



La seguridad y salud en el trabajo como nuevo principio y derecho fundamental en el trabajo

Diciembre de 2022

En junio de 2022, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una [Resolución](#) para incluir un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. En consecuencia, enmendó la [Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo \(1998\)](#) y reconoció el [Convenio núm. 155](#) y el [Convenio núm. 187](#) como convenios fundamentales de la OIT.

El Grupo de los Empleadores reiteró en numerosas ocasiones las importantes repercusiones que esta decisión tendría para Gobiernos y empleadores, tanto en el contexto de la OIT fuera de ella.

En el seno de la OIT, aquellos Gobiernos que **no hayan ratificado los Convenios núms. 155 y 187** estarán obligados a partir de ahora, en tanto que Estado miembro de la OIT, a presentar informes periódicos sobre los esfuerzos desplegados y los logros cosechados en vistas a lograr los principios consagrados en dichos convenios. Estos Gobiernos se verán sometidos a una mayor presión para ratificar ambos convenios, dado que ahora se consideran fundamentales.

Asimismo, los Gobiernos que **ya hayan ratificado los Convenios núms. 155 y 187** estarán sometidos a partir de ahora a un mayor escrutinio, para que ambos convenios se apliquen de manera efectiva a nivel nacional tanto en la ley como en la práctica. Estos Gobiernos deberán rendir cuentas ante la Comisión de Expertos (CEACR) con mayor frecuencia, puesto que los convenios fundamentales de la OIT tienen un ciclo de presentación de informes más corto (de tres años, en lugar de seis). En este sentido, es probable que la Comisión de Expertos y la Comisión de Aplicación de Normas aborden de manera más frecuente y exhaustiva la aplicación de dichos convenios tanto en la ley como en la práctica.

Fuera de la OIT, los Estados con un volumen de comercio importante, los grupos regionales y los bancos regionales o internacionales tratarán de presionar a los países en desarrollo para que ratifiquen y apliquen en su totalidad los convenios fundamentales relativos a la seguridad y la salud en el trabajo, incluyendo sus obligaciones derivadas en los acuerdos comerciales, en los sistemas de incentivos comerciales y en los acuerdos de préstamo o inversión.

Además, es probable que los sindicatos internacionales y las organizaciones no gubernamentales también presionen a las empresas multinacionales para que introduzcan y apliquen nuevas normas sobre seguridad y salud en el trabajo destinadas a sus proveedores en los países en desarrollo, aunque esto no se recoja en el alcance de los convenios mencionados. Las empresas estarán expuestas a una mayor presión pública, por medio de las redes sociales y de los consumidores, para que cumplan con estos nuevos requisitos, aunque sean los Estados miembro y no las empresas los que estén sujetos de manera directa a las obligaciones de las normas internacionales del trabajo.

En este contexto, el Grupo de los Empleadores debería ser previsor y comenzar a prepararse para lo siguiente:

- A nivel nacional:
 - Anticiparse a los debates nacionales sobre las implicaciones que tendrá el nuevo principio fundamental de la OIT, en especial, desde la óptica de los Convenios núms. 155 y 187, sobre las legislaciones nacionales,

su interpretación y su posible reforma, así como sobre las posibles ratificaciones de dichos Convenios.

- Familiarizarse con el alcance y el contenido de los Convenios núms. 155 y 187, en particular, con las principales obligaciones para los empleadores y las empresas.
 - Preparar su argumentario para garantizar que existe un equilibrio entre los derechos, las responsabilidades y los deberes reconocidos para empleadores y trabajadores, además de una responsabilidad compartida.
 - Solicitar el fomento de la capacidad de las organizaciones de empleadores y de las empresas, inclusive las pymes, para facilitar la aplicación de este nuevo principio.
- En el lugar de trabajo:
- Garantizar que las políticas, las prácticas y los procesos internos relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo respeten, promuevan y logren de buena fe un entorno de trabajo sano y seguro, en consonancia con las disposiciones de los Convenios núms. 155 y 187, ahora que se lo reconoce como principio fundamental.
 - Aprovechar esta oportunidad para diseñar una estrategia de comunicación destinada a sensibilizar sobre la implicación de las empresas con los entornos de trabajo sanos y seguros, en consonancia con el nuevo principio fundamental.

DIRECTRICES PARA LAS ORGANIZACIONES DE EMPLEADORES

- **Los interlocutores sociales deberían participar en los debates** sobre la ratificación de los Convenios núms. 155 y 187, ahora reconocidos como fundamentales, a escala nacional. También deben participar en todo empeño e iniciativa destinados a su ratificación. Antes de ratificarlos, los Gobiernos deberían solicitar asistencia a la Oficina Internacional del Trabajo, para hacer una evaluación previa que estudie la viabilidad de la ratificación, es decir, la capacidad de un país para aplicar el Convenio en cuestión y cumplir con las consiguientes obligaciones de presentación de informes, así como los efectos socioeconómicos que conllevaría la ratificación para el país.
- **Los Gobiernos deberían centrar sus esfuerzos, en primera instancia, en el Convenio núm. 187**, que es un **instrumento marco** centrado en la promoción y que tiene dos objetivos fundamentales: desarrollar una cultura de la prevención y aplicar un enfoque sistémico para gestionar la seguridad y salud en el trabajo a nivel nacional. El convenio recoge estos principios básicos en los tres conceptos que vertebran el documento: la «política nacional», el «sistema nacional» y el «programa nacional» de seguridad y salud en el trabajo, que pueden dar cobijo al resto de debates relacionados con esta materia, inclusive aquellos debates sobre el Convenio núm. 155. El Convenio núm. 187 tiene la ventaja de aspirar a lograr **de manera paulatina** un entorno de trabajo sano y seguro, lo que permite un enfoque progresivo.
- **El Convenio núm. 155 contiene disposiciones más pormenorizadas que generan obligaciones directas para los empleadores.** Dicho convenio dispone que los Gobiernos y los empleadores están obligados a contribuir a la prevención de los daños en el lugar de trabajo. Esto requiere que las autoridades nacionales dispongan políticas y medidas para influir en el comportamiento y en los resultados en materia de seguridad y salud en todos los lugares de trabajo. También exige la participación de los representantes de los empleadores y de los trabajadores en la formulación y aplicación de las políticas. Asimismo, obliga a las autoridades nacionales a contar con mecanismos para acceder a información detallada sobre las actividades en el lugar de trabajo, lo que pasa de manera ineludible por que los empleadores compartan con ellas esta información.

- En caso de que se ratifiquen estos convenios, **los Gobiernos deberían ofrecer incentivos, flexibilidad y capacidades óptimas para garantizar su aplicación.** Es fundamental que las organizaciones de empleadores se formen para conocer mejor los instrumentos relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo y las implicaciones que tienen. La Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) del Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín cuenta con material didáctico concreto sobre esta materia y la OIT puede proporcionar asistencia técnica, en caso de que sea necesaria.
- **Las empresas deberían tomar las medidas adecuadas,** para lo que han de basarse en evaluaciones de riesgos, asistencia experta, información, procesos participativos, capacitaciones y formaciones, con vistas a un desarrollo permanente.
- En el marco de los **Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos,** cabe destacar que la seguridad y salud en el trabajo ya se consideraban un derecho humano, puesto que esta noción está recogida en el Artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Sin embargo, muchas empresas hacen referencia directa en sus declaraciones de derechos humanos, en sus códigos de conducta para los proveedores y en otros documentos internos a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Por ende, puede que deban actualizar estos documentos.

Además, los dos nuevos convenios fundamentales de la OIT (los Convenios núms. 187 y 155), que ahora se recogen entre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, ofrecerán **orientaciones más precisas.** Sin embargo, estas orientaciones irán de la mano de **mayor escrutinio público y exigencias por parte de los consumidores y de otras partes interesadas** sobre las empresas. En consecuencia, es posible que las empresas opten por actualizar sus compromisos políticos, garantizar que la seguridad y la salud en el trabajo está incorporada en sus procesos de diligencia debida y asegurar que sus mecanismos internos de reparación de agravios incorporen elementos adicionales relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo. Las empresas también deben identificar los efectos adversos sobre los derechos humanos relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo, mitigarlos y rendir cuentas. Asimismo, las empresas han de anticipar la posibilidad de que se les exija presentar informes y difundir públicamente la manera en la que están gestionando las cuestiones relativas a la seguridad y la salud en el trabajo.

La legislación existente o venidera en materia de diligencia debida en determinados países tendrá consecuencias para las empresas. Por ello, las organizaciones de empleadores deberán concienciar a sus empresas miembro sobre las implicaciones de la inclusión de la seguridad y salud en el trabajo como uno de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.