. Garantizar trabajo decente a los trabajadores de los servicios públicos de urgencia	5
IV. Principios y derechos fundamentales en el trabajo	5
V. Empleo y diversidad	7
A. Niveles de empleo	7
B. Diversidad en el colectivo de trabajo	8
VI. Condiciones de trabajo	9
VII. Seguridad y salud en el trabajo y protección contra los accidentes del trabajo	11
A. Consideraciones generales	11
B. Estrés, violencia y acoso	14
C. Enfermedades transmisibles	15
D. Equipos de protección personales	16
E. Radiaciones	16
F. Calor y frío extremos	16
VIII. Medidas de protección social para los casos de accidente o enfermedad profesional	17
Parte 3. Medios de acción	18
IX. Diálogo social	18
X. Formación	19
XI. Seguimiento y evaluación	20
XII. El caso especial de las personas que trabajan como voluntarias en la respuesta a situaciones de crisis	21
XIII. Coordinación y cooperación en los servicios públicos de urgencia	21

Anexo

Convenios, recomendaciones y repertorios de recomendaciones prácticas de la OIT aplicables a los servicios públicos de urgencia	25
--	----

Parte 1. Introducción

I. Ámbito de aplicación

1. En enero de 2003, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó las directrices sobre el diálogo social en los servicios públicos de urgencia (SPU) en un medio en constante evolución ¹.
2. Hoy día, cuando las situaciones de emergencia se hacen cada vez más frecuentes y complejas, es mayor diversidad de trabajadores de los SPU que deben intervenir en condiciones difíciles y extremas para salvar vidas y proteger bienes. Así, pues, las directrices antes mencionadas, que se adoptaron en 2003, se revisan y amplían por las que se presentan a continuación.
3. Mediante estas directrices se pretende promover medidas coherentes de preparación para las situaciones de emergencia y la prevención de desastres, de sustitución de ingresos, de acceso a una protección social en caso de accidente y de inspección del trabajo eficaz.
4. Las presentes directrices reflejan los cambios normativos registrados desde 2003, en particular en relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible ² y la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205). Mientras la Recomendación núm. 205 versa principalmente sobre «todas las medidas relativas al empleo y al trabajo decente que se adoptan para responder a las situaciones de crisis provocadas por los conflictos y los desastres» (párrafo 3), las presentes directrices apuntan a dotar a los trabajadores de los SPU con medios, herramientas y fondos adecuados para permitirles responder eficazmente a las situaciones de emergencia. En este sentido, las directrices complementan la Recomendación núm. 205, al tiempo que integran sus principios.
5. Estas directrices se centran en los servicios públicos porque cada Estado Miembro tiene la responsabilidad primordial y principal de hacerse cargo de las víctimas de desastres naturales y otras emergencias que se producen en su territorio ³. Corresponde pues a cada Estado Miembro definir el alcance de los servicios de urgencia que entran en su ámbito de competencia territorial. Estas directrices serán aplicables a todos los trabajadores, sin distinción alguna, con independencia de su estatus laboral y de su nivel de remuneración, y de que estén o no subcontratados en los servicios públicos. Una sección de las directrices está especialmente dedicada a los voluntarios.
6. Para prestar unos SPU eficaces, los gobiernos asignan en la práctica las diversas misiones a las entidades pertinentes, como agencias, empresas públicas y administraciones locales. Existe por tanto una diversidad de trabajadores públicos, que se pretende reflejar en estas directrices. Es fundamental garantizar una coordinación entre los diferentes planos de actuación. Salvo que se disponga en contrario, los miembros de la policía y las fuerzas

¹ OIT: *Directrices sobre el diálogo social en los servicios públicos de urgencia en un medio en constante evolución* (Ginebra, 2003).

² Naciones Unidas: Resolución 70/1 de la Asamblea General de 25 de septiembre de 2015; véanse, en particular, los objetivos y metas 1.3.1, 1.5, 3, 8.8, 11.5, 11.b, 13.1 y 16.1 (documento [A/RES/70/1](#)).

³ Naciones Unidas: Resolución 46/182 de la Asamblea General de 19 de diciembre de 1991, anexo, párrafo 4 (documento [A/RES/46/182](#)).

armadas quedan cubiertos por las normas internacionales del trabajo y, por tanto, incluidos en las presentes directrices, con las reservas necesarias.

7. En estas directrices, las situaciones de emergencia se contemplan en función de los tipos de tareas que su atención requiere y, por ende, de los distintos colectivos de trabajadores mencionados en la definición de los «servicios de urgencia» que se presenta en la sección II, infra. El ámbito de aplicación de estas directrices es mayor que el de las de 2003, que sólo abarcaba a los cuerpos de policía, a los bomberos y al personal de urgencia del sector de la salud.

II. Definiciones

8. El término «desastre» designa «una disrupción grave del funcionamiento de una comunidad o sociedad en cualquier escala debida a fenómenos peligrosos que interaccionan con las condiciones de exposición, vulnerabilidad y capacidad, ocasionando uno o más de los siguientes: pérdidas e impactos humanos, materiales, económicos y ambientales»⁴. Los desastres pueden ser biológicos (epidemias), hidrometeorológicos (incendios forestales, inundaciones, desprendimientos de tierras, sequías, tsunamis, huracanes, tifones), geológicos (terremotos, erupciones volcánicas); también puede tratarse de sucesos como accidentes industriales, conflictos o ataques terroristas.
9. La «emergencia» se define como un «evento repentino e imprevisto, que hace tomar medidas inmediatas para minimizar sus consecuencias»⁵. Se trata de un concepto administrativo correspondiente a una situación que requiere la adopción de decisiones y un seguimiento en términos de medidas extraordinarias. Sólo las autoridades competentes podrán declarar o imponer un estado de emergencia durante un período determinado.
10. Por «servicios de urgencia» se designan los «organismos exteriores encargados de controlar los accidentes importantes y sus consecuencias en el lugar de trabajo y fuera del mismo»⁶. Los servicios públicos de urgencia incluyen la policía, los bomberos, los servicios médicos de urgencia, los servicios de búsqueda y salvamento, y otros cuerpos a los que se suele acudir en situaciones de emergencia, como las fuerzas armadas, los servicios de seguridad y vigilancia, las unidades de artificieros, las administraciones locales, los servicios fúnebres y de levantamiento de cadáveres, los servicios encargados de restablecer el suministro de agua y electricidad, y las profesiones conexas, como los trabajadores sociales, en función de las necesidades y del contexto nacional.
11. En las presentes directrices, la expresión «empleadores en los SPU» designa las entidades enumeradas en el párrafo 10 para definir los «servicios de urgencia», en el contexto de sus relaciones laborales con los trabajadores de los SPU.
12. Por «respuesta» se entiende «el suministro de servicios de emergencia y de asistencia pública durante o inmediatamente después de la ocurrencia de un desastre, con el propósito de salvar vidas, reducir los impactos a la salud, velar por la seguridad pública y satisfacer las

⁴ Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205), artículo 2, a).

⁵ Naciones Unidas, Departamento de Asuntos Humanitarios: [Glosario multilingüe de términos convenidos internacionalmente relativos a la gestión de desastres](#), 1992.

⁶ OIT: [Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la prevención de accidentes industriales mayores](#) (1991).

necesidades básicas de subsistencia de la población afectada»⁷. Este concepto designa también todos los tipos de emergencias contemplados en las presentes directrices.

13. La expresión «representantes de los trabajadores», según se define en el artículo 3 del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135), designa a las:

... personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o la práctica nacionales, ya se trate: a) de representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos, o b) de representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los contratos colectivos, y cuyas funciones no se extiendan a actividades que sean reconocidas en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos.

14. El «diálogo social» es «la intervención de los trabajadores, los empleadores y los gobiernos en la toma de las decisiones relativas a su empleo y lugar de trabajo. Engloba todo tipo de negociaciones, consultas e intercambios de información entre los representantes de esos colectivos acerca de los intereses que albergan respecto de las políticas económica, laboral y social»⁸.

III. Consideraciones generales

15. En muchas regiones, los cambios registrados en el entorno social, económico y relativo a la seguridad han obligado a fortalecer y a mejorar los SPU. Para garantizar unos sistemas eficaces es preciso comprender a fondo las múltiples dimensiones de la preparación, la respuesta y la mitigación necesarias para afrontar desastres y situaciones de emergencia, además de entender las relaciones existentes entre todas esas dimensiones. Ello requiere en particular adoptar una visión integral de la vertiente laboral de la prestación y el funcionamiento de los SPU. Se deberá dotar los SPU de una financiación adecuada, de modo que unos trabajadores con buena formación y recursos apropiados puedan suministrar servicios de calidad que sean eficaces, respondan a las necesidades de los diferentes sectores de la comunidad y se rijan por estrictas normas de comportamiento ético por parte de quienes los prestan.
16. El pronunciado aumento de los desastres y de su complejidad en los veinte últimos años y el impacto creciente del cambio climático aconsejan que los gobiernos incorporen la atenuación del riesgo de catástrofes y la gestión del riesgo climático a sus estrategias relativas al cambio climático, y ello en colaboración con los interlocutores sociales. Los gobiernos deberían reconocer las trabas que dificultan la vida de las poblaciones más vulnerables, como unas viviendas o infraestructura inadecuadas o no adaptadas, la ausencia de servicios de apoyo y la expansión de las zonas inundadas. La infraestructura y las cadenas de suministro de los SPU deberían estar preparadas para responder, resistir y superar los fenómenos climáticos y otras situaciones de crisis.
17. Los gobiernos y los interlocutores sociales del sector de los SPU deberían procurar proteger a los beneficiarios de estos servicios para que no exista discriminación en la prestación de estos últimos. Deberían asegurar una distribución equitativa de los recursos destinados a financiar los servicios y los reembolsos en efectivo pagaderos a numerosos y diversos grupos de población.

⁷ Estrategia Internacional de las Naciones Unidas para la Reducción del Riesgo de Desastres: 2009, *UNISDR: Terminología sobre reducción del riesgo de desastres* (Ginebra, 2009), pág. 28.

⁸ OIT: *Diálogo social: Discusión recurrente en el marco de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo, 102.ª reunión, Ginebra, 2013, párrafo 15.

-
18. Los empleadores y las organizaciones de empleadores y de trabajadores de este sector deberían comprometerse a atenuar, en situaciones de emergencia, los riesgos de conflicto entre las responsabilidades de los trabajadores de los SPU respecto de la comunidad y las que éstos tienen respecto a su familia. Los empleadores de los SPU deberían ayudar a estos trabajadores a elaborar planes de emergencia respecto a sus familias, por ejemplo para el cuidado de niños y ancianos.
 19. Ante la necesidad de diversificar más el personal de los SPU es preciso intensificar los esfuerzos para eliminar los prejuicios y la discriminación en estos servicios.
 20. El trabajo que los SPU realizan no tiene parangón en cuanto a las responsabilidades, las exigencias y la organización inherentes a su prestación. Por consiguiente, los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores deben respetar los principios y derechos fundamentales en el trabajo de quienes prestan SPU, independientemente de su estatus laboral.
 21. Allí donde no existan, se deberían establecer mecanismos eficaces de diálogo social entre los empleadores y los trabajadores de los SPU, como instituciones de consulta tripartita o bipartita y una negociación colectiva. Donde éstas existan, deberían tenerse presentes las particularidades de las tareas de SPU atribuidas a los trabajadores. Tales mecanismos son indispensables para que se tome verdaderamente en consideración la opinión de los interlocutores sociales cuando se definan las condiciones necesarias para incrementar la eficacia de tales servicios.
 22. Los gobiernos deberían proteger el derecho de las poblaciones afectadas por desastres o situaciones de emergencia a recibir ayuda humanitaria sin sufrir discriminación. También deberían reconocer el papel capital que las mujeres desempeñan en las comunidades expuestas a desastres y a situaciones de emergencia, además de proteger y preservar la dignidad de los beneficiarios. La introducción de nuevas tecnologías informáticas de gestión podría facilitar la labor de los SPU, aunque bien es verdad que también podría propiciar la filtración de datos personales. Para evitar efectos indeseados, los gobiernos deberían adoptar las políticas de protección de la privacidad necesarias.
 23. A fin de reducir el número de víctimas mortales y disminuir la vulnerabilidad de las comunidades, los SPU deberían distribuir equipamiento adecuado, procurar mejorar el estado de preparación y reducir el tiempo de reacción, siempre que ello sea posible y necesario. Para medir el progreso realizado, los gobiernos deberían aplicar a los mecanismos de vigilancia los indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 1.5.1 ⁹, relativo a los desastres; 3.6.1 ¹⁰, relativo a los accidentes de tráfico; 3.9.1 ¹¹, relativo a la tasa de mortalidad atribuida a la contaminación atmosférica en los hogares y el ambiente; 3.9.2 ¹², relativo a la insalubridad del agua, el saneamiento inseguro y la falta de higiene, y 3.9.3 ¹³, relativo a la intoxicación no intencional.

⁹ Número de muertos, desaparecidos y personas afectadas directamente por desastres por cada 100 000 habitantes.

¹⁰ Número de muertes en accidentes de tráfico.

¹¹ Tasa de mortalidad atribuida a la contaminación atmosférica en los hogares y el ambiente.

¹² Tasa de mortalidad atribuida a la insalubridad del agua, el saneamiento inseguro y la falta de higiene (exposición a servicios insalubres de agua, saneamiento e higiene para todos).

¹³ Tasa de mortalidad atribuida a la intoxicación no intencional.

Parte 2. Garantizar trabajo decente a los trabajadores de los servicios públicos de urgencia

IV. Principios y derechos fundamentales en el trabajo

24. Corresponde a los gobiernos y a los interlocutores sociales velar por que la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998) y los convenios de la OIT pertinentes que hayan sido ratificados protejan y se apliquen a todos los trabajadores de los SPU, en las condiciones determinadas en cada convenio.

25. Los gobiernos:

- a) deberían reconocer el papel fundamental que las organizaciones de empleadores y de trabajadores cumplen en la respuesta a las crisis, según se preceptúa en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y en el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98);
- b) deberían poner en práctica políticas destinadas a paliar las dificultades que coartan el pleno ejercicio, en los SPU, de la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva, contemplados en los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT así como en los convenios técnicos que enuncian sus elementos y condiciones fundamentales y los complementan, en particular el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135), el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151) y el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154);
- c) deberían proteger a los trabajadores contra la discriminación antisindical y adoptar medidas destinadas a eliminar otras formas de discriminación en el sector de los SPU;
- d) deberían respetar, promover y hacer realidad la igualdad de oportunidades y de trato para los hombres y las mujeres sin que exista discriminación de ningún tipo, de conformidad con el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y la Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 90), el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) y la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111);
- e) deberían adoptar medidas para eliminar el trabajo infantil en los SPU, especialmente en las fuerzas armadas que realizan intervenciones de urgencia, en virtud del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), de la Recomendación sobre la edad mínima, 1973 (núm. 146), del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) y de la Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 190);
- f) deberían adoptar políticas que eliminen el recurso al trabajo obligatorio en los SPU, salvo cuando éste sea estrictamente necesario para afrontar peligros inminentes para la población, de conformidad con el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) y su Protocolo de 2014 ¹⁴, y el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), y que prevean cauces de reparación e indemnizaciones adecuados, y

¹⁴ Este Convenio excluye de sus disposiciones: «cualquier trabajo o servicio que se exija en casos de fuerza mayor, es decir, guerra, siniestros o amenaza de siniestros, tales como incendios, inundaciones, hambre, temblores de tierra, epidemias y epizootias violentas, invasiones de animales, de insectos o de parásitos vegetales dañinos, y en general, en todas las circunstancias que pongan en peligro o amenacen poner en peligro la vida o las condiciones normales de existencia de toda o parte de la

-
- g) deberían llevar a cabo campañas de sensibilización sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo y otras normas internacionales del trabajo.

26. Los empleadores de los SPU:

- a) deberían remover los obstáculos a las actividades de los sindicatos que representan a los trabajadores de los SPU, sindicatos que deben ser libres e independientes;
- b) deberían ofrecer a los representantes de los trabajadores instalaciones para que lleven a cabo sus actividades habituales, la libertad de celebrar reuniones y el acceso a los lugares de trabajo de los SPU, en la medida de lo posible sin menoscabar la eficiencia de los SPU;
- c) deberían velar por que se respete la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo;
- d) deberían adoptar medidas inmediatas y eficaces para prevenir y eliminar el trabajo infantil;
- e) deberían garantizar que los trabajadores de los SPU no estén obligados a trabajar más horas extraordinarias de las toleradas por la legislación nacional y los convenios colectivos, o sin una compensación adecuada;
- f) deberían elaborar políticas para promover la no discriminación y la igualdad de trato, y velar por que dichas políticas sean claramente comunicadas y por que los directores, los supervisores y los trabajadores tengan acceso a ellas, y
- g) deberían velar por que los trabajadores de los SPU perciban la misma remuneración por un trabajo de igual valor.

27. Las organizaciones de trabajadores:

- a) deberían fomentar la educación de los trabajadores de los SPU, en particular acerca de sus derechos y obligaciones, incluso en términos de profesionalidad y ética;
- b) deberían tratar las dificultades prácticas que entorpecen el ejercicio de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva de los trabajadores ocupados en las formas atípicas de empleo;
- c) deberían sensibilizar y movilizar a la sociedad contra el trabajo infantil, el trabajo forzoso y la discriminación;
- d) deberían emprender una vigilancia de las prácticas discriminatorias en el trabajo de los SPU, por ejemplo instaurando procedimientos de queja, incluso sobre los problemas de igualdad en los convenios colectivos, creando comités encargados de las cuestiones de género y promoviendo la igualdad de remuneración, y

población» (véase el artículo 2, 2), d)). El trabajo penitenciario, a menudo utilizado para extinguir incendios, se acepta si se realiza por condena judicial, y bajo la vigilancia y el control de las autoridades públicas, y si los condenados no son contratados ni puestos a disposición de particulares, empresas o asociaciones privadas. En cuanto a los miembros de las fuerzas armadas, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha declarado que «las personas que se hayan alistado voluntariamente [en las fuerzas armadas] no pueden verse privadas del derecho de dejar el servicio en tiempos de paz dentro de plazos razonables, bien sea a intervalos determinados o con el correspondiente preaviso, a reserva de las condiciones que pueden exigirse normalmente para garantizar la continuidad en el servicio y también teniendo en cuenta la posibilidad de reembolsar proporcionalmente el costo de la formación». Gobiernos de Bahrein y de Egipto, 2011.

-
- e) deberían hacer efectiva la igualdad en las organizaciones de trabajadores a fin de que sus afiliados, desde la base hasta los más altos cargos, reflejen la diversidad del personal que trabaja en los SPU.

V. Empleo y diversidad

- 28.** Las dificultades que deben afrontar los SPU exigen la adopción de políticas de empleo y mecanismos de prestación de servicios adecuados. Ello implica que las responsabilidades deben asignarse a los gobiernos, los empleadores y los trabajadores con claridad y en los planos adecuados, para cuando se produzcan las situaciones de emergencia; también supone que las políticas de formación deberían integrar los nuevos retos que la diversidad y complejidad de las emergencias plantean a cada categoría de trabajadores de los SPU.

A. Niveles de empleo

- 29.** Las decisiones destinadas a mejorar los servicios para su eficaz prestación deberían ponderar las consideraciones siguientes:
- a) unos niveles de dotación de personal adecuados para evitar cargas de trabajo individual excesivas y minimizar el riesgo de que se genere un número de horas de trabajo insostenible;
 - b) la naturaleza y el ámbito de las necesidades previstas y nuevas;
 - c) la aplicación de nuevas tecnologías;
 - d) la planificación de emergencia para hacer frente a imprevistos, y
 - e) las asignaciones presupuestarias y el uso de los fondos.
- 30.** Por tanto, en los SPU las inversiones deberían estar planificadas para mantener niveles suficientes y adecuados de servicios en las situaciones de emergencia y, cuando sea necesario, para incrementar la dotación de personal a fin de garantizar unas tasas de respuesta mayores y unos servicios más eficaces.
- 31.** Cuando los trabajadores de los SPU no sean necesarios fuera de las situaciones de crisis o de emergencia, o cuando las situaciones extremas exijan reducir el personal, se deberían adoptar medidas para readaptar las competencias y/o volver a emplear a los trabajadores de los SPU desmovilizados o asignarles otras actividades productivas.
- 32.** Considerando que, según los principios de resiliencia, todos los servicios deberían poder intervenir indistintamente en caso de amenazas múltiples, deberían adoptarse medidas preventivas para evaluar las necesidades propias de la organización y planificar en consecuencia. Se debería intentar proteger a los trabajadores de los SPU preservando sus puestos de empleo del impacto de la austeridad fiscal.
- 33.** Dados los cambios registrados en la naturaleza, la complejidad y la frecuencia de los desastres, y la creciente complejidad del mundo actual, el sector de los SPU no ha dejado de evolucionar y de adaptar en consecuencia sus tareas, el ámbito de sus intervenciones, sus perfiles profesionales y el contenido de sus tareas, lo cual genera nuevos retos y necesidades que deberían atenderse mediante el diálogo social.

-
- 34.** Las políticas de privatización o subcontratación de servicios de urgencia no deberían reducir los recursos financieros necesarios para mantener una dotación de personal adecuada, una infraestructura adaptada y unas condiciones de trabajo decentes. Los gobiernos deberían garantizar a los trabajadores subcontratados la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y una protección social en términos que no sean menos favorables que los preceptuados para los trabajadores de los SPU. También deberían asegurar la gestión y la adjudicación transparentes de los contratos públicos, amén de garantizar un sistema de contratación, remuneración y gestión de carreras que permita movilizar las competencias necesarias, a tenor de lo dispuesto en el Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94). Estas garantías no deberían suspenderse más que en situaciones de emergencia que hagan peligrar el bienestar y la seguridad nacionales, y deberían reestablecerse una vez pasada la emergencia.

B. *Diversidad en el colectivo de trabajo*

- 35.** Los esfuerzos realizados recientemente no han permitido reflejar en el personal de los SPU la diversidad característica de las comunidades en las que éste intervienen. Si se mejorase esta diversidad se podría aumentar la sensibilidad a las necesidades de las poblaciones locales y la receptividad de éstas a los trabajadores de los SPU.
- 36.** La necesidad de lograr mayor diversidad étnica, de género o por otros conceptos en el empleo de los SPU requiere poner más empeño en eliminar los prejuicios y la discriminación en estos servicios, de conformidad con el principio de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo contemplado en el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).
- 37.** Para fomentar esa diversidad en el empleo, los empleadores de los SPU, en colaboración con los trabajadores y sus organizaciones, y mediante el diálogo social, deberían comprometerse a formular y aplicar una política de diversidad en todas sus vertientes. Esta política debería comprender, entre otros medios de planificación y gestión:
- a) el control, la documentación y el seguimiento de la composición del personal del servicio a lo largo del tiempo, desglosados por edades, sexos, grupos étnicos, razas y tipos de discapacidad;
 - b) la fijación de criterios de contratación objetivos, y
 - c) la utilización de un sistema objetivo de evaluación de resultados.
- 38.** La planificación de los recursos humanos debería integrar una campaña activa para la contratación y retención de candidatos jóvenes, mujeres y miembros de minorías étnicas y raciales (así como a candidatos de los grupos insuficientemente representados que hayan definido el gobierno y los interlocutores sociales) cualificados e interesados en trabajar en los SPU. También se deberían garantizar cambios en la actitud de los encargados de contratar al personal cuando se considere que esa actitud supone una barrera para lograr los objetivos.

-
- 39.** Las medidas encaminadas a favorecer la determinación de criterios en materia de contratación y retención de personal podrán incluir:
- a) estrategias para contrarrestar los estereotipos según los cuales en determinados tipos de trabajos de los SPU predominan los hombres;
 - b) la introducción de asesores profesionales que entiendan las diferentes pautas de desarrollo profesional de hombres y mujeres, y respondan a las necesidades de las mujeres que se reincorporan al trabajo ¹⁵;
 - c) una legislación y políticas que faciliten la concesión de permisos por razones familiares, incluida la licencia por maternidad y paternidad, la licencia parental y otros tipos de licencias para otros miembros de la familia con necesidades de asistencia, y la reincorporación ulterior a la actividad profesional;
 - d) políticas que propicien un equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar, tales como un acceso más fácil a guarderías;
 - e) análisis de los obstáculos que impiden avanzar en la carrera profesional y las medidas para atenuarlos;
 - f) oportunidades de formación inicial y continua respetuosas con la diversidad y vinculadas a un plan de carrera;
 - g) la elaboración de políticas adecuadas de seguridad y salud en el trabajo teniendo presente las problemáticas propias de hombres y mujeres, incluidas políticas relativas a los equipos de protección personal y su utilización efectiva;
 - h) la instauración de un entorno laboral exento de violencia y acoso, y de una formación destinada a todo el personal sobre el respeto de la diversidad, atendiendo a criterios como el género, la discapacidad, o bien el origen geográfico, étnico y racial, y
 - i) una política o un mecanismo de presentación de quejas accesible, equitativo e imparcial, para todo el personal.

VI. Condiciones de trabajo

- 40.** Ha quedado demostrado que diversos grupos de trabajadores de los SPU, en particular los de los servicios de ambulancias y de urgencias médicas, están mal remunerados y/o no están amparados por la legislación nacional del trabajo de aplicación general. Los salarios y otras condiciones de empleo deberían considerarse componentes esenciales de las políticas de empleo destinadas a contratar, formar y retener a trabajadores cualificados y experimentados.
- 41.** Al establecerse las condiciones de trabajo en los SPU convendría tener en cuenta las necesidades de los distintos grupos profesionales que prestan dichos servicios. Los datos indican que los empleados de los SPU trabajan muchas horas, a menudo sin apenas periodos de descanso, y en condiciones difíciles tanto física como psicológicamente. Por consiguiente, las condiciones de trabajo, entre ellas el tiempo de trabajo y los días de descanso y de vacaciones, deberían determinarse mediante negociación colectiva o su equivalente funcional, en el ámbito adecuado, y de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

¹⁵ Véase E. M. Lemmer: «Untidy careers: occupational profiles of re-entry women», in *International Journal of Career Management* (1991, vol. 3, núm. 1).

-
42. Cuando salgan de situaciones de crisis, los gobiernos deberían revisar, establecer o reforzar la legislación laboral aplicable a los trabajadores de los SPU en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores de estos servicios, según se preconiza en la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205), en consonancia con la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998, y según se dispone en las normas internacionales del trabajo pertinentes.

Remuneración

43. Los trabajadores de los SPU deberían tener el derecho, en virtud de la legislación y en la práctica, a un salario mínimo que les permita cubrir sus necesidades y la de sus familias, considerando la situación económica en los planos nacional y sectorial. La existencia de un salario mínimo efectivo reduciría o eliminaría la necesidad para los trabajadores de los SPU de trabajar en sus horas libres para complementar los ingresos, además del riesgo adicional que entraña el cansancio acumulado y del consiguiente peligro para la seguridad y salud públicas.
44. Allí donde la legislación y la práctica nacionales no lo prevean, debería establecerse un mecanismo jurídico con la participación de los trabajadores y/o de sus representantes, para definir los criterios según los cuales deberán fijarse, aplicarse y hacerse cumplir los niveles mínimos de remuneración. En caso necesario, y atendiendo a las cuestiones de género, se debería prever la posibilidad de establecer mecanismos para determinar las primas por peligrosidad.
45. Las estructuras salariales deberían configurarse tomando en consideración todos los factores pertinentes, como las cualificaciones exigidas para el empleo, las horas de trabajo y los niveles de riesgo y estrés. Los criterios de comparación entre los diferentes grupos profesionales de los SPU (policías, bomberos y personal médico de urgencia) deberían determinarse en función de las circunstancias locales y nacionales, y estar basadas en sistemas de evaluación de empleos y retribuciones concebidos y aplicados a través del diálogo social. Las partes deberían ser conscientes de que cada grupo profesional de los SPU cumple una función singular pero igualmente esencial para la seguridad pública. Al ser la contribución de cada grupo profesional de los SPU igual de importante, los salarios, prestaciones y financiación destinados a cada uno de éstos deberían tener igual valor. El pago de las horas extraordinarias debería considerarse no sólo como un medio para compensar el tiempo trabajado fuera de los horarios habituales, sino también como mecanismo para desalentar la realización de jornadas de trabajo demasiado largas.
46. Según la información disponible, en los SPU las mujeres se concentran en los puestos auxiliares, y sus sueldos y salarios tienden a ser más bajos que los de los hombres. Convendría, pues aplicar las disposiciones del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) de la OIT a las estructuras salariales, para asegurar la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, independientemente de que éste sea realizado por un hombre o una mujer.

Prestaciones de jubilación

47. Los empleadores de los SPU deberían planificar, estructurar y financiar regímenes de pensiones que garanticen el cobro de prestaciones de jubilación. En dichos sistemas se debería tener en cuenta que los trabajadores de los SPU tienden a jubilarse antes que los de otros sectores debido a la peligrosidad y al carácter extenuante de su trabajo, y que se produce un desequilibrio cada vez mayor entre el número de trabajadores que alcanzan la edad de la jubilación y el número de trabajadores de reciente incorporación. Tales regímenes deberían ser administrados por organismos donde estén representadas todas las partes interesadas, incluidos los trabajadores de los SPU.

Tiempo de trabajo

48. En la ordenación del tiempo de trabajo convendría establecer un equilibrio entre la necesidad de contar con personal suficiente en todo momento, incluidas las noches y los fines de semana, y la necesidad de que los trabajadores de los SPU disfruten de períodos de descanso, en los que también puedan atender sus obligaciones familiares. Cuando la ley de aplicación general sobre el número máximo de horas de trabajo semanales, las pausas mínimas diarias, los períodos de descanso y los períodos de disponibilidad laboral inmediata no ampare a los trabajadores de los SPU, convendría adoptar una normativa o acuerdos específicos para evitar el exceso de horas de trabajo.
49. En reconocimiento de la obligación de los trabajadores de los SPU de trabajar en horarios atípicos e irregulares y de intervenir de inmediato en caso de emergencia, convendría observar los siguientes principios cuando se definan sus horarios laborales y la organización de su trabajo:
- a) debería observarse la legislación sobre el número máximo de horas de trabajo semanales, y sobre los subsiguientes períodos mínimos de descanso diario y de descanso semanal, salvo en circunstancias excepcionales, en cuyo caso se deberían otorgar períodos de descanso compensatorios;
 - b) las pausas que se tomen durante el servicio deberían computarse como horas de trabajo, y
 - c) cuando el empleador exija que un trabajador que permanezca disponible fuera de su horario de trabajo habitual para prestar un servicio concreto o en un lugar determinado, ese tiempo de disponibilidad, sea cual fuere su duración, debería contabilizarse como tiempo de trabajo, salvo que existan otras modalidades de compensación. Debería ser el empleador quien notifique ese tipo de políticas a los trabajadores.
50. Los gobiernos deberían recopilar información comparada a nivel nacional sobre las cuestiones relativas a la remuneración y los salarios, los conflictos laborales y la negociación colectiva con respecto a los trabajadores de los SPU.

VII. Seguridad y salud en el trabajo y protección contra los accidentes del trabajo

A. Consideraciones generales

51. Además del sobreesfuerzo físico y psicológico que se les exige, los trabajadores de los SPU se enfrentan a diversos problemas de seguridad y salud en el trabajo (SST), como la exposición a residuos, fugas de materiales peligrosos, contaminación del agua y del aire, asbesto (o amianto) y radiaciones, así como a temperaturas extremas, derrumbes de edificios, accidentes de tráfico y al riesgo de caídas. Estos riesgos pueden verse muy agravados por una mala gestión. La inadecuación de las condiciones de trabajo es uno de los principales factores que impiden las mejoras en este ámbito.
52. Los empleadores de los SPU deberían comprometerse a adoptar una política proactiva y normas rigurosas en materia de SST. Deberían tomarse medidas de prevención tanto en el entorno institucional como fuera de él, donde los riesgos no se pueden controlar y resulta más difícil tomar precauciones sistemáticas.
53. Los gobiernos y los empleadores de los SPU deberían proporcionar suficientes recursos humanos y financieros para prevenir eficazmente los riesgos laborales e implementar los instrumentos y guías preparados por la OIT, otros organismos de las Naciones Unidas y los órganos regionales.

-
- 54.** Aunque los trabajadores de los SPU asumen que el riesgo es inherente a sus funciones, nunca se les debería obligar a arriesgarse en exceso.
- 55.** Entre las iniciativas que permitirían mejorar la SST en los SPU valga citar:
- a) el diseño y aplicación de medidas de SST que se adecuen a las funciones específicas de los trabajadores y empleadores de los SPU, con la participación de ambos grupos en el diálogo social;
 - b) la mejora del ordenamiento jurídico y del régimen administrativo en materia de seguridad;
 - c) el desarrollo de la capacidad de los encargados de la supervisión e inspección de la seguridad;
 - d) la capacitación sobre SST de los trabajadores de los SPU antes de su entrada en funciones y el aprendizaje continuo una vez contratados;
 - e) la organización de campañas específicas de sensibilización y cumplimiento de la legislación sobre seguridad, y
 - f) la habilitación de los servicios de inspección del trabajo para supervisar la SST y crear mecanismos de coordinación de datos con los regímenes nacionales de seguro de accidentes del trabajo.
- 56.** Los empleadores de los SPU deberían establecer, en consulta con los trabajadores y sus representantes, sistemas de gestión de la SST para identificar los peligros y evaluar los riesgos para la seguridad y la salud. Las medidas de control deberían aplicarse por el siguiente orden de prioridad:
- a) eliminar el peligro;
 - b) controlar el peligro en su origen mediante comprobaciones técnicas o medidas organizativas;
 - c) minimizar el peligro mediante la confección de sistemas de trabajo seguros que comprendan medidas administrativas de control, y
 - d) cuando ciertos peligros no puedan controlarse con medidas colectivas, el empleador debería facilitar equipos de protección personal adecuados, incluida la indumentaria, sin coste alguno para el trabajador, y debería aplicar medidas destinadas a asegurar la utilización y el mantenimiento de dicho equipo.
- 57.** Con objeto de garantizar la aplicación de una política nacional sobre seguridad y salud de los trabajadores de los SPU que sea conforme a la meta 8.8 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, los gobiernos deberían vigilar los siguientes elementos programáticos:
- a) el mapeo, la prevención y la limitación de los riesgos profesionales;
 - b) el impacto de las medidas tomadas y si se ha logrado el efecto deseado, y
 - c) el modo en que se garantizan en la práctica la comunicación y la cooperación en todos los ámbitos apropiados.

-
- 58.** Para ello, se deberían adoptar medidas concretas que integren las particularidades de los SPU, así como los conocimientos y la experiencia de los trabajadores de esos servicios que actúen en primera línea en los planos local, nacional y transnacional; esas medidas deberían incluir:
- a) la adopción de normas de SST cuando éstas no existan;
 - b) la aplicación de las leyes generales, locales o nacionales vigentes en materia de seguridad y salud a los trabajadores de los SPU, incluidos los empleados públicos, y el adecuado control de su cumplimiento;
 - c) la incorporación a la legislación especial aplicable a los trabajadores de los SPU de disposiciones específicas sobre SST, como criterios de medición de la seguridad;
 - d) la asignación de recursos y sistemas adecuados para la protección y el rescate de los trabajadores de los SPU en situaciones en que arriesguen la vida para salvar la de otras personas;
 - e) la mejora del entorno de trabajo en los SPU mediante la adaptación de las nuevas tecnologías en el área de la seguridad y salud;
 - f) la puesta a disposición de equipos que cumplan las normas internacionales;
 - g) el reconocimiento de las situaciones de peligro extremo de las cuales pueda ser necesario retirar a los trabajadores de los SPU, o de las que éstos tengan el derecho de retirarse;
 - h) la prevención del consumo de estupefacientes y bebidas alcohólicas, velando por que los trabajadores de los SPU cumplan la prohibición de consumir esas sustancias y proporcionando servicios de rehabilitación cuando sea necesario;
 - i) cuando proceda, la negociación colectiva de las normas de seguridad y salud, y su aplicación, y
 - j) la realización de auditorías de seguridad y la implementación de otras medidas de examen periódico del entorno de trabajo de los SPU a fin de detectar los principales problemas, proponer soluciones eficaces y evaluar los resultados.
- 59.** Considerando que los trabajadores de los SPU están muy expuestos a sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sus empleadores deberían garantizar el acceso a los servicios médicos de primeros auxilios.
- 60.** Dado que, por lo general, trabajar en los SPU supone largas jornadas en entornos laborales muy diversos, los trabajadores de los SPU deberían poder acceder con facilidad a servicios de bienestar como el agua potable y las instalaciones de saneamiento e higiene. Cuando deban prestárseles servicios de alojamiento y de transporte, éstos deberían ser adecuados.
- 61.** Los gobiernos deberían promover medidas de prevención y asesorar a los empleadores, trabajadores y sus representantes sobre los requisitos para establecer y mantener un entorno laboral seguro y saludable, y sobre la adaptación del trabajo a las necesidades físicas y mentales de los trabajadores.
- 62.** Se deberían prever actividades de investigación continuas y participativas sobre la manera de atender las enfermedades profesionales que afecten directamente a los trabajadores de los SPU, y éstos deberían comprometerse a respetar las consiguientes medidas.

-
63. Los gobiernos deberían velar por la protección y la seguridad de todos los trabajadores del sector de la salud en todos los establecimientos sanitarios, según recomiendan la Comisión de Alto Nivel sobre el Empleo en el Ámbito de la Salud y el Crecimiento Económico y el Plan de Acción Quinquenal para el Empleo en el Ámbito de la Salud y el Crecimiento Económico Inclusivo (2017-2021) ¹⁶ de la OIT, la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) y sus productos entregables. Los gobiernos de los países donde existen altos niveles de riesgo deberían fortalecer su capacidad para proteger la SST de los trabajadores sanitarios y de los servicios de auxilio de urgencia.
64. Las medidas destinadas a proteger a los trabajadores de los SPU frente a los factores ambientales peligrosos, como puedan ser los contaminantes atmosféricos, las radiaciones, el asbesto, el ruido y las vibraciones, deberían ceñirse a lo dispuesto en el Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162) y la Recomendación sobre el asbesto, 1986 (núm. 172), así como en las recomendaciones contenidas en los repertorios de recomendaciones prácticas de la OIT sobre factores ambientales en el lugar de trabajo (2001), exposición profesional a sustancias nocivas en suspensión en el aire (1980), seguridad en la utilización del amianto (1984), seguridad en la utilización de productos químicos en el trabajo (1993) y control del polvo en el medio ambiente de trabajo (silicosis) (1997).

B. Estrés, violencia y acoso

65. Para reducir el impacto negativo de los factores de estrés y sus consecuencias, por ejemplo en el estado mental, como la ansiedad, la depresión y los pensamientos suicidas; para atenuar la incidencia del agotamiento intenso (también conocido como síndrome del «burnout»), así como de la violencia y el acoso contra los trabajadores de los servicios públicos de urgencia (SPU), y para mitigar los efectos de las situaciones trágicas que generan trastornos de estrés postraumático, los empleadores de los SPU deberían aplicar las prácticas siguientes:
- a) evaluar, con base en datos actualizados y análisis de expertos, los riesgos de estrés vinculados a situaciones críticas y los riesgos de que se cometan actos de violencia y acoso;
 - b) instituir programas idóneos para la gestión del estrés y el correspondiente asesoramiento a fin de proteger a los trabajadores de los SPU y a sus familiares directos contra los efectos del estrés, ya sea acumulado o puntual;
 - c) adoptar una política de tolerancia cero respecto a la violencia y al acoso en el lugar de trabajo, y asegurar una intervención dinámica para atajar los problemas originados por sucesos violentos, incluso prestando apoyo a víctimas y testigos;
 - d) impartir una formación adecuada a los trabajadores y a sus superiores para reducir las probabilidades de acoso y violencia en el trabajo, y
 - e) velar por que se revisen periódicamente, mediante un diálogo social efectivo, los retos, las políticas y las medidas que implican resolver los problemas de estrés, violencia y acoso.
66. Además, los gobiernos y los interlocutores sociales deberían aplicar las recomendaciones formuladas en el *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla* (2003). También deberían

¹⁶ OIT, OCDE, OMS: *Trabajar en pro de la salud: Plan de acción quinquenal para el empleo en el ámbito de la salud y el crecimiento económico inclusivo (2017-2021)* (Ginebra, mayo de 2017), documento de la OMS núm. A/70/18, anexo.

poner en práctica las conclusiones que de la discusión sobre violencia y acoso contra mujeres y hombres en el mundo del trabajo se deriven en la 107.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, que se mantendrá en Ginebra en junio de 2018.

67. Para combatir la violencia y el acoso contra los trabajadores de los SPU, los empleadores de estos servicios deberían instituir procedimientos de investigación que protejan los derechos de todas las partes, sin olvidar a testigos y denunciantes. En particular:
- a) los procedimientos de investigación deberían estar presididos por los principios de discreción, confidencialidad, celeridad, profesionalidad y ética, amén de garantizar la disponibilidad de ayuda externa y de prever sanciones y cauces de reparación eficaces, y
 - b) los empleadores de los SPU, en consulta con los trabajadores y/o sus representantes, deberían examinar y revisar periódicamente esos procedimientos para que permitan prevenir y tratar los problemas tan pronto como surjan.

C. Enfermedades transmisibles

68. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían procurar garantizar juntas que los trabajadores sean educados y sensibilizados para tomar las «precauciones universales», y que hayan recibido equipos de protección adecuados, en particular contra las enfermedades transmisibles, los agentes patógenos que se transmiten por la sangre o la transmisión del VIH ¹⁷, cuando atiendan las necesidades de heridos y enfermos. Estas precauciones pueden consistir en el uso de ropa de protección (sobre todo en zonas rurales), una profilaxis posterior a la exposición, la realización de análisis y pruebas confidenciales, asesoramiento, inmunización (cuando proceda), formación y la institución de un mecanismo de control que permita evaluar la efectividad de esa aplicación.
69. Cuando la exposición y la infección guarden relación con el trabajo, los trabajadores de los SPU deberían ser debidamente indemnizados, incluso cuando se les ponga en cuarentena.
70. Cuando haya penuria de tratamientos para atender a quienes hayan contraído enfermedades transmisibles, debería prepararse un protocolo de distribución que preceptúe el tratamiento prioritario de los trabajadores de los SPU.
71. Respecto de las medidas señaladas en los párrafos 63 a 65 *supra*, debería observarse e imponerse formalmente una confidencialidad estricta para que quienes se sometan a pruebas de diagnóstico o sigan programas de gestión del estrés y de asesoramiento no sean estigmatizados ni sufran aislamiento en el lugar de trabajo.

¹⁷ En relación con el VIH, las estrategias de prevención deberían radicar en la aplicación de las «precauciones universales» definidas en el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo (2001) y en el párrafo 31 de la Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200), es decir:

Las medidas de seguridad y salud destinadas a prevenir la exposición de los trabajadores al VIH en el trabajo deberían incluir precauciones universales, medidas de prevención de accidentes y de riesgos tales como disposiciones de organización, controles de ingeniería y métodos de trabajo, equipos de protección personal, cuando proceda, medidas de control medioambientales, profilaxis posterior a la exposición y otras medidas de seguridad a fin de minimizar los riesgos de contraer el VIH y la tuberculosis, en particular en las ocupaciones más expuestas a riesgos, incluido el sector de la atención de salud.

D. Equipos de protección personales

72. Considerando que los trabajadores de los SPU se exponen a riesgos de origen físico, ergonómico, químico y biológico, sus empleadores deberían adoptar las mejores medidas de prevención posibles, como dotarles de equipos y material de protección individual adecuados. La ropa, el calzado y demás material de protección deben ajustarse a las necesidades físicas de cada trabajador de los SPU.
73. Dada la diversidad de contextos y de circunstancias en que los SPU deben intervenir y trabajar, convendría que éstos pudieran compartir la información sobre la planificación y aplicación de las medidas de seguridad y salud más avanzadas, en particular sobre la nueva tecnología aplicada a los equipos de protección personal.
74. Los empleadores de los SPU deberían adaptar los equipos de protección personales a las nuevas tecnologías, aplicarles medidas de profilaxis después de la exposición y asegurar su mantenimiento conforme a las normas regionales y/o internacionales destinadas a evitar toda contaminación posterior al accidente. Los empleadores de los SPU deberían impartir formación para el uso apropiado de los equipos de protección personales.

E. Radiaciones

75. Los gobiernos deberían tomar las medidas necesarias que se indican en el Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115) a fin de evitar que se superen los límites de exposición determinados por las autoridades nacionales para los trabajadores que laboren en situaciones críticas y a fin de que los trabajadores queden informados de los riesgos a los que van a exponerse.
76. Todos los miembros del personal que deban exponerse a radiaciones deberían estar equipados con dosímetros personales. El personal que trabaja en laboratorios calientes debe llevar un dosímetro de muñeca o facial, además del clásico dosímetro de cuerpo entero.

F. Calor y frío extremos

77. El calor excesivo representa una dificultad cada vez más frecuente, que guarda relación con el cambio climático y que afectará probablemente de modo creciente a los trabajadores de los SPU y a la prestación de estos servicios. El calor excesivo en el lugar de trabajo puede provocar altas temperaturas corporales, deshidratación, agotamiento por el calor, insolación y, en casos extremos, hasta la muerte.
78. Los gobiernos y los empleadores de los SPU deberían preparar, con la participación de los trabajadores de estos servicios y de sus representantes, y en particular en el sector de la salud, protocolos para cuando se produzcan olas de calor, a fin de que dichos trabajadores estén protegidos y preparados para intervenir aun en condiciones meteorológicas u otras circunstancias extremas.
79. Todos los trabajadores que intervengan en entornos sumamente fríos deberán tener aptitudes especializadas para poder manipular, no obstante esas condiciones, los equipos e instalaciones necesarios, extinguir incendios y prepararse para emergencias. El equipo y los trajes de supervivencia y el material de rescate previstos para estas situaciones deberán integrar las tecnologías más avanzadas.

VIII. Medidas de protección social para los casos de accidente o enfermedad profesional

- 80.** Los gobiernos deberían garantizar que los trabajadores de los SPU y las personas que estén a cargo de éstos tengan el derecho de cobrar las prestaciones previstas por la legislación o la práctica nacionales para los casos de enfermedad, accidente o muerte relacionados con el trabajo, y deberían adoptar las oportunas disposiciones para ofrecer la protección correspondiente. En particular, convendría:
- a) promover regímenes de seguro de accidente del trabajo basados en la responsabilidad colectiva de los empleadores que permitan respaldar los programas de seguro social, en cuanto método óptimo para ofrecer prestaciones en caso de accidente del trabajo, y
 - b) ajustar la legislación nacional sobre prestaciones por accidente laboral para los trabajadores de los SPU a las normas internacionales del trabajo, como por ejemplo el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121) y la Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121).
- 81.** Convendría tener presente en los regímenes de protección social para los trabajadores de los SPU que las enfermedades o discapacidades causadas por situaciones de emergencia o desastre pueden surgir varios años después de producirse la exposición que las originó. Además, esos regímenes deberían cubrir los accidentes y enfermedades sufridos por los trabajadores de los SPU que trabajan no estando de turno, sin equipo de protección personal, sin control y sin mandato jurídico. En particular:
- a) los gobiernos deberían ofrecer, en las condiciones prescritas, servicios de rehabilitación destinados a facilitar, siempre que sea posible, la reincorporación laboral de aquellos trabajadores de los SPU que hayan quedado discapacitados o, de resultar ello imposible, ofrecer a estos últimos otro trabajo en el sector de los SPU, y
 - b) los gobiernos deberían hacer lo posible por facilitar la colocación en un empleo adecuado a los trabajadores de SPU que hayan quedado discapacitados, reconociendo que la discapacidad no es sinónimo de incapacidad para trabajar.
- 82.** Los empleadores de los SPU, en virtud de la legislación nacional o según las condiciones y prácticas establecidas en el país, deberían:
- a) velar por que todos y cada uno de los trabajadores de los SPU estén asegurados contra las contingencias derivadas de accidentes laborales, incluidas aquéllas señaladas en el artículo 6 del Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121), y
 - b) financiar colectivamente los regímenes de indemnización de los trabajadores de que se dé curso a las reclamaciones por accidentes y enfermedades profesionales.
- 83.** Las instituciones públicas competentes deberían adoptar las disposiciones necesarias para que las actividades y el intercambio de información se coordinen de suerte que desemboquen en unas políticas de SST que redunden en la mayor viabilidad financiera de los regímenes de indemnización de los trabajadores. Las estadísticas relativas a la cobertura de los regímenes de protección en caso accidente laboral deberían disociarse de aquéllas

correspondientes a las demás iniciativas adoptadas para garantizar niveles mínimos de protección social, con arreglo al indicador del Objetivo de Desarrollo Sostenible 1.3.1 ¹⁸.

Parte 3. Medios de acción

- 84.** Los gobiernos, así como los empleadores y los trabajadores de los SPU y sendas organizaciones, deberían promover con dinamismo el diálogo social, la formación, el seguimiento y la evaluación cuando se apliquen las recomendaciones formuladas en las presentes directrices.

IX. Diálogo social

- 85.** Como se indicó antes, en las presentes directrices se propone recurrir al diálogo social para hacer frente a las nuevas dificultades y necesidades que plantea el trabajo en los SPU; promover la diversidad en el empleo y establecer las condiciones de trabajo; diseñar sistemas de evaluación de los puestos de trabajo y de los salarios; formular y aplicar medidas de SST, y supervisar y evaluar políticas relativas al estrés, la violencia y el acoso en las actividades de los SPU. Las directrices se han referido a la utilización de la negociación colectiva y otros mecanismos pertinentes, según sea el caso, para establecer niveles de remuneración, medidas de SST y otras condiciones de trabajo. Sin embargo, estas listas no son exhaustivas.
- 86.** El diálogo social es un medio eficaz tanto para garantizar la preparación como para mejorar la respuesta ante casos de emergencia. Gracias a él se procuran mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores de los SPU, en particular en situaciones que suponen una carga de trabajo y unas responsabilidades mayores. Además, el diálogo social puede mitigar las repercusiones potencialmente negativas que la privatización o la subcontratación tienen en el empleo y las condiciones de vida de los trabajadores de los SPU, al tiempo que protege los servicios sociales fundamentales.
- 87.** La función única y esencial que desempeñan los trabajadores de los SPU no debería usarse como justificación para negarles su participación en mecanismos de verdadero diálogo social. Una consideración primordial en materia de políticas para los empleadores y los trabajadores de los SPU debería ser la creación de un entorno y de mecanismos que favorezcan un diálogo social genuino sobre las condiciones de trabajo, incluyendo unos niveles y estructuras de remuneración apropiados. A tales efectos, los representantes de los trabajadores de los SPU deberían participar plenamente en los procesos de diálogo social.
- 88.** El diálogo social relativo a los SPU debería basarse en la libertad sindical, realizarse de buena fe y, en su caso, con arreglo a lo dispuesto en los correspondientes convenios de la OIT, suponer el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva o, cuando proceda, el recurso a consultas. Además, debería estar fundamentado en unos marcos institucionales, jurídicos y reglamentarios propicios.
- 89.** Unas organizaciones de trabajadores y de empleadores de los SPU sólidas, independientes y representativas, que colaboren entre sí, pueden contribuir a mejorar aspectos como la

¹⁸ Este indicador permite medir la cuota de la población empleada que está cubierta en caso de accidente profesional. Corresponde a la meta 1.3 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, consistente en implementar a nivel nacional sistemas y medidas apropiados de protección social para todos, incluidos niveles mínimos, y, de aquí a 2030, lograr una amplia cobertura de las personas pobres y vulnerables.

protección social, la SST y el acceso a la formación. Para garantizar un diálogo social verdadero convendría hacer hincapié en las actividades siguientes:

- a) la revisión del marco jurídico para eliminar todo obstáculo jurídico o práctico que dificulte el ejercicio de la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva con respecto a los SPU en los casos en que los convenios de la OIT los contemplen, como por ejemplo unos límites excesivos en cuanto al número mínimo de afiliados, la ausencia de mecanismos de diálogo social formalizados y la falta de financiación;
 - b) la habilitación de locales para los representantes de organizaciones de trabajadores de los SPU reconocidas, según corresponda, donde éstos puedan ejercer sus funciones de representación de manera rápida y eficiente, tanto durante las horas de trabajo como fuera de ellas, de manera que no reste eficacia a las intervenciones de los SPU, y
 - c) la creación de un entorno que propicie el diálogo social facilitando programas de educación y formación apropiados para los representantes de los trabajadores de los SPU.
90. Los gobiernos deberían alentar y promover el desarrollo pleno y el uso incondicional de mecanismos de negociación voluntaria entre empleadores u organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores. Un estado de emergencia no debería ser una justificación para eximir a los empleadores de los SPU del cumplimiento de sus obligaciones derivadas de los convenios de la OIT ratificados, ni para suspender la aplicación de estos últimos.
91. Los gobiernos y los interlocutores sociales deberían tomar medidas a fin de integrar la diversidad en los mecanismos de diálogo social, por ejemplo asegurando la representación de los grupos de trabajadores insuficientemente representados. El diálogo social es un medio eficaz para recabar el compromiso de garantizar mayor diversidad en la fuerza de trabajo de los SPU.
92. En comisiones tripartitas sobre SST y demás condiciones de trabajo deberían participar representantes de los empleadores y los trabajadores de los SPU. Podrían servir de orientación al respecto los acuerdos colectivos consensuados entre los empleadores y los trabajadores de los SPU y los memorandos de entendimiento convenidos entre los organismos encargados de la SST y los SPU. En el diálogo social entre los trabajadores y los empleadores de dichos servicios también podrían intervenir otras partes interesadas cuya participación el gobierno o los interlocutores sociales estimen necesaria o conveniente.
93. Además de los servicios de policía y las fuerzas armadas, otros SPU pueden reputarse servicios esenciales en lo que respecta a las restricciones legales que pueden imponerse al ejercicio de los derechos de libertad sindical de sus empleados, cuando la interrupción de su trabajo ponga en peligro la vida, la salud o la seguridad personal de la totalidad o de parte de la población. De quedar privados del derecho de huelga, estos empleados deberían tener acceso a procedimientos de conciliación y arbitraje adecuados, imparciales y rápidos cuando se produzcan conflictos de interés.

X. Formación

94. Como se ha señalado anteriormente, en las presentes directrices se propugna el uso de la formación para promover la preparación para emergencias, el desarrollo profesional, el respeto por la diversidad, la prevención de la violencia y el acoso, la aplicación de «precauciones universales» y el uso adecuado del equipo de protección personal. La formación debería formar parte integrante de las políticas de empleo y facilitar la reincorporación o reinserción laboral de los trabajadores de los SPU desmovilizados.

-
95. Los gobiernos deberían velar por que tanto las entidades públicas encargadas de los SPU como las organizaciones de respuesta y recuperación, las comunidades y las personas adquieran los conocimientos y capacidades necesarios para prever, responder y recuperarse de forma efectiva de los impactos de desastres probables, inminentes o presentes. Los socorristas de primera línea deberían estar preparados en todo momento para hacer frente a las situaciones complejas y variables que pueden presentárseles. En los países propensos a conflictos y donde se han producido situaciones de emergencia cada vez más complejas en los últimos años, los gobiernos deberían elaborar unos programas de formación destinados a los SPU que ofrezcan las competencias necesarias en todos los niveles.
 96. Para aquellos trabajadores cuyos empleos no supongan la prestación de SPU de manera regular, los empleadores deberían incluir la gestión de la respuesta en sus programas ordinarios de formación teórica y práctica.
 97. Los gobiernos y los empleadores de los SPU deberían consignar recursos para financiar la formación y el intercambio de conocimientos con miras a mejorar los servicios de urgencia.
 98. Los gobiernos en todos los ámbitos, los empleadores y los trabajadores deberían establecer mecanismos conjuntos a fin de diseñar y ofrecer programas de formación sobre temas que se consideren necesarios para unos SPU eficaces.
 99. Los empleadores de los SPU deberían incorporar la ética como asignatura en la formación sobre la prestación de dichos servicios, y en particular sobre los principios de solidaridad, responsabilidad conjunta de todas las partes interesadas, no discriminación, respeto, tolerancia, compasión, imparcialidad, neutralidad, cooperación, soberanía territorial y prevención.
 100. En cuanto al personal de urgencia del sector de la salud, los empleadores de los SPU deberían velar por invertir en las capacidades básicas enunciadas en el Reglamento Sanitario Internacional ¹⁹, como el desarrollo de las aptitudes de los trabajadores nacionales e internacionales del sector de la salud en contextos de ayuda humanitaria y emergencias de salud pública, tanto agudas como prolongadas, como recomienda la Comisión de Alto Nivel sobre el Empleo en el Ámbito de la Salud y el Crecimiento Económico. Deberían incorporar, pues, estrategias relativas a la fuerza de trabajo en la planificación sanitaria nacional para situaciones de emergencia.
 101. Debería impartirse formación de base comunitaria a escala local, utilizando material didáctico adaptado a los riesgos, las pautas de vulnerabilidad y los recursos propios de cada lugar.

XI. Seguimiento y evaluación

102. Como se ha señalado anteriormente, en las presentes directrices se recomienda hacer un seguimiento de los progresos de los planes de gestión de la respuesta, las políticas nacionales de seguridad y salud de los trabajadores de los SPU, las medidas adoptadas para prevenir la transmisión de enfermedades contagiosas (en particular entre el personal de urgencia del sector de la salud), los protocolos de investigación sobre casos de violencia y acoso en el trabajo, y la provisión de equipo de protección personal.
103. Al planificar estos procesos, los empleadores de los SPU deberían definir los objetivos de evaluación, las mediciones y pautas de desempeño, los instrumentos de evaluación, las fuentes de recolección de datos y las distintas etapas que deben seguirse para modificar los

¹⁹ OMS, documento [WHA58/2005/REC/1](#), resolución 58.3, anexo.

sistemas de modo que los recién elaborados puedan desarrollarse y perfeccionarse con el transcurso del tiempo.

104. Se debería recabar la participación de las inspecciones del trabajo en la labor de seguimiento de los progresos en lo que respecta a los derechos laborales y a las condiciones de trabajo, al tiempo que los acuerdos colectivos y otros procesos de diálogo social pueden promover relaciones laborales de cooperación basadas en la resolución conjunta de los problemas y la colaboración en los planos nacional, regional o local. Pueden crearse comités consultivos o de seguimiento sobre gestión sindical para observar y evaluar la aplicación de acuerdos o reglamentos, prestando especial atención a temas como el empleo y la formación profesional.

XII. El caso especial de las personas que trabajan como voluntarias en la respuesta a situaciones de crisis

105. El trabajo voluntario, definido como «trabajo sin remuneración y no obligatorio realizado para terceros»²⁰, es una de las cinco formas de trabajo reconocidas por la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. Así, pues, los voluntarios deberían estar amparados por la legislación que regula la libertad sindical, incluido el derecho de negociación colectiva, según las funciones que desempeñen y en virtud de los convenios de la OIT pertinentes.
106. Muchas personas que realizan trabajo voluntario participan en respuestas a situaciones de crisis, por ejemplo para extinguir incendios, atender a personas desplazadas e intervenir en operaciones de rescate. Considerando que para administrar y motivar al personal remunerado y al no remunerado se requieren distintos planteamientos, los empleadores de los SPU deberían prestar sumo cuidado a las condiciones que proponen al personal voluntario y a la conveniencia de no asignar las mismas actividades a los trabajadores de los SPU remunerados que a los que no lo están. Cuando proceda, los gobiernos deberían tomar medidas para profesionalizar el trabajo voluntario en los SPU.
107. El empleo de voluntarios no debería afectar a la coordinación de los SPU ni a los salarios o condiciones de trabajo de otros trabajadores de dichos servicios.
108. Los gobiernos deberían contemplar medidas que permitan a las personas tomar días libres para participar en servicios comunitarios no remunerados durante emergencias públicas, sin que se arriesguen a perder el empleo. Esos días libres deberían incluir un tiempo razonable de descanso inmediatamente después del período de servicio voluntario. Las personas que realizan tales actividades deberían gozar de una protección total en materia de SST, que incluya un equipo de protección personal, la debida formación y medidas de protección social.

XIII. Coordinación y cooperación en los servicios públicos de urgencia

109. Las organizaciones de los SPU necesitan adaptarse rápidamente a situaciones evolutivas y concebir conjuntamente medidas de intervención inmediatas. Para ello, pueden recurrir a sistemas estructurados de distribución de funciones, a programaciones comunes del flujo de trabajo, y un conocimiento compartido de las tareas. Concretamente:
- a) los gobiernos y los interlocutores sociales deberían reconocer que los sistemas de gestión de respuestas deben estar concebidos para funcionar en entornos complejos,

²⁰ Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo: *Resolución I – Resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo*, 19.ª Conferencia (Ginebra, octubre de 2013), párrafo 7, d).

que los sucesos que estos sistemas manejan son impredecibles y complejos, y que tales sistemas deben dotarse con los recursos y conocimientos apropiados para evitar la rápida agravación de las consecuencias de esos sucesos;

- b) la preparación debería basarse en un análisis detenido de los riesgos y una conexión adecuada con los sistemas de alerta temprana nacionales e internacionales, además de incluir actividades como la planificación de contingencias, la constitución de reservas de equipo y suministros, la concertación de protocolos de coordinación, evacuación e información pública, así como la capacitación y los ejercicios prácticos conexos. Estas actividades deben estar formalmente respaldadas en los planos institucional, jurídico y presupuestario, y
- c) los sistemas de alerta temprana especialmente concebidos para los ciudadanos deberían integrar cuatro elementos:
 - i) el conocimiento de los riesgos existentes;
 - ii) un seguimiento técnico y servicios de alerta;
 - iii) la difusión de alertas que las personas en peligro puedan captar, utilizando los medios adecuados en función de las características de la población expuesta, y asegurar que las personas con discapacidad tengan acceso a la información necesaria, y
 - iv) concienciación pública y preparación para actuar.

- 110.** Para avanzar eficazmente hacia nuevas orientaciones aplicables a los servicios comunitarios en respuesta a cuestiones de orden público debería formularse una política de comunicaciones dinámica que fomente el intercambio de información, cimiente la confianza y promueva la creación de asociaciones entre los proveedores de SPU (en particular la policía), principalmente mediante una representación demográfica más diversa.
- 111.** En los planes de reducción de riesgos deberían establecerse los plazos, las responsabilidades en materia de ejecución y las fuentes de financiación. Los empleadores de los SPU deberían aprovechar las tecnologías de comunicación más modernas para dar mayor voz a los miembros de la comunidad y mejorar así la capacidad de respuesta de los servicios de urgencia.
- 112.** Los gobiernos deberían garantizar que los distintos sectores trabajen de consuno, incluidas las entidades gubernamentales encargadas de las relaciones laborales y del empleo. La salud ambiental debería formar parte integrante de la planificación de la salud en el trabajo. Para poder atender las necesidades locales, convendría que las organizaciones de trabajadores de los SPU, los empleadores de estos servicios y también las comunidades participasen plenamente en todas las fases de auxilio de emergencia y de recuperación.
- 113.** De conformidad con las orientaciones articuladas en la Recomendación núm. 205, los gobiernos deberían promover el intercambio de información entre organismos de ámbito local, nacional, regional e internacional, incluyendo a las organizaciones religiosas, las organizaciones no gubernamentales y otras organizaciones de la sociedad civil, según resulte necesario. Debería prestarse especial atención a la coordinación entre las entidades

responsables de los sistemas de alerta temprana, como se indica en la séptima meta mundial del Marco de Sendái para la Reducción del Riesgo de Desastres ²¹. En particular:

- a) las instituciones dedicadas a la prevención, la rehabilitación, la compensación por sustitución de los ingresos y el acceso a prestaciones de salud en caso de accidentes del trabajo, así como los responsables de las inspecciones del trabajo deberían coordinarse y compartir datos con el fin de crear sinergias, además de ampliar y armonizar la información disponible. Este planteamiento incluye la institución de mecanismos y tecnologías que respalden esa armonización y mejoren la evaluación, el seguimiento y el examen sistemático de los riesgos, así como las medidas de prevención, y
 - b) para asegurar una transición sin tropiezos a una situación de paz y resiliencia, la coordinación entre los diferentes organismos debería incluir servicios sociales y otras actividades de creación de empleo y recuperación para después de crisis, como la creación de competencias profesionales o la readaptación profesional de las fuerzas de trabajo para hacer frente a los cambios relacionados con el clima en los mercados de trabajo, concentrándose en medidas de adaptación o mitigación del clima.
- 114.** En los mecanismos de cooperación internacionales se deberían reconocer la soberanía, la integridad territorial y la unidad nacional de los Estados cuando se apliquen los planes de coordinación. Por consiguiente, la ayuda humanitaria debería prestarse a instancia del gobierno afectado y en coordinación con él, por ejemplo mediante grupos de entidades competentes.
- 115.** Los gobiernos deberían promover el diálogo sobre las distintas funciones y responsabilidades de los diferentes organismos y entidades encargados de los SPU, incluidas las administraciones locales. En particular, convendría poner claramente de relieve la función fundamental que los gobiernos locales desempeñan en la prestación y coordinación de los SPU. Deberían destacarse y tratar de resolverse las importantes deficiencias y dificultades con que se enfrentan las autoridades locales en términos de capacidad y de recursos financieros.

²¹ Naciones Unidas: Resolución 69/283 de la Asamblea General de 3 de junio de 2015, anexo II, párrafo 18, g) (documento [A/RES/69/283](#)).

Anexo

Convenios, recomendaciones y repertorios de recomendaciones prácticas de la OIT aplicables a los servicios públicos de urgencia

A. Convenios

- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)
- Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162)
- Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)
- Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121)
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) y su Protocolo de 2014
- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
- Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94)
- Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151)
- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)
- Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115)
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
- Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135)
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)

B. Recomendaciones

- Recomendación sobre el asbesto, 1986 (núm. 172)
- Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163)
- Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)
- Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205)
- Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121)
- Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 90)
- Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200)
- Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 159)
- Recomendación sobre la edad mínima, 1973 (núm. 146)
- Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 190)

C. Repertorios de recomendaciones prácticas

- Factores ambientales en el lugar del trabajo (2001)
- Control del polvo en el medio ambiente de trabajo (silicosis) (1997)
- VIH/SIDA y el mundo del trabajo (2001)
- Exposición profesional a sustancias nocivas en suspensión en el aire (1980)

Seguridad en la utilización del amianto (1984)

Seguridad en la utilización de productos químicos en el trabajo (1993)

Prevención de accidentes industriales mayores (1991)

Violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla (2003)