



CISS
CONFERENCIA INTERAMERICANA
DE SEGURIDAD SOCIAL

**DERECHOS HUMANOS,
SEGURIDAD SOCIAL
Y SALUD LABORAL
EN LAS AMERICAS**



Copyleft© Claudio San Juan

Todos los contenidos se pueden difundir libremente, con la única condición de que se cite la fuente.

Primera edición 2023

DERECHOS HUMANOS, SEGURIDAD SOCIAL Y SALUD LABORAL EN LAS AMERICAS.- Claudio San Juan.- Buenos Aires, 2023.- 50 pág.

ISBN: en trámite

Vea nuestro sitio en: <http://vinculacioninternacional.blogspot.com/>

Impreso en Argentina

Diseño de tapa: Sin autor

DERECHOS HUMANOS, SEGURIDAD SOCIAL Y SALUD LABORAL EN LAS AMERICAS

INDICE

- Presentación
- Introducción
- Principios y estándares de los derechos humanos, la seguridad social y la salud laboral.
 - Organización Internacional del Trabajo
 - Organización de los Estados Americanos
 - Organización de las Naciones Unidas
 - Otros ámbitos internacionales
- Hoja de Ruta: La salud y seguridad en el trabajo es un derecho fundamental y un compromiso a cumplir
 - Ratificaciones de los convenios fundamentales de SST en América Latina y el Caribe
 - Aplicación de los principios y derechos fundamentales de SST
 - Próximos pasos de la OIT
 - Conclusiones preliminares
- Propuestas
- Anexos
- Bibliografía
- Acerca del autor

PRESENTACION

La presente publicación “Derechos Humanos, Seguridad Social y Salud Laboral en las Américas” se elaboró en conmemoración del 60º aniversario de la inauguración de las instalaciones del Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social (CIESS), un día 19 de marzo de 1963.

Asimismo, este reporte pretende dejar constancia de las contribuciones de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS) y del CIESS a la jerarquización de la cuestión de los derechos humanos en la región.

Cabe recordar que el CIESS nació con la intención de generar conocimiento y capacitar funcionarios de instituciones de seguridad social en el continente americano. Su fundación fue una de las principales medidas realizadas para institucionalizar la CISS, como cita Guillermo Palacios (2019:108).

Asimismo, como señala el portal del CIESS:¹ *“Representantes de diversas organizaciones internacionales patentizaron su fe en el futuro del CIESS ... la Organización Internacional del Trabajo (OIT); ... la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS); ... la Organización de los Estados Americanos (OEA), y ... la Organización Mundial de la Salud (OMS)”*.

Uno de los logros más acabados de esta sinergia internacional es el alineamiento de los intereses regionales por contar con medios idóneos para formar, preparar y orientar la oferta académica.

Por otra parte, esa sinergia, redituó desde el inicio (Garciamarín Hernández 2019:21): *“la OIT se mantendría a la vanguardia de los asuntos laborales desde entonces hasta hoy. Para enfrentar los problemas de la seguridad social, la misma OIT impulsó la creación de la Conferencia de Mutualidades y Cajas de Seguros en 1927; antecedente directo de la Asociación Internacional de Seguridad Social (AISS)”*.

Así las cosas, y en una de las materias que nos ocupa, destacamos que para 1992, la División Jurídico Social del CIESS, programó entre otras actividades académicas el *“Seminario sobre Derechos Humanos y Seguridad Social en América”*.

Ese año también se publicará *“Derechos humanos y seguridad social. Declaraciones, resoluciones y recomendaciones internacionales”*, una compilación de extractos con evidencias palpables del carácter pionero de la CISS, emitidas desde su fundación en 1942, cuyos importantes enunciados que después fueron recogidos o resultaron coincidentes con declaraciones de carácter universal sobre los derechos humanos.

Para finalizar las actuaciones de ese año 1992, destacaremos la realización de la mesa redonda *“Derechos humanos y seguridad social”*, donde se trataron temas tales como: Marco legal de los derechos humanos en el contexto internacional, sus alcances y limitaciones; El estado del bienestar: reflexiones para un estado postsocial; Análisis generacional de los derechos humanos y la seguridad social (aspectos internacionales); Los derechos humanos en la seguridad social; Los derechos humanos y la seguridad social como instrumentos de dignificación del ser humano.

Todos estos hitos, nos permiten llegar al año 2023 con un bagaje conceptual que nos permitirá enfrentar uno de los grandes desafíos que trae aparejada la Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada en 2022.

Y como solemos proclamar: Larga vida al CIESS !!!.

¹ <https://home.ciess.org/nosotros/>

INTRODUCCION

Esta publicación tiene por objeto describir y analizar la relación de la seguridad social con la salud y seguridad de las y los trabajadores en las Américas desde un enfoque de derechos humanos.

Asimismo nos proponemos:

- vincular los tratados y declaraciones sobre derechos humanos (DDHH) y seguridad social (SS) con las normas internacionales del trabajo y la legislación interna sobre la salud y seguridad de los trabajadores (SST)
- efectuar un análisis crítico de las labores vinculadas a los sistemas internacionales de control sobre DDHH y SST
- elaborar un estado del arte de las políticas públicas en materia de SST en las Américas.
- señalar mecanismos y propuestas tendientes a la efectivización de derechos, tales como una hoja de ruta.

En el primer apartado realizamos una reseña de los principios y estándares de los derechos humanos, la seguridad social y la salud laboral, y de los instrumentos internacionales y las recomendaciones e informes de los diferentes órganos de las organizaciones internacionales a nivel universal y regional que, en su recorrido histórico, han consolidado al derecho a la salud y seguridad de las y los trabajadores como un derecho humano.

En este marco, ellos se conciben como la línea de base para el diseño, elaboración e implementación de las políticas públicas que el Estado debe concretar para garantizar el pleno goce de estos derechos.

En el segundo apartado, tal como lo señalamos en “La construcción de una agenda de prevención de riesgos laborales en las Américas”,² sin perjuicio de los contenidos del Programa de Actividades para el Trienio 2023 - 2025 de la Comisión Americana de Prevención de Riesgos en el Trabajo (CAPRT), proponemos en el marco de la cooperación técnica el análisis del impacto de la “Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo”⁶ y la elaboración de una hoja de ruta para los miembros de la CISS sobre “La salud y seguridad en el trabajo es un derecho fundamental y un compromiso a cumplir”, cuyo propósito es compartir las experiencias sobre la aplicación de los compromisos adoptados por los países miembros de la CISS en el ámbito de los convenios fundamentales de SST.

A nuestro entender la Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT, además de elevar la SST a derecho fundamental, establece una hoja de ruta para los Estados miembros sobre el cumplimiento pleno de los requisitos de los convenios fundamentales núms. 155 y 187.

² <https://www.youtube.com/watch?v=iVNr6Xf3zpw;>

https://issuu.com/ciess_org/docs/0722_caprt_laconstrucciondeunaagenda

³ https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/110/reports/texts-adopted/WCMS_848653/lang--es/index.htm

PRINCIPIOS Y ESTANDARES DE DERECHOS HUMANOS, SEGURIDAD SOCIAL Y SALUD LABORAL

En orden cronológico, los principios y estándares de los derechos humanos, la seguridad social y la salud laboral, proceden de los siguientes ámbitos:

1. Organización Internacional del Trabajo
2. Organización de los Estados Americanos
3. Organización de las Naciones Unidas
4. Otros ámbitos internacionales

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

Para el periodo que nos ocupa (1919 - 2023), uno de los primeros principios lo hallamos en el preámbulo del tratado constitutivo de la OIT⁴ de 1919: *“considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo,... la protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo”*.

Este considerando es complementado por la Declaración de Filadelfia relativa a los fines y objetivos de la OIT de 1944, cuyo punto III establece: *“La Conferencia reconoce la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan: ... g) proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones”*.

Desde aquel inicio, la OIT adoptó 191 convenios (o protocolos), que son tratados internacionales jurídicamente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros, cuyos temas se clasifican en 20 materias:⁵

1. Libertad sindical y negociación colectiva
2. Discriminación
3. Trabajo forzoso
4. Trabajo infantil
5. Consulta tripartita, administración e inspección del trabajo
6. Política del empleo y promoción del empleo
7. Orientación y formación profesionales
8. Seguridad del empleo
9. Salario
10. Tiempo de trabajo

⁴ La OIT fue fundada por el Tratado de Versalles del 28 de junio de 1919 en su Parte XIII, en el seno de la Sociedad de las Naciones. En la orden del día de la primera sesión de la conferencia del trabajo, Washington 1919, se trató como punto 5º la extensión y aplicación de las convenciones internacionales adoptadas en Berna en 1906 sobre la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres empleadas en la industria, y sobre la prohibición del empleo del fósforo blanco (amarillo en la industria de las cerillas).

⁵ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/genericdocument/wcms_860265.pdf

11. Seguridad y salud en el trabajo
12. Seguridad social
13. Protección de la maternidad
14. Política social
15. Trabajadores migrantes
16. Gente de mar
17. Pescadores
18. Trabajadores portuarios
19. Pueblos indígenas y tribales
20. Categorías específicas de trabajadores

Respecto a su jerarquía, el Consejo de Administración de la OIT ha designado tres tipos de convenios:

- Fundamentales
- De gobernanza (o “prioritarios”)
- Técnicos

Convenios fundamentales

Abarcan temas que son considerados principios y derechos fundamentales en el trabajo:

- la libertad de asociación y la libertad sindical, y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil;
- la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- un entorno de trabajo seguro y saludable.

Estos principios están incluidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998 en su versión enmendada en 2022).

Los once instrumentos fundamentales son los siguientes:

- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (y su Protocolo de 2014)
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)
- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)
- Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)
- Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)

Convenios de gobernanza (prioritarios)

El Consejo de Administración de la OIT impulsa a los Estados Miembros a su ratificación, habida cuenta de su importancia para el funcionamiento del sistema de normas internacionales del trabajo. En la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa se señala, en su mecanismo de seguimiento, la importancia de estos convenios desde el punto de vista de la gobernanza.

Los cuatro convenios de gobernanza son los siguientes:

- Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) y su Protocolo de 1995.
- Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)
- Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)
- Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)

Convenios técnicos

Son aquellos que no se encuentran comprendidos en los dos grupos anteriores, y pueden ser consultados en <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12000:::NO::>

Otros instrumentos de la OIT

Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

Desde comienzos de los años 70, la OIT ha abordó ampliamente este problema mediante la adopción de dos resoluciones relativas al mejoramiento de las condiciones y del medio ambiente de trabajo (" Contribución de la OIT para la Protección y Mejoramiento del Medio Ambiente en Relación con el Trabajo ", 1972 y " El Trabajo y su Medio Ambiente ", 1974).

La Conferencia Internacional del Trabajo en su 60a reunión (1975), dio un paso más mediante la adopción de la resolución sobre la acción futura de la OIT en el campo de las condiciones y del medio ambiente de trabajo. Esta resolución señalaba: " el mejoramiento de las condiciones y del medio ambiente de trabajo y del bienestar de los trabajadores sigue siendo la principal y permanente misión de la OIT ". Después de un proceso formal de consulta con los Estados Miembros y las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores, el Consejo de Administración de la OIT en su reunión de noviembre de 1976, aprueba el diseño general del PIACT. El programa constaba de cinco objetivos principales:

- Alentar a los Estados Miembros a establecer una serie de objetivos específicos para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo.
- Promover la adopción por los Estados Miembros de los objetivos ya establecidos por las normas internacionales del trabajo.
- Establecer nuevos objetivos, en su caso, propuestas para la acción nacional.
- Proporcionar a los gobiernos, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores y a las instituciones de investigación y de formación el apoyo necesario para desarrollar y aplicar programas para mejorar las condiciones y el ambiente de trabajo que correspondan a sus posibilidades.

- Realizar la evaluación periódica de los progresos logrados en cuanto a la aplicación del PIACT y de los programas nacionales.

Salud y vida en el trabajo: Un derecho humano fundamental

Con motivo del “Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo”, el 28 de abril de 2009, la OIT llama a reflexionar sobre los muertos y heridos en el trabajo, y recuerda el derecho a la seguridad y salud en trabajo en los instrumentos internacionales:

- Constitución de la OIT (1919)
- Declaración de Filadelfia de la OIT (1944)
- Declaración universal de derechos humanos (Naciones Unidas, 1948)
- Constitución de la Organización Mundial de la Salud (OMS), (1948)
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Naciones Unidas, 1966)
- Convenio de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)
- Estrategia Mundial de la OMS sobre Salud Ocupacional para Todos, 1994-2000
- Comité Mixto de Salud en el Trabajo, OIT/OMS (1995)
- Convenio de la OIT sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)
- Declaración de Seúl sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, OIT/AISS, 2008)

Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (2022)

La “Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo”,⁶ adoptada por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, con fecha 21 de junio de 2019, en su párrafo IV.D. expresó “*Las condiciones de trabajo seguras y saludables son fundamentales para el trabajo decente*”.

En idéntico sentido se explayó la “Resolución sobre la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo” (adoptada el 21 de junio de 2019) de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, que “*pide al Consejo de Administración que examine, lo antes posible, propuestas para incluir las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*”.⁷

A tres años de aquella manda y bajo el neologismo “*entorno de trabajo seguro y saludable*”, los delegados asistentes a la Conferencia Internacional del Trabajo adoptaron una resolución para añadir el principio de un entorno de trabajo seguro y saludable a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT.⁸

Un breve panorama de la situación en América Latina y el Caribe sobre el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, será retomado en el apartado

⁶ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711699.pdf

⁷ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711688.pdf

⁸ https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_848141/lang-es/index.htm
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_847512.pdf

“Hoja de Ruta: La salud y seguridad en el trabajo es un derecho fundamental y un compromiso a cumplir”.

ORGANIZACION DE ESTADOS AMERICANOS (OEA)

El origen de la OEA se remonta a la Primera Conferencia Internacional Americana, celebrada en Washington, D.C., de octubre 1889 a abril 1890, en la cual se creó la Unión Internacional de Repúblicas Americanas. La OEA fue creada en 1948 cuando se suscribió, en Bogotá, Colombia, la Carta de la OEA que entró en vigencia en diciembre de 1951. Hoy en día, la OEA reúne a los 35 Estados independientes de las Américas⁹.

De manera previa a la enumeración de los instrumentos de la OEA, cabe introducir dos antecedentes del constitucionalismo social en el continente:

- 1) La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917), eleva a rango constitucional los derechos sociales, con los artículos 3° (enseñanza), 27 (justicia) y 123 (en trabajo y previsión social), entre ellos el inciso XV *“El patrono estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes.”*
- 2) Constitución de la Nación Argentina (1949), en su Capítulo III (Derechos del trabajador, de la familia, de la ancianidad y de la educación y la cultura), artículo 37 incorpora la “Declaración de los Derechos del Trabajador” (Decreto N° 4865/47) cuyo apartado 5 expresa: *“Derecho a la preservación de la salud - El cuidado de la salud física y moral de los individuos debe ser una preocupación primordial y constante de la sociedad, a la que corresponde velar para que el régimen de trabajo reúna requisitos adecuados de higiene y seguridad, no exceda las posibilidades normales del esfuerzo y posibilite la debida oportunidad de recuperación por el reposo.”*

Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (1948)

También denominada Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador. Este instrumento cuenta con 39 artículos divididos en los siguientes capítulos: principios generales, contrato individual y colectivo de trabajo, salario, jornada de trabajo, descansos y vacaciones, trabajo de menores y de la mujer, estabilidad, contrato de aprendizaje, trabajo a domicilio y doméstico, trabajo de la marina mercante y de la aeronáutica, empleados públicos, trabajadores intelectuales, derechos de asociación, huelga, previsión y seguridad sociales, inspección del trabajo, jurisdicción del trabajo y trabajo rural.

De su articulado destacamos que el trabajo es entendido como función social, que goza de la protección especial del Estado y no debe considerarse como artículo de comercio (art. 2 lit. a), y que la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas es un derecho (art. 11). En el tema que nos ocupa, su artículo 30 reza: *“El Estado, mediante normas adecuadas, debe asegurar la higiene, seguridad y moralidad en los lugares de trabajo”*.

⁹ En 2009, los Ministros de Relaciones Exteriores de las Américas adoptaron la Resolución AG/RES. 2438, la cual dispone que la resolución mediante la cual se excluyó a Cuba del sistema interamericano en 1962, quedaba sin efecto. La AG/RES. 2438 declara que la participación de Cuba en la OEA será el resultado de un proceso de diálogo iniciado a solicitud de Cuba y de conformidad con las prácticas, propósitos y principios de la OEA, https://www.oas.org/es/estados_miembros/default.asp

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948)

Al igual que en el sistema universal, luego de la carta constitutiva de la organización entre los primeros instrumentos en firmarse se encuentra la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, la cual fue aprobada en la IX Conferencia Internacional Americana, 1948, en Bogotá, Colombia. Ella consta de cuatro considerandos, un preámbulo y dos capítulos, el primero sobre Derechos y el segundo sobre Deberes. Coincidimos con Grisolia y López (2012:37) que en la materia, se consagra:

La característica de inherencia surge del reconocimiento que se efectúa en el segundo párrafo de los considerandos de la Declaración citada. “Que, en repetidas ocasiones, los Estados Americanos han reconocido que los derechos esenciales del hombre no nacen del hecho de ser nacionales de determinado Estado sino que tienen como fundamento los atributos de la persona humana.”

Igualdad: Artículo II – Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna.

Remuneración justa: Artículo XIV - Derecho al trabajo y a una justa retribución Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo. Toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia.

La adopción de la Declaración Americana de Derechos Humanos no sólo fue un importante antecedente en el plano regional, sino también contribuyó en los esfuerzos que se venía implementando en el seno de las Naciones Unidas y de la Organización Internacional del Trabajo por regular internacionalmente los derechos laborales.

Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969)

También llamada Pacto de San José de Costa Rica, fue suscripta el 22 de noviembre de 1969.

Mediante este instrumento, los Estados Parte “*se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna...*” (art.1).

Su entrada en vigor comportó la incorporación al sistema regional de un mecanismo de protección, integrado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, órgano de la OEA con la responsabilidad primaria de promover la observancia y la defensa de los derechos humanos y la Corte Interamericana de Derechos Humanos, con competencia jurisdiccional y consultiva¹⁰.

En materia sociolaboral destacamos dos artículos: el 6º que prohíbe la Esclavitud y Servidumbre y el 16º sobre Libertad de Asociación.

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1988)

La Asamblea General de la OEA adoptó, el 17 de noviembre de 1988, su Protocolo Adicional en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, conocido como el Protocolo de San Salvador (PSS).

De esta manera el sistema reafirma “*la estrecha relación que existe entre la vigencia de los derechos económicos, sociales y culturales y la de los derechos civiles y políticos, por cuanto*

¹⁰ Para mayor información sobre los procedimientos ante el sistema ver la Parte II de la Convención: Medios de la Protección (arts. 33 a 69).

las diferentes categorías de derechos constituyen un todo indisoluble que encuentra su base en el reconocimiento de la dignidad de la persona humana, por lo cual exigen una tutela y promoción permanente con el objeto de lograr su vigencia plena, sin que jamás pueda justificarse la violación de unos en aras de la realización de otros;” (considerando 3°).

Sus primeros cinco artículos delimitan el encuadre y aplicación del protocolo, estableciendo principalmente la obligación de los Estados de adoptar medidas “*hasta el máximo de los recursos disponibles*” y de acuerdo a su grado de desarrollo, a fin de lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos en él reconocidos¹¹.

Como en el caso del PIDESC, los arts. 6° al 11°, los enmarcamos en la concepción de CYMAT, en particular:

ARTICULO 7

Condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo

Los Estados Partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

- a. Una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción;*
- b. El derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva;*
- c. El derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo, para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio;*
- d. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional;*
- e. La seguridad e higiene en el trabajo.*

Mecanismo de control

El Protocolo Adicional en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su art. 19 establece un sistema de informes periódicos mediante los cuales los Estados deben presentar “*las medidas progresivas que hayan adoptado para asegurar el debido respeto de los derechos consagrados en el mismo protocolo*”.

A los efectos de su evaluación fue conformado un Grupo de Trabajo¹², encargado de elaborar recomendaciones y los indicadores de progresos.

A la fecha, se han establecido dos agrupamientos respecto a éstos últimos:

- **Indicadores de Progreso:** Primer agrupamiento de Derechos, que contempla el derecho a la salud, derecho a la seguridad social, el derecho a la educación, los cuales fueron aprobados por Resolución AG/RES. 2713 (XLII-O12); e

¹¹ Asimismo, establece la obligación de adoptar disposiciones de derecho interno (art. 2°), la obligación de no discriminación (art. 3°), la no admisión de restricciones (art. 4°) y el alcance de las restricciones y limitaciones al goce y ejercicio de los derechos establecidos en el Protocolo mediante leyes promulgadas con el objeto de preservar el bienestar general dentro de una sociedad democrática, en la medida que no contradigan el propósito y razón de los mismos (art. 5°).

¹² “El Grupo de Trabajo se constituye siguiendo los parámetros establecidos en la resolución AG/RES. 2262 (XXXVII-O/07) y se considera operativo a partir de marzo de 2010, <http://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/grupo-trabajo.asp>

- Indicadores de Progreso: Segundo Agrupamiento de Derechos, que agrupa el derecho al trabajo y los derechos sindicales, el derecho a la alimentación adecuada, el derecho al medio ambiente sano, el derecho a los beneficios de la cultura, aprobados por Resolución AG/RES. 2823 (XLIV-O/14).

DERECHO AL TRABAJO - Indicadores claves

Categoría conceptual / Principio Transversal	Estructurales	Procesos	Resultados
Recepción del derecho (De qué manera se ha asimilado en la estructura del Estado, en las políticas públicas y en los resultados logrados el tema del trabajo como un asunto de derechos)	1. Consagración del derecho al trabajo en la Constitución. ¿Cuáles de las siguientes garantías contiene el derecho constitucional del trabajo en el país?: iv) Seguridad en el trabajo.	1. Existencia de políticas públicas o programas en las siguientes áreas: e) Programas encaminados a prevenir y atender accidentes ocupacionales, incluidos lesiones, enfermedades y muerte.	7. Proporción de incidencia de accidentes ocupacionales desagregado por sexo y nivel educativo.

Asimismo, las resoluciones citadas establecieron plazos para la presentación de los informes nacionales de avance: antes del 30 de junio de 2014 para los correspondientes al primero agrupamiento y “en el plazo de dos años, contados a partir de la aprobación de esta resolución, antes del 30 de junio de 2016” para el segundo.

Cabe señalar por último que en 2012 la Comisión Interamericana de Derechos Humanos tomó la decisión de crear una Unidad sobre los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Unidad DESC)¹³, y en 2014 iniciar el proceso para la constitución la Relatoría Especial sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

En julio de 2015, fue seleccionada la primera Relatora Especial sobre Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (DESCA), quien asumió el cargo el 15 de agosto de 2017.

Carta Social de las Américas

La 42ª. Asamblea de la OEA adoptó en 2012 la Carta Social de las Américas.

Su Capítulo I “Justicia Social, Desarrollo con Equidad y Democracia”, contiene cinco capítulos:

- I. Justicia Social, Desarrollo con Equidad y Democracia

¹³ La Unidad DESC fundó su “*mandato sobre la base de seis pilares de actuación*”:

1. La recopilación de información provista por la sociedad civil, expertos, movimientos sociales, académicos y los Estados del hemisferio para determinar las prioridades con respecto a la situación de los derechos económicos, sociales y culturales en las Américas.
2. Brindar opiniones e insumos respecto al procesamiento y consideración de solicitudes de medidas cautelares, peticiones y casos referentes a presuntas violaciones de derechos humanos referidas a derechos económicos, sociales y culturales.
3. La conducción de actividades de monitoreo general sobre la situación de los derechos económicos, sociales y culturales en la región.
4. La promoción del trabajo de la Unidad DESC a fin de promover la visibilidad de la temática DESC.
5. El diálogo permanente y estratégico con otros actores del sistema y de la OEA, como por ejemplo la Corte Interamericana de Derechos Humanos, entre otros.
6. El acercamiento estrecho y la colaboración constante con el Grupo de Trabajo del Protocolo de San Salvador.

- II. Desarrollo Económico Inclusivo y Equitativo
- III. Desarrollo Social, Igualdad de Oportunidades y no Discriminación
- IV. Desarrollo Cultural, Diversidad y Pluralidad
- V. Solidaridad y Esfuerzo Conjunto de las Américas

Destacamos el art. 3 del cap. II: *“El respeto de la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento, de 1998, ayuda a fomentar una fuerza de trabajo de calidad que impulsa el progreso económico y social crecimiento sostenido y equilibrado y la justicia social para los pueblos del hemisferio”*.

Su plan de acción, aprobado por el Consejo Permanente, el 11 de febrero de 2015, estableció, entre otros, objetivos y líneas estratégicas de acción en las áreas de trabajo, protección social y salud, pero no identifica la cuestión de la salud y seguridad de los trabajadores como un tema primordial.

A diferencia de los instrumentos anteriores, esta declaración, aun cuando resulta un avance importante en la materia, no reviste carácter vinculante.

ORGANIZACION DE LAS NACIONES UNIDAS (ONU)

Los propósitos, principios y dispositivos del Sistema de Naciones Unidas tendientes a la protección universal de los Derechos Humanos, en primer lugar se encuentran presentes en la “Carta de las Naciones Unidas”¹⁴.

El artículo 1° establece los cuatro propósitos de las Naciones Unidas, uno de ellos (el número 3) es: *“Realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario, y en el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión”*.

Si bien en el texto de este tratado constitutivo, no se definieron específicamente los derechos y libertades fundamentales, una de las primeras acciones de la organización fue la constitución de una comisión que redactara un instrumento internacional a tales efectos.

Declaración Universal de Derechos Humanos

La Declaración Universal de Derechos Humanos fue adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución N° 217 A (III), del 10 de diciembre de 1948.

Coincidimos con Grisolia (1999) que la Declaración resulta la *“proclamación básica de los derechos inalienables e inviolables de todos los miembros de la familia humana; enumera los diversos derechos que poseen las personas de todo el mundo: civiles, políticos, económicos, sociales y culturales”*.

De la declaración destacamos cuatro artículos vinculados a la cuestión que nos ocupa:

- *Todo individuo tiene derecho a la vida (artículo 3°).*
- *Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad (artículo 22).*

¹⁴ Firmada en San Francisco, Estados Unidos el 26 de junio 1945, entrada en vigor: 24 de octubre de 1945, de conformidad con su artículo 110.

- *Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo (artículo 23).*
- *Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas (artículo 24).*

Este documento, que hoy resulta vinculante más allá de su naturaleza jurídica, devino en un intenso trabajo normativo de la organización que consolidó la carta internacional de derechos humanos, integrada por ella, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y sus protocolos facultativos, y ampliada por los demás tratados sobre temáticas específicas¹⁵.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) fue adoptado por Resolución N° 2.200 (XXI) de la Asamblea General de las Naciones Unidas, abierto a la firma en la ciudad de Nueva York el día 19 de diciembre de 1966. Entró en vigor el 3 de enero de 1976 (de conformidad con su artículo 27).

Su artículo 2 indica que los Estado Partes: *“se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos.”*

Los artículos 6 al 9 reconocen el derecho al trabajo y a la seguridad social, resultando objeto central de nuestro análisis La Parte III del PIDESC, tiene un correlato con la concepción de las condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT), toda vez que reconoce los siguientes derechos:

Artículo 6

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

Artículo 7

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;

ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;

b) La seguridad y la higiene en el trabajo;

¹⁵ El estado de ratificación de estos tratados por parte de los países puede consultarse en la página: http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/TreatyBodyExternal/Treaty.aspx?CountryID=7&Lang=en

c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;

d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

Artículo 8

1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar:

a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;

b) El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas;

c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;

d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.

2. El presente artículo no impedirá someter a restricciones legales el ejercicio de tales derechos por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del Estado.

3. Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías.

Artículo 9

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social.

El segundo tratado, que hace referencia a los derechos bajo análisis, es la Convención sobre la Protección de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, que entró en vigor el 1° de julio de 2003.

A nuestros fines, resulta de particular interés el artículo 70 que establece:

Los Estados Partes deberán tomar medidas no menos favorables que las aplicadas a sus nacionales para garantizar que las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores migratorios y sus familiares en situación regular estén en consonancia con las normas de idoneidad, seguridad y salud, así como con los principios de la dignidad humana.

Mecanismo de control

A diferencia de la mayoría de los tratados adoptados en el ámbito de esta organización, que fueron creando sus propios órganos de control en los diferentes instrumentos, el Comité de Derechos Económicas, Sociales y Culturales (CESCR), órgano encargado de supervisar la aplicación de este Pacto fue establecido en virtud de la Resolución N° 1985/17, de 28 de mayo de 1985, del Consejo Económico y Social de la ONU.

Su competencia estaba reducida al análisis de informes periódicos o especiales y elaboración de recomendaciones, hasta la entrada en vigencia del Protocolo Facultativo al Pacto, que lo facultó a recibir y examinar peticiones individuales.¹⁶

Los países, conforme lo establecido en el artículo 40 del PIDESC, deben presentar los *“informes sobre las disposiciones que hayan adoptado y que den efecto a los derechos reconocidos en el Pacto y sobre el progreso que hayan realizado en cuanto al goce de esos derechos”*.

OTROS AMBITOS INTERNACIONALES

Efectuaremos una reseña de otros instrumentos no vinculantes pero orientativos, de carácter internacional o regional vinculados con derechos humanos y sociales promovidos desde diversos ámbitos.

Declaración Sociolaboral del MERCOSUR

En el marco de la dimensión social de los procesos de integración regional, los jefes de Estado del MERCOSUR, con fecha 17 de julio de 2015, suscribieron la nueva Declaración Sociolaboral del bloque regional, que amplía y actualiza la Declaración de 1998, y se propuso fortalecer la *“perspectiva de consolidar el empleo y el Trabajo Decente como elemento direccionador de un proceso de integración regional con equidad y justicia social”*, afirmando los *“derechos laborales y sociales”*.

La Declaración Sociolaboral 2015 revalida el compromiso *“con la continuidad del diálogo social y del tripartismo como mecanismo indispensable para generar los consensos necesarios al ejercicio de la gobernabilidad democrática”*.

Esta Declaración es el fruto de un trabajo sostenido en los últimos años junto a los actores sociales que reafirma la centralidad del empleo en las políticas públicas, y actualiza los avances sociolaborales de los últimos años en la región, en la coincidencia que, en este contexto político y económico internacional, la defensa del empleo y los derechos laborales son irrenunciables.

En nuestra materia cobra especial interés, el artículo 25 sobre Salud y Seguridad en el Trabajo, el cual se transcribe en el anexo de la presente publicación.

Cabe destacar que el Grupo Mercado Común aprobó el “Programa de Actividades del Plan Regional de Salud y Seguridad de los Trabajadores en el MERCOSUR”, mediante Resolución MERCOSUR/GMC/RES. N° 4/15 de fecha 29 de mayo de 2015.

En junio 2016, el Subgrupo de Trabajo N° 10 Relaciones Laborales, Empleo y Seguridad Social (SGT N° 10), puso en marcha el programa de actividades del Plan, cuyo eje central es la aplicación práctica del artículo 25 sobre Salud y Seguridad en el Trabajo de la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR, junto a otras acciones, tales como: la armonización de indicadores de Entorno de Trabajo Seguro, el protocolo de inspección de transporte de mercancías peligrosas por carretera y la propuesta de cronograma de ejecución para acordar en la reunión de la próxima Presidencia Pro Tempore.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)

¹⁶ Cabe destacar que el 5 de mayo de 2013 entró en vigor el Protocolo Facultativo de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Argentina lo ratificó el 24 de octubre de 2011. Este instrumento establece un mecanismo para garantizar un recurso legal ante las violaciones del Pacto.

La OCDE fue fundada en 1961, agrupa a 38 países de todo el mundo y su misión es promover políticas que mejoren el bienestar económico y social de las personas alrededor del mundo y ofrece un foro donde los gobiernos puedan trabajar conjuntamente para compartir experiencias y buscar soluciones a los problemas comunes. Sus *“iniciativas regionales facilitan la comparación de políticas públicas y el intercambio de mejores prácticas entre países de una zona geográfica concreta, tanto dentro de su región como en relación con otras.”*¹⁷.

Las Directrices de la OCDE sobre empresas multinacionales (revisión 2011) establece en su título V. Empleo y relaciones laborales: *“Adoptar las medidas adecuadas para garantizar, en sus actividades, la salud y la seguridad en el lugar de trabajo”*.

Grupo de los Veinte (G20)

El G20 reúne a los líderes de las principales economías avanzadas y emergentes del mundo para hacer frente a los desafíos económicos mundiales. Comprende 19 países y la Unión Europea.

De lo actuado en materia de SST, la “Declaración sobre lugares de trabajo seguros y saludables del G20” (Anexo C Declaración Ministerial de Trabajo y Empleo, Melbourne, 2014), constituye un piso mínimo de compromisos a cumplir por los países miembros:

1. Respuesta a las necesidades de los trabajadores y empleadores.
2. Legislación fortalecida.
3. Recopilación de datos mejorada.
4. Mejorar las condiciones para los trabajadores vulnerables y en sectores de alto riesgo.
5. Generar conciencia.
6. Compilar y compartir las buenas prácticas.
7. Cooperación técnica.
8. Generar la colaboración con la OIT.
9. Involucrarse estrechamente con los actores sociales.
10. Promover las prácticas empresariales responsables.

De esta declaración, en particular destacamos su punto 10, pues establece una vinculación entre empresas, derechos humanos y lugares de trabajo, seguros y saludables: *“Promover las prácticas empresariales responsables y el compromiso efectivo de las cadenas de abastecimiento para mejorar la SST en referencia a las directrices y normas internacionales de la ONU, OIT y OCDE, según sea apropiado”*.

Esas directrices y normas son especificadas en la introducción de la declaración: *“Alentamos a los países a considerar la ratificación de los convenios relevantes de la OIT y a hacer un uso efectivo de los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT y las Directrices de la OCDE sobre empresas multinacionales”*.

Declaración de Seúl sobre Seguridad y Salud en el Trabajo

En el seno del XVIII Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, organizado conjuntamente por la OIT, la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS) y la

¹⁷ <https://www.oecd.org/acerca/miembros-y-socios/>

Agencia Coreana para la SST (KOSHA), en Seúl, República de Corea, se firma esta declaración, el 29 de junio de 2008. En sus considerandos expresa:

“Recordando que el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable debe ser reconocido como un derecho humano fundamental y que la globalización debe ir acompañada de medidas preventivas para garantizar la seguridad y salud de todos en el trabajo”.

Con este antecedente la OIT en 2009, al celebrar el “Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo”, centró su campaña en el lema: “Salud y vida en el trabajo: Un derecho humano fundamental”, vinculando la SST con un derecho humano fundamental, en los términos del artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.¹⁸

Organización Iberoamericana de la Seguridad Social (OISS)

La introducción de la “II Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020” la OISS define los principios rectores de la Estrategia:

La Declaración Universal de Derechos Humanos, que a lo largo de su articulado no solamente perfila como inalienables el derecho a la vida, a la salud, a la seguridad social o al trabajo en condiciones equitativas y dignas -todos ellos estrechamente relacionados con la seguridad y salud en el trabajo-; sino que niega expresamente en su art. 30 el “derecho de los estados, grupos o personas” para ejercer actividad alguna que limite o menoscabe los mismos.

El Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que reafirma y desarrolla con precisión los derechos a la salud, a la seguridad social y al trabajo, refiriendo en este último el marco esencial de condiciones de trabajo dignas, en el que expresamente incluye “la seguridad y la higiene en el trabajo.

En la “III Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021 - 2025” su Objetivo 13 establece “Enriquecer los procedimientos de seguridad y salud en el trabajo desde la perspectiva de la sostenibilidad, incorporando protocolos de tratamiento de residuos, reciclaje y reutilización de medios, utilización de materiales compatibles con el cuidado del medio ambiente, etc.”, y su Meta 13.3. prevé:

Antes de 2025 los países de la Región deberán promover que las empresas asuman como suyos tanto los 10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, así como los Objetivos de Desarrollo Sostenible en su totalidad. Ambos son marcos transversales en esta materia y persiguen respetar los derechos humanos y las normas laborales, preservar el medioambiente y actuar con transparencia en sus actividades y operaciones.

Por otra parte, la Carta Iberoamericana de los Derechos Sociales Fundamentales (2022) cuya finalidad es:

“avanzar en su reconocimiento como derechos humanos plenos a todos los efectos, en tanto desarrollan el contenido del derecho internacional de los derechos humanos en el ámbito de la seguridad social. Los derechos sociales fundamentales son un necesario complemento de los derechos y libertades civiles, ya que estos últimos no pueden ser disfrutados sino mediante la existencia de la seguridad social. Así, las personas tendrán mayor conocimiento del contenido y alcance de los derechos que les asisten frente a los Estados en la efectividad de estas garantías, incluyendo el derecho a reclamar por las vías adecuadas y efectivas su satisfacción y protección”.

Entre otros derechos fundamentales enuncia:

8. Se reconoce a toda persona el derecho a la igualdad de condiciones para acceder al mercado de trabajo, incluyendo la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través de una actividad lícita libremente escogida.

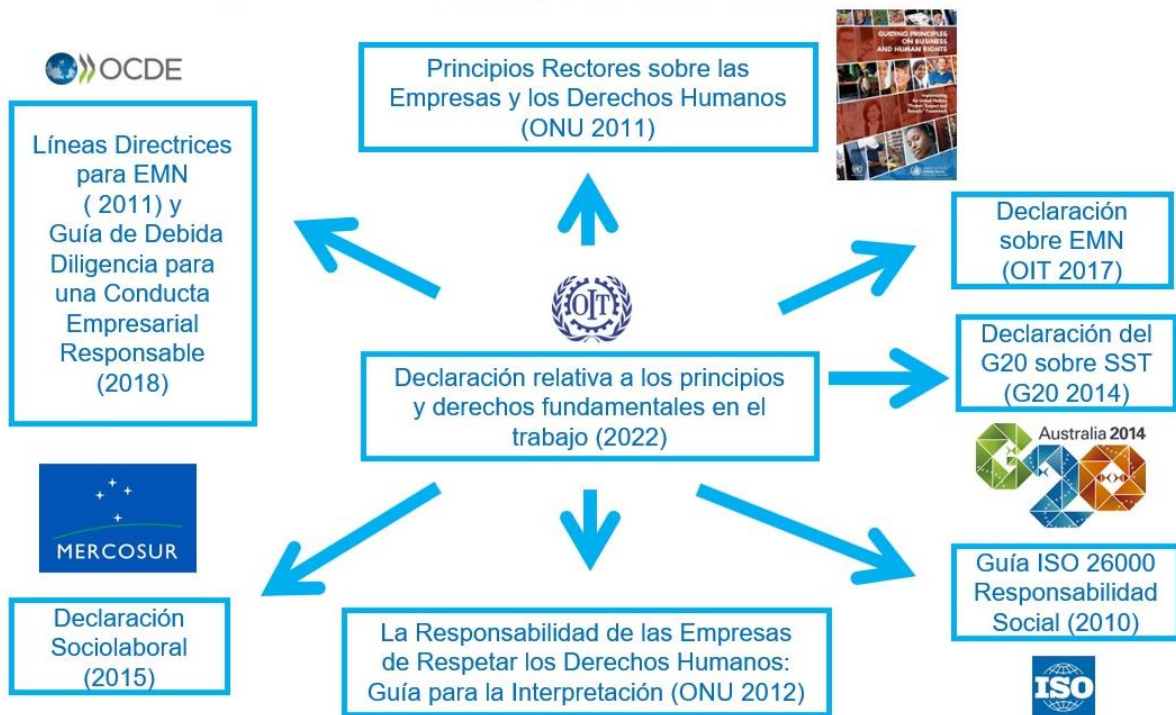
¹⁸ Otro antecedente conceptual acerca que “La salud laboral es un derecho humano”, fue impulsado en 2004 por la entonces Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (FITCM), hoy “Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera”.

Este derecho incluye: ...

d. El derecho a la seguridad, salud e higiene en el trabajo.

e. El derecho a la prohibición del trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años y, en general, de todo trabajo que pueda poner en peligro su salud, seguridad, moral o en general su desarrollo integral como persona.

En resumen destacamos los instrumentos vinculados con la “Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo” (2022):



HOJA DE RUTA: LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO ES UN DERECHO FUNDAMENTAL Y UN COMPROMISO A CUMPLIR

En “La construcción de una agenda de prevención de riesgos laborales en las Américas”,¹⁹ señalamos que sin perjuicio de los contenidos del Programa de Actividades para el Trienio 2023-2025 de la CAPRT, una propuesta de cooperación técnica es el análisis del impacto de la “Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo”²⁰ y la elaboración de una hoja de ruta para los miembros de la CISS sobre “La salud y seguridad en el trabajo es un derecho fundamental y un compromiso a cumplir”, cuyo propósito es compartir las experiencias sobre la aplicación de los compromisos adoptados por los países miembros de la CISS en el ámbito de los convenios fundamentales de SST.

A nuestro entender la Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT, además de elevar la SST a derecho fundamental, establece una hoja de ruta para los Estados miembros sobre el cumplimiento pleno de los requisitos de los convenios fundamentales núms. 155 y 187.

Respecto de la hoja de ruta, que denominaremos “Hoja de Ruta: La salud y seguridad en el trabajo es un derecho fundamental y un compromiso a cumplir”, en ese apartado presentamos:

- un breve panorama de la situación en América Latina y el Caribe sobre el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
- los instrumentos subregionales de SST que constituyen un punto de partida para el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales;
- las acciones para el cumplimiento de compromisos y requerimientos de los convenios fundamentales de SST que se aplican a nivel nacional y a nivel empresa.

Ratificaciones de los convenios fundamentales de SST en América Latina y el Caribe

Como ya señalamos, la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), con fecha 10 de junio de 2022, adoptó la Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Presentamos el abordaje del impacto de las acciones impulsadas hasta el presente por la OIT y sus estados miembros para la ratificación y aplicación de los convenios fundamentales de SST. Asimismo enunciaremos los desafíos a futuro respecto de la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en ALC.

Como resultado del Estudio general relativo al Convenio núm. 155, a la Recomendación núm. 164) y al Protocolo de 2002 (OIT, 2009), cuyo capítulo V Observaciones finales, en el párrafo 306 concluye “*La Comisión estima que la promoción de la SST es una responsabilidad que debe compartirse. En consecuencia, tanto los gobiernos, como los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones respectivas tienen un papel que desempeñar a este respecto*”, a nuestro entender surge el “Plan de acción (2010 - 2016) para alcanzar un amplio grado de ratificación y de aplicación efectiva de los instrumentos sobre seguridad y salud en el trabajo (Convenio núm. 155, su Protocolo de 2002, y Convenio núm. 187) (OIT, 2010).

¹⁹ <https://www.youtube.com/watch?v=iVNr6Xf3zpw;>

https://issuu.com/ciess_org/docs/0722_caprt_laconstrucciondeunaagenda

²⁰ https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/110/reports/texts-adopted/WCMS_848653/lang--es/index.htm

El plan tiene como objetivo principal las actividades de sensibilización y el apoyo para la ratificación y aplicación efectiva de los Convenios núm. 187 y 155, y su Protocolo de 2002.

Asimismo establece evaluar los progresos sobre la base de todos o de algunos indicadores (ver listado completo en el anexo de la presente publicación). Uno de ellos es “*número de ratificaciones del Convenio núm. 155, de su Protocolo de 2002 y del Convenio núm. 187*”.

La situación de los países de América Latina y el Caribe (ALC) sobre las ratificaciones de los convenios fundamentales de SST y del Protocolo de 2002 es la siguiente:

Cuadro 1: Ratificaciones de los Convenios Fundamentales de SST y del Protocolo de 2002 en los países de América Latina y el Caribe

País	Convenio 155 ²¹	Convenio 187 ²²	Protocolo de 2002 ²³
Antigua y Barbuda	16-sep-02	28-jul-21	28-jul-21
Argentina	13-ene-14	13-ene-14	13-ene-14
Belice	22-jun-99	----	----
Brasil	18-may-92	----	----
Chile	-----	27-abr-11	----
Cuba	7-sep-82	5-ago-08	----
El Salvador	12-oct-00	----	22-jul-04
Granada	26-jun-12	----	----
Guyana	17-sep-12	----	----
México	1-feb-84	----	----
República Dominicana	---	15-sep-15	----
Santa Lucía	14-may-21	----	14-may-21
Uruguay	5-sep-88	----	----
Venezuela	25-jun-84	----	----

En tal sentido, enumeramos una serie de países de la región, que pusieron en marcha sus estrategias y/o programas nacionales de SST:

- Estrategia Argentina de Salud y Seguridad en el Trabajo 2011 – 2015, firmada el 27 de abril de 2011 por los actores sociales.
- Plano Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho – PLANSAT Brasil, 2012
- Plan Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo 2013-2021 de Colombia, adoptado por Resolución 6045/2014 del Ministerio de Trabajo
- Plan de Acción de la Política Nacional de Salud Ocupacional 2016-2019, Costa Rica (Acuerdo N° 2163- 2014 del Consejo de Salud Ocupacional)
- Plan Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo 2017-2021, de la República del Perú, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2017-TR, publicado el día 17/04/2017.

A los efectos de actualizar el estado de esas estrategias y/o programas nacionales, acompañamos un modelo de encuesta en el anexo de la presente publicación.

²¹ https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312300:NO

²² https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312332:NO

²³ https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312338

Respecto a la Legislación Nacional de SST, la situación es la siguiente:

Cuadro 2: Legislación Nacional de SST en los países de la América Latina y el Caribe²⁴

País	Leyes y reglamentos
Antigua y Barbuda	Código Laboral, 1975, División D Salud, Seguridad y Bienestar Laboral.
Argentina	Decreto Ley 19.587/72 de Higiene y Seguridad en el Trabajo y decreto reglamentario 351/79.
Aruba	Ordenanza de Seguridad, 2014.
Bahamas	Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2002.
Barbados	Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2005.
Belice	Ley de Fábricas Cap. 296, Seguridad y Salud en el Trabajo, 2000.
Bolivia	Ley General de Higiene y Seguridad Ocupacional y Bienestar (Decreto Ley N° 16998 de 2 de Agosto de 1979).
Brasil	Ley 6514/77 que modifica el Capítulo V del Título II de la Consolidación de las Leyes de Trabajo, relativo a Seguridad y Medicina de Trabajo. Portarias del Ministerio de Trabajo y de la Secretaría de Seguridad y Salud en el Trabajo que aprueban y modifican las Normas Reglamentarias (NR) dispuestas en la Ley 6514.
Chile	Código del Trabajo (artículos 184 y siguientes), Código Sanitario, Libro III: De la Higiene y Seguridad del Ambiente y de los Lugares de Trabajo. Decretos Supremos Nros. 745/92 y 594/99: Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo.
Colombia	Decretos 1117/2016 y 1072/2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, Sistema de Riesgos Laborales.
Costa Rica	Decreto 1/1967 Reglamento general de seguridad e higiene de trabajo. Ley 6727 sobre Riesgos del Trabajo (Gaceta N° 57 de 24 de marzo de 1982).
Cuba	Reglamento del Código de Trabajo, Capítulo XI Seguridad y Salud en el Trabajo, 2014.
Dominica	Ley de Seguridad en el Empleo (N° 3 de 1983).
Ecuador	Código del Trabajo, Art. 434: Obligación de un reglamento de higiene y seguridad. Decreto 2393; Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente del Trabajo.
El Salvador	Decreto Legislativo 254/2010 que dicta la Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo.
Granada	Ley de Fábricas, N° 22 de 1973 (Cap. 100), Parte IV Salud, Seguridad y Bienestar.
Guatemala	Acuerdo Gubernativo 229/2014, por el que se emite el Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional.
Guyana	Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N° 32 de 1997
Haití	Plan Director de Salud (2021-2031).

²⁴ Fuentes: Mónica Bolis (BID 2001), Claudio San Juan, (UNASUR 2013) y (CELAC 2015), NATLEX.

Honduras	Acuerdo Ejecutivo STSS 1/2002 que aprueba el Reglamento general de medidas preventivas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. (modificado en 2004).
México	Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2014.
Nicaragua	Ley 618 General de Higiene y Seguridad del Trabajo, 2007 y Decreto reglamentario 96/2007.
Panamá	Código de Trabajo, 2016, Libro II: Riesgos Profesionales: Título I: Higiene y seguridad en el trabajo. -- Título II: Riesgos Profesionales.
Paraguay	Ley 213 del Código del Trabajo – Libro II Título V: De la Seguridad, Higiene y Comodidad en el Trabajo, 1993. Ley 5804, que establece el Sistema Nacional de Prevención de Riesgos Laborales, 2017. Decreto 14.390/92 aprueba el Reglamento General Técnico de Seguridad, Higiene y Medicina en el Trabajo.
Perú	Ley 29.783 de Seguridad y Salud en el Trabajo y decreto reglamentario 005-2012-TR.
República Dominicana	Decreto 522/2006, que establece el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo. Resolución del Ministerio de Administración Pública (MAP) 113/2011, que establece el Sub-Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Administración Pública (SISTAP). Res. MAP 9/2015 aprueba la Guía Metodológica para la implementación del SISTAP y cambia su denominación por Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Administración Pública.
San Cristóbal y Nieves	Ley de Fábricas, revisión 2002 (Cap. 18.12), Parte III Salud, Seguridad y Bienestar.
San Vicente y las Granadinas	Ley de Fábricas, revisión 1990 (Cap. 335), Parte II Salud, Seguridad y Bienestar.
Santa Lucía	Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, revisión 2001.
Surinam	Ordenanzas Nacionales de 8 de setiembre de 1947 y 17 de julio de 1962 y Decreto de 30 de mayo de 1981.
Trinidad y Tobago	Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2004 revisión 2006.
Uruguay	Ley 5032 de Prevención de Accidentes de Trabajo, 1914 y decreto reglamentario 406/88.
Venezuela	Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, LOPCYMAT (2005) y Decreto 5078/2006: Reglamento Parcial de la LOPCYMAT.

Aplicación de los principios y derechos fundamentales de SST

Refiere la OIT *“que en América Latina, el Mercado Común del Sur (MERCOSUR) y la Comunidad Andina (CAN) son escenarios donde tiene lugar el intercambio de informaciones en materia de SST, y ocurre lo mismo en virtud del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN)”* (OIT, 2009:44). Estos procesos de integración subregional también construyeron instrumentos con base en los convenios de OIT en materia de SST y sus principios y derechos fundamentales, los cuales están basados en las siguientes normas:

- Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y su Protocolo de 2002: Prevé la adopción de una política nacional coherente sobre SST, y acciones de

los gobiernos y las empresas, para promover la SST, y mejorar las condiciones de trabajo. Esta política deberá ser desarrollada tomando en consideración las condiciones y las prácticas nacionales. El Protocolo exige el establecimiento y la revisión periódica de los requisitos y procedimientos para el registro y la notificación de los accidentes y las enfermedades en el trabajo, así como la publicación de las estadísticas anuales conexas.

- Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187): Ofrece un tratamiento coherente y sistemático de las cuestiones de SST y de promover el reconocimiento de los convenios que existen en esa esfera. Tiene por objeto establecer y poner en práctica políticas nacionales coherentes de SST, mediante diálogo social y promover una cultura de prevención nacional en materia de SST.

Por otra parte, aunque no es un convenio fundamental, mencionamos el Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161) promueve el establecimiento de servicios de salud en el ámbito de la empresa, con funciones esencialmente preventivas y que son responsables de aconsejar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca del mantenimiento de un ambiente de trabajo seguro y saludable.

Dicho esto, cabe destacar, que previo a la Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable, en el ámbito de los procesos de integración subregional se avanzó conforme el resumen descripto en los cuadros 3 y 4.

Cuadro 3: Organos Sociolaborales vinculados a SST en los Acuerdos Subregionales de Integración y Tratados de Libre Comercio

CAN	CARICOM	MERCOSUR	SICA	TMEC
<p>Consejo Asesor de Ministros de Trabajo</p> <p>Consejo Andino de SS y SST</p> <p>Consejos Consultivos Empresarial y Laboral</p>	<p>Consejo para el Desarrollo Humano y Social</p> <p>Comité de Ministros de Trabajo</p>	<p>Reunión de Ministros de Trabajo</p> <p>Comisión Sociolaboral</p> <p>Subgrupo de Trabajo N° 10 Asuntos Laborales, Empleo y Seguridad Social</p> <p>Observatorio del Mercado de Trabajo</p> <p>Desde 2017, la Comisión del Equipo Técnico de salud y seguridad en el trabajo del MERCOSUR se ocupa de las labores para la ejecución del plan regional.</p>	<p>Secretaría de la Integración Social Centroamericana</p> <p>Consejo de la Integración Social</p> <p>Consejo de Ministros del Área Social</p> <p>Consejo de Ministros de Trabajo</p> <p>Comisión de Asuntos Sociales, Laborales y Gremiales del Parlamento Centroamericano</p> <p>Comité Consultivo de Integración Social</p>	<p>Consejo Laboral</p>

Cuadro 4: Normativa Comunitaria de SST en los Acuerdos Subregionales de Integración y Tratados de Libre Comercio

CAN	CARICOM	MERCOSUR	SICA	T-MEC
<p>“Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo”, aprobado por Decisión 584/2004, que establece las normas fundamentales en materia de salud y seguridad en el trabajo para la gradual y progresiva armonización de las leyes y los reglamentos que regulen las situaciones particulares de las actividades laborales que se desarrollen en cada uno de los países miembros de la CAN.</p> <p>Resolución 957/2005 de la Secretaría General de la CAN, aprueba el “Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo”.</p>	<p>La 13ª. Reunión del Comité Permanente de Ministros de Trabajo (1995), aprobó la “Declaración de Principios del Trabajo y Relaciones Industriales” (SCML 1995), su artículo 29 versa sobre salud y seguridad en el trabajo</p> <p>En 1996, los Ministros de Trabajo formularon un modelo de “Ley sobre salud y seguridad y medio ambiente de trabajo” (OIT 1996) basado en un proyecto de cooperación técnica con la OIT.</p>	<p>La “Declaración Sociolaboral del MERCOSUR 2015”, en su artículo 25 “Salud y Seguridad en el Trabajo” contiene trece incisos sobre los componentes del sistema nacional de salud y seguridad en el trabajo a implementar por los Estados Partes.</p> <p>Mediante Resolución GMC 4/2015 se aprobó el “Plan Regional de Salud y Seguridad de los Trabajadores en el MERCOSUR” con el objetivo de desarrollar acciones, de aplicación progresiva, tendientes a promover y proteger la salud y seguridad de los trabajadores en el MERCOSUR.</p>	<p>Política Social Integral Regional del Sistema de la Integración Centroamericana 2020 - 2040 Eje 1: Fortalecimiento y expansión de los sistemas de protección y seguridad social. Las principales líneas de acción que incluye este componente son las siguientes: "d) Ejecución de programas de protección social y seguridad laboral adecuados para toda la población, incluyendo a los trabajadores y trabajadoras migrantes, agrícolas y para pequeños productores y productoras agrícolas.</p>	<p>El Protocolo modificatorio al T-MEC (2019) contiene el Capítulo 23 Laboral, que incluye la seguridad y salud en el trabajo" (artículos 23.3 y 23.12).</p>

Comunidad Andina (CAN)

Sus países miembros (Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela -hasta 2006-). Mediante la Decisión 584/2004,²⁵ adoptaron el “Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo”, que establece las normas fundamentales en materia de SST para la gradual y progresiva armonización de las leyes y los reglamentos que regulen las situaciones particulares de las actividades laborales que se desarrollen en cada uno de los países miembros de la CAN.

La Resolución 957/2005 Secretaría General CAN aprobó el reglamento del instrumento.

Mercado Común del Sur (MERCOSUR)

En la actualidad sus Estados Partes son Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay. En 2015 actualizaron la “Declaración Sociolaboral del MERCOSUR”, cuyo artículo 25 “Salud y Seguridad en el Trabajo” contiene trece incisos sobre los componentes del sistema nacional de salud y seguridad en el trabajo a implementar por los Estados Partes.²⁶

Mediante Resolución GMC 4/2015 se aprobó el “Plan Regional de Salud y Seguridad de los Trabajadores en el MERCOSUR” con el objetivo de desarrollar acciones, de aplicación progresiva, tendientes a promover y proteger la salud y seguridad de los trabajadores en el MERCOSUR. Desde 2017, la Comisión del Equipo Técnico de salud y seguridad en el trabajo del MERCOSUR se ocupa de las labores para la ejecución del plan regional.

Comunidad del Caribe (CARICOM)²⁷

En la 13^a. Reunión del Comité Permanente de Ministros de Trabajo (1995), se aprobó la “Declaración de Principios del Trabajo y Relaciones Industriales” (SCML), su artículo 29 sobre SST expresa: “1. Los Estados miembros deberán elaborar una política nacional sobre salud y seguridad en el trabajo, y promulgarán y harán cumplir la legislación necesaria para proteger la salud y seguridad en el trabajo y medio ambiente de trabajo. 2. Los empleadores deberán proporcionar un entorno de trabajo sano y seguro y los trabajadores deben realizar su trabajo de conformidad con las normas y reglamentos de salud y seguridad en el trabajo”.

En 1996, los Ministros de Trabajo formularon un modelo de “Ley sobre salud y seguridad y medio ambiente de trabajo”, basado en un proyecto de cooperación técnica con la OIT. Dicho modelo contempla aspectos técnicos y jurídicos y está compuesto por doce partes (que contienen 76 secciones) y dos apéndices (Lista de enfermedades profesionales y Repertorio sobre registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales).

Secretaría de la Integración Social Centroamericana (SISCA)²⁸

La Política Social Integral Regional del Sistema de la Integración Centroamericana 2020 – 2040, en su Eje 1: Fortalecimiento y expansión de los sistemas de protección y seguridad social, prevé “d) Ejecución de programas de protección social y seguridad laboral adecuados para toda la población, incluyendo a los trabajadores y trabajadoras migrantes, agrícolas y para pequeños productores y productoras agrícolas”.

²⁵ <https://www.comunidadandina.org/ressources/decision-584/>

²⁶ <https://www.argentina.gob.ar/srt/prevencion/mercosur>

²⁷ <https://www.sisca.int/>

²⁸ <https://caricom.org/>

Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (TMEC)²⁹

En 2019 se firmó el Protocolo modificadorio al Tratado entre los Estados Unidos Mexicanos, los Estados Unidos de América y Canadá, también conocido como T-MEC.

El Capítulo 23 Laboral establece que *"Cada Parte adoptará y mantendrá leyes y regulaciones, y prácticas que deriven de éstas, que regulen condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, horas de trabajo, y seguridad y salud en el trabajo"* (artículo 23.3), *"Las Partes podrán desarrollar actividades de cooperación en las siguientes áreas ... (f) seguridad y salud en el trabajo, incluyendo la prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales", "consideración de cuestiones de género relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo y otras prácticas en el centro de trabajo"* (artículo 23.12).

Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños (CELAC)

El Plan de Trabajo 2022 CELAC³⁰ no cuenta con un eje temático sociolaboral sobre SST.³¹

Por otra parte, en el ámbito de la I Cumbre CELAC – UE, se encuentra pendiente el punto 33 de la Declaración de Santiago,³² (Santiago de Chile, 27 de enero de 2013): *"Ratificamos nuestra firme decisión de proteger y fomentar la seguridad de los trabajadores y la salud en ambas regiones y nos comprometemos a desarrollar una "Hoja de Ruta CELAC-UE sobre Seguridad y Salud en el Trabajo", en línea con los correspondientes principios consagrados en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo"*.

Alianza del Pacífico (AP)

El Grupo Técnico Laboral de la AP entre las áreas de cooperación internacional, prioriza 4 temas: empleo juvenil, erradicación del trabajo infantil, migración laboral y seguridad social.³³

En materia de SST, tiene en desarrollo los *"Lineamientos para el diseño de una política de gestión de factores de riesgo psicosocial laboral y promoción de la salud mental en el trabajo"* en los países miembros de la Alianza del Pacífico (Chile, Colombia, México y Perú) y países invitados del MERCOSUR (Argentina y Uruguay).³⁴

Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas (ALAL)

La *"Carta Sociolaboral Latinoamericana actualización 2015"*, elaborada por la ALAL, incorpora nuevos aspectos en materia de salud y seguridad de las trabajadoras y los trabajadores.

Ya, en su texto del año 2011 proponía *"11) Derecho a la efectiva protección de la salud y la vida del trabajador, frente a los riesgos del trabajo. La gestión del sistema de prevención y reparación de los daños causados por los siniestros laborales, no podrá estar en manos de operadores privados que actúen con fin de lucro"*,³⁵ con la convicción de construir un piso mínimo de derechos para todas las trabajadoras y los trabajadores de Latinoamérica, con base en un nuevo modelo de relaciones laborales para el siglo XXI.

²⁹ <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/465805/23Laboral.pdf> y https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/560548/Protocolo_Esp_Verificaci_n_CLEAN_20_20_06_02_.pdf

³⁰ https://www.cancilleria.gob.ar/userfiles/ut/plan_de_trabajo_celac_2022_esp.pdf

³¹ El eje 13 del plan solo contempla "la dimensión social laboral de las mujeres". En otro orden de ideas ver la "Carta Sociolaboral Latinoamericana", <http://www.relats.org/alal.html>, en particular los aspectos vinculados a SST.

³² https://issuu.com/gobiernodechile/docs/declaraci_n_de_santiago_final_26_enero

³³ <https://alianzapacifico.net/grupotecnico-laboral/>

³⁴ <https://www.todolicitaciones.cl/licitacion/1607-2-LE22/contratacion-de-consultora>

³⁵ <http://alalabogados.org/wp-content/uploads/2019/05/Carta-Socio-Laboral.pdf>

Los nuevos contenidos de la “Carta Sociolaboral Latinoamericana actualización 2015” complementan aquella propuesta de 2011 y están fundamentados en fuentes normativas universales.

Una reseña de las novedades de la “Carta Sociolaboral Latinoamericana actualización 2015” en materia de salud y seguridad en el trabajo:

- El artículo 12 “Todo trabajador(a), además, tiene los siguientes derechos, libertades y garantías” (Parte II Derechos, libertades y garantías), en su inciso 9., último párrafo expresa:

“En materia de salud y seguridad del trabajo y el medioambiente de trabajo, regirá el principio de precaución” (este párrafo nuevo está inspirado en el Derecho Ambiental)

- El artículo 15 inciso 4 literal a (Parte IV Obligaciones) dispone La obligación de realizar, impone tres conductas: a. facilitar: adoptar medidas con el fin de fortalecer la satisfacción de los derechos, libertades y garantías reconocidos en esta Carta, tales como ...:

“el mejoramiento de la salud y seguridad en el trabajo y el medioambiente de trabajo, por vía de una política nacional, un sistema nacional, un programa nacional, y una cultura nacional de la seguridad y salud en el trabajo” (este párrafo también es nuevo y reconoce como fuentes: la Observación general N° 18, párrafos 27 y 36 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Convenio de OIT sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 -núm. 187- y la Carta Social Europea -revisión 1996- Parte II, arts. 2.1 y 3).

- Finalmente, también en la Parte IV Obligaciones, el inciso d. de su artículo 16 establece:

“También son obligaciones del Estado: ... d. adoptar medidas especiales para garantizar la evaluación de todo riesgo para la seguridad y la salud de la mujer embarazada o lactante y de su hijo en el lugar de trabajo. Los resultados de dicha evaluación deben ser comunicados a la mujer interesada” (texto nuevo cuya fuente citada es la Recomendación OIT sobre la protección de la maternidad, 2000 -núm. 191-, párrafo 6.1)

Estos postulados son complementarios de la agenda de las organizaciones sindicales nacionales y regionales, que en su momento tuvieron a su cargo el proceso de construcción de la “Estrategia Sindical en Salud Laboral para las Américas”³⁶ elaborada por la Confederación Sindical de las Américas (CSA) y publicada en 2010, con el objeto de fortalecer la acción sindical en materia de salud laboral de manera articulada y coordinada.

Próximos pasos de la OIT

Decisión del Consejo de Administración de la OIT relativa al seguimiento de la Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo:³⁷

- a) adoptar un convenio y una recomendación con enmiendas en 15 instrumentos (CIT 2023),³⁸

³⁶ <http://csa-csi.org/wp-content/uploads/2020/01/15-Estrategia-Sindical-en-Salud-Laboral-para-las-Americas.pdf>

³⁷ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_861945.pdf

³⁸ Los 15 instrumentos son: Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182); Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183); Convenio sobre el marco promocional para la SST, 2006 (núm. 187); Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada; Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188); Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189); Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190); Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930; Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193); Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195); Recomendación sobre la relación de

- b) enmendar la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social;³⁹
- c) incluir los convenios fundamentales núms. 155 y 187, en el marco del objetivo estratégico relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo a los fines de futuras discusiones recurrentes;
- d) aplicar un ciclo de tres años a las memorias solicitadas en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT para los Convenios 155 y 187, a partir de 2024;
- e) pedir a la Oficina que presente al Consejo de Administración (en marzo 2023) propuestas de presentación de memorias para los Miembros que ratificaron los convenios 155 y 187, y una propuesta para los Miembros que no hayan ratificado uno o ambos convenios en el marco del seguimiento de la Declaración de 1998 (enmendada en 2022), y
- f) pedir a la Oficina que prepare para marzo de 2023 un documento con propuestas para la revisión de la Estrategia mundial sobre SST (adoptada en la 91.ª CIT) para la promoción de un entorno de trabajo seguro y saludable como nuevo principio y derecho fundamental en el trabajo.

El Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo de 2023 se conmemorará el 28 de abril de 2023 y explorará el tema de un entorno de trabajo seguro y saludable como principio y derecho fundamental en el trabajo.⁴⁰

Conclusiones preliminares

- Los instrumentos subregionales de SST constituyen un punto de partida para el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales.
- La Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT, además de elevar la SST a derecho fundamental, establece una hoja de ruta para los países de la región.
- La hoja de ruta deberá contener las acciones para el cumplimiento de compromisos y requerimientos de los convenios fundamentales de SST se deben aplicar en dos planos: a nivel nacional y a nivel empresa.

trabajo, 2006 (núm. 198); Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200); Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202); Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204); y Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205).

³⁹ Enmiendas establecidas en el anexo III del documento GB.346/INS/3/3.

⁴⁰ <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/events-training/events-meetings/safeday2023/lang--es/index.htm>

PROPUESTAS

Compartir las experiencias sobre la aplicación de los compromisos a nivel nacional y a nivel empresa, adoptados por los países miembros de la CISS.

A nivel nacional:

- formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una Política Nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo;
- adoptar, por vía legislativa o reglamentaria las medidas necesarias para dar efecto a la Política Nacional de SST.
- elaborar, aplicar, controlar y reexaminar periódicamente un Programa Nacional de SST;
- preparar y actualizar un Perfil Nacional de SST, como resumen de la situación existente en la materia y de los progresos realizados, que sirva de base para reexaminar la política y el programa nacional de SST.

A nivel empresa:

- Sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo
- Programa anual de prevención de riesgos laborales.

Enfrentar los nuevos y viejos desafíos de la Alta Dirección

- Mejora de la seguridad y salud en el trabajo en los Microempleadores
 - Facilitar información sobre medidas de prevención en empresas que empleen hasta cinco (5) trabajadores, que permita al empleador:
 - Mejorar la SST y la productividad en los lugares de trabajo.
 - Gestionar de forma sencilla la información requerida por la autoridad de aplicación.
 - Proveer guías técnicas de prevención con acciones básicas sobre prevención de incendios y plan de evacuación, prevención de riesgo eléctrico, protecciones en máquinas, equipos y herramientas, elementos de protección personal, señalización y programa anual de prevención de riesgos.
- Gestión de la Prevención en la Micro y Pequeña Empresa
 - Disponer de lineamientos y procedimientos para la implementación de programas y sistemas de gestión de SST en la Micro y Pequeña Empresa, que empleen hasta diez (10) trabajadores.
 - Orientar conforme el tamaño de la empresa y tipo de las actividades modelos para la organización de la SST (incluida la responsabilidad y obligación de rendir cuentas), el examen inicial, la prevención, preparación y respuesta respecto de situaciones de emergencia, y la investigación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
 - Considerar una Tabla de Correspondencia de los elementos de Visión Zero (AISS), Directrices OIT ILO-OSH 2001 y Norma ISO 45001:2018, para adoptar herramientas prácticas que resulten compatibles con los elementos de los sistemas de gestión de SST.

- La salud y seguridad en el trabajo en las cadenas mundiales de suministro
Analizar la metodología de los 4 pasos propuesta por OIT – VZF:⁴¹
 - 1) Selección de la cadena de valor
 - 2) Mapeo de la cadena de valor
 - 3) Proceso para mapear la cadena de valor
 - 4) Diseño de la intervención

- Principales retos en materia de SST en los procesos de integración regional
 - Recopilación de datos sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales para la construcción de indicadores, y la búsqueda de las posibles soluciones.
 - Actualización del marco regional normativo a los principios y derechos fundamentales de SST.
 - Planes regional de SST, con la participación de los actores sociales y programas regionales de formación de Inspectoras e Inspectores del Trabajo.
 - Campañas por un entorno de trabajo seguro y saludable, para el aumento de la toma de conciencia pública y el fortalecimiento de las políticas.

Estas y otras acciones contribuyen a que todos los Estados miembros de la OIT respeten y promuevan el derecho fundamental a un entorno de trabajo seguro y saludable, hayan ratificado o no el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) considerados convenios fundamentales en el sentido enunciado en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022.⁴²

⁴¹ <https://vzf.ilo.org/wp-content/uploads/2021/04/La-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-en-las-cadenas-mundiales-de-valor-Kit-de-inicio.pdf>

⁴² https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_848141/lang--es/index.htm

ANEXOS

- Propuesta de encuesta para recoger la información sobre la situación de los países respecto de los convenios fundamentales de salud y seguridad en el trabajo.
- Indicadores.
- Principios Rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos (ONU, 2011).
- Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, revisión 2011.
- Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (OIT, 2017).
- ISO 26000:2010 Guía sobre Responsabilidad Social
- La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Guía para la interpretación (ONU, 2012)
- Declaración sobre lugares de trabajo seguros y saludables del G20, 2014.
- Declaración Sociolaboral, 2015
- Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable, 2018.
- Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo el 6 de junio de 2022.
- Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), versión enmendada en 2022.



ENCUESTA SOBRE LA SITUACION DE LOS PAISES RESPECTO DE LOS CONVENIOS FUNDAMENTALES DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Con motivo de la “Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo”,⁴³ la Comisión Americana de Prevención de Riesgos en el Trabajo (CAPRT) se dirige a los miembros de la CISS, con el objeto de elevar una encuesta para recoger la información sobre la situación de los países respecto de los convenios fundamentales de salud y seguridad en el trabajo (SST).

Su país como Estado Miembro de la OIT, ha ratificado:

1	¿El Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)?	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
2	¿El Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)?	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>

Luego de la ratificación, su país como Estado Miembro de la OIT:

3	¿implementó una Política Nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo?	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
4	¿adoptó, por vía legislativa o reglamentaria las medidas necesarias para dar efecto a la Política Nacional de SST?	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
5	¿aplica un Programa Nacional de SST?	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
6	¿preparó un Perfil Nacional de SST, de la situación existente y de los progresos realizados, como base para reexaminar la política y el programa nacional de SST?	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>

⁴³ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_848653.pdf
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf

Su organización integra un espacio de participación sobre SST en la Administración Pública:

7	¿Comité / Consejo Consultivo Tripartito de SST?	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
8	¿Comisión Permanente de SST que nucleee organismos técnicos – científicos más representativos en la materia?	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>

Su país como Estado Miembro de la OIT, promueve:

9	¿Ámbitos de cooperación, tales como comités paritarios / mixtos de SST?	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
10	¿La implementación de sistemas de gestión de SST en las empresas, tal como se establece en las Directrices de OIT “ILO-OSH 2001”?	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>

En los procesos de integración regional:⁴⁴

11	¿Los instrumentos normativos sociolaborales receptan el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable?	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
12	¿Está de acuerdo que la CISS impulse un proyecto de Lineamientos Regionales de SST, en línea con la “Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo”? ⁴⁵	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>

Otros:

13	Qué otro Convenio de la OIT en materia de SST o Protocolo 2002 del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), ratificó su país, que considere oportuno señalar:
----	---

.....

.....

.....

.....

.....

Le solicitamos que tenga a bien enviar las respuestas por correo electrónico a antes de la fecha ...

⁴⁴ Comunidad Andina (CAN) Mercado Común del Sur (MERCOSUR) Comunidad del Caribe (CARICOM) Sistema de la Integración Centroamericana (SICA) Alianza del Pacífico, etc.

⁴⁵ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_848653.pdf
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf

Indicadores

- ▶ número de ratificaciones del Convenio núm. 155, de su Protocolo de 2002 y del Convenio núm. 187;
- ▶ número de ratificaciones de otros convenios actualizados sobre SST;
- ▶ número de países que han elaborado y adoptado un perfil nacional de SST;
- ▶ número de países que han elaborado y adoptado una política y programa nacional de SST
- ▶ número de países que han presentado o adoptado la legislación nacional necesaria para la ratificación o aplicación;
- ▶ número de comunicaciones remitidas por los Estados Miembros para notificar las decisiones que hayan adoptado para aplicar de manera efectiva el Convenio núm. 155, su Protocolo de 2002 y el Convenio núm. 187 y otros instrumentos de SST;
- ▶ número de solicitudes de asistencia con miras a la ratificación o aplicación del Convenio núm. 155, de su Protocolo de 2002 y del Convenio núm. 187 y de otros instrumentos de SST;
- ▶ número de países que han establecido, o mejorado sustancialmente, sistemas nacionales para el registro y la notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;
- ▶ número de países que han establecido una metodología y utilizan indicadores específicos de seguridad y salud en el trabajo;
- ▶ número de solicitudes de asistencia con miras a la ratificación o aplicación de instrumentos sobre SST, en particular solicitudes de las autoridades nacionales para conocer los dictámenes o consejos jurídicos necesarios para la ratificación;
- ▶ número de países que han aplicado las Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001);
- ▶ número de casos en los que ha habido una mejora en la aplicación con arreglo a los comentarios positivos (expresiones de interés o de satisfacción) formulados por los órganos de control en relación con la aplicación del Convenio núm. 155, de su Protocolo de 2002 y del Convenio núm. 187 y de otros convenios sobre SST;
- ▶ número de personas que han recibido efectivamente formación de la OIT y que han participado en actividades de fortalecimiento de la capacidad en materia de SST organizadas a nivel nacional, regional e internacional;
- ▶ número de solicitudes de material de formación y documentos temáticos y de investigación que han de producirse;
- ▶ número de Programas de Trabajo Decente por País que incluyen compromisos para mejorar el sistema de SST;
- ▶ información presentada por los países sobre las disminuciones en el número de muertes, accidentes y enfermedades que se han registrado gracias a una mejor puesta en práctica de las medidas de SST en los lugares de trabajo, y
- ▶ número de casos en que los mandantes, con el apoyo de la OIT, adoptan leyes, perfiles nacionales o sectoriales o una política o programa, mejoran la aplicación o ratifican los convenios en materia de SST

Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar"

Los Principios Rectores fueron elaborados por el Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. El Representante Especial adjuntó los Principios Rectores a su informe final al Consejo de Derechos Humanos (A/HRC/17/31), que también incluye una introducción a dichos Principios y un resumen del proceso que llevó a su elaboración.

El Consejo de Derechos Humanos hizo suyos los Principios Rectores en su resolución 17/4, de 16 de junio de 2011.

De su capítulo II. La Responsabilidad de las Empresas de Respetar los Derechos Humanos, apartado A. Principios Fundacionales, destacamos: *"12. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se refiere a los derechos humanos internacionalmente reconocidos – que abarcan, como mínimo, los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo."*

Este principio cobra especial atención a partir de la "Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo", adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo el 6 de junio de 2022.

Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (revisión 2011)

Son recomendaciones dirigidas por los gobiernos a las empresas multinacionales que operan en países adherentes o que tienen su sede en ellos. Contienen principios y normas no vinculantes para una conducta empresarial responsable dentro del contexto global, conformes con las leyes aplicables y las normas reconocidas internacionalmente. Las Directrices constituyen el único código de conducta empresarial responsable, exhaustivo y acordado multilateralmente, que los gobiernos se han comprometido a promover.

De la materia que nos ocupa destacamos el Título V. Empleo y relaciones laborales, que entre otras recomendaciones expresa: *"En el marco de las disposiciones legales y regulatorias aplicables y de las prácticas vigentes en materia de empleo y relaciones laborales, así como de las normas laborales internacionales que resulten de aplicación, las empresas deberán: ... 4. c) Adoptar las medidas adecuadas para garantizar, en sus actividades, la salud y la seguridad en el lugar de trabajo"*.

Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social

Fue adoptada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su 204.^a reunión (Ginebra, noviembre de 1977) y enmendada en sus 279.^a (noviembre de 2000), 295.^a (marzo de 2006) y 329.^a (marzo de 2017) reuniones.

Las enmiendas introducidas han servido para añadir un enunciado sobre una cultura de prevención en materia de seguridad y salud en las empresas, sobre la importancia de combatir la violencia en el lugar de trabajo y sobre la concesión de una indemnización a los trabajadores que hayan sufrido accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

Se transcriben los párrafos 43 a 46 sobre Seguridad y salud, del capítulo Condiciones de trabajo y de vida:

43. Los gobiernos deberían asegurarse de que tanto las empresas multinacionales como las nacionales apliquen normas adecuadas en materia de seguridad y salud, y contribuyan a instaurar una cultura de prevención en materia de seguridad y salud en las empresas, logrando de manera progresiva un entorno de trabajo seguro y saludable. Ello también incluiría medidas para combatir la violencia contra las mujeres y los hombres en el lugar de trabajo y la prestación de atención a la seguridad en las instalaciones. También deberían tenerse en cuenta las normas internacionales del trabajo pertinentes, incluida la lista de enfermedades profesionales, y las directrices y los repertorios de recomendaciones prácticas de la OIT que figuran en la lista actual de publicaciones de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo. Debería concederse una indemnización a los trabajadores que hayan sufrido accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.
44. Las empresas multinacionales deberían aplicar las normas más elevadas en materia de seguridad y salud, de conformidad con las exigencias nacionales, teniendo en cuenta la experiencia adquirida a este respecto en el conjunto de la empresa, incluido cualquier conocimiento sobre riesgos especiales. También deberían facilitar, a los representantes de los trabajadores y, si así lo solicitan, a las autoridades competentes y a las organizaciones de trabajadores y de empleadores en todos los países en que operen, la información relativa a las normas en materia de seguridad y salud aplicables a sus operaciones locales que observen en otros países. En particular, deberían poner en conocimiento de los interesados los riesgos especiales y las medidas de protección correspondientes que guarden relación con nuevos productos y procedimientos de fabricación. Debe esperarse de estas empresas, al igual que de las empresas nacionales comparables, que desempeñen un papel destacado en el examen de las causas de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo y en la aplicación de las mejoras resultantes en el conjunto de la empresa.
45. Las empresas multinacionales deberían cooperar en la labor de las organizaciones internacionales que se encargan de la elaboración y adopción de las normas internacionales sobre la seguridad y la salud.
46. De conformidad con la práctica nacional, las empresas multinacionales deberían cooperar plenamente con las autoridades competentes en materia de seguridad y salud, con los representantes de los trabajadores y sus organizaciones y con las instituciones establecidas a ese respecto. Cuando corresponda, deberían incorporarse las cuestiones relativas a la seguridad y la salud en los convenios colectivos concertados con los representantes de los trabajadores y sus organizaciones.

ISO 26000:2010 Guía de responsabilidad social

La Organización Internacional de Normalización (ISO) elaboró esta guía, que entre otros objetivos, desarrolla un instrumento para fomentar una mayor toma de conciencia y observancia de los principios en el ámbito de la responsabilidad social. Está diseñada como un conjunto de principios rectores solamente, y no implica la certificación de terceros. La ISO firmó un Memorando de Entendimiento con la OIT para establecer la cooperación entre las Partes con el fin de garantizar que toda norma internacional ISO en el campo de la responsabilidad social sea coherente y complementaria con la aplicación de las normas internacionales del trabajo, a la vez que ISO reconoce a la OIT como el órgano competente para establecer y supervisar las normas internacionales del trabajo y la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, como instrumento internacional relacionado con la responsabilidad social empresarial.

La Guía ISO 26000 dentro su apartado 6.4 “Prácticas Laborales” incluye 6.4.6 “Asunto 4 sobre prácticas laborales: salud y seguridad ocupacional”:

6.4.6.1 Descripción del asunto

La salud y la seguridad en el trabajo implica promover y el mantener el nivel más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores y prevenir daños en la salud provocados por las condiciones laborales.

También se refiere a la protección de los trabajadores frente a riesgos para la salud y a la adaptación del ambiente de trabajo a las necesidades fisiológicas y psicológicas de los trabajadores.

La carga financiera y social por enfermedades, lesiones y muertes relacionadas con empleo es elevada para la sociedad. La contaminación accidental y crónica y otros riesgos en el lugar de trabajo que son perjudiciales para los trabajadores también pueden generar impactos en la comunidad y en el medio

ambiente. (Para obtener más información sobre los riesgos ambientales, véase el apartado 6.5. Los temas de salud y seguridad se relacionan con equipos, procesos, prácticas y sustancias (químicas, físicas y biológicas) peligrosos.

6.4.6.2 Acciones y expectativas relacionadas

Una organización debería:

- desarrollar, implementar y mantener una política de salud y seguridad ocupacional basada en el principio de que normas sólidas en materia de salud y seguridad y el desempeño de la organización se apoyan y refuerzan mutuamente;
- comprender y aplicar principios de gestión de la salud y la seguridad, incluyendo la jerarquía de controles: eliminación, sustitución, controles de ingeniería, controles administrativos, procedimientos laborales y equipos de protección personal;
- analizar y controlar los riesgos para la salud y la seguridad derivados sus actividades;
- comunicar la exigencia que establece que los trabajadores deberían seguir todas las prácticas de seguridad en todo momento y asegurarse que los trabajadores siguen los procedimientos adecuados;
- proporcionar el equipos de seguridad necesario, incluyendo el equipo de protección personal, para la prevención de lesiones, enfermedades y accidentes laborales, así como para el tratamiento de emergencias;
- registrar e investigar todos los incidentes y problemas en materia de salud y seguridad, con el objeto de minimizarlos o eliminarlos;
- abordar las maneras específicas en los riesgos de salud y seguridad ocupacional afectan de forma diferente a mujeres (como, por ejemplo, a las embarazadas, las que han dado a luz recientemente o las que se encuentran en periodo de lactancia) y a hombres, o a trabajadores en circunstancias concretas, como, por ejemplo, las personas con discapacidad, los trabajadores sin experiencias o los jóvenes;
- proporcionar protección equitativa en salud y seguridad a trabajadores de tiempo parcial y temporales, así como a los trabajadores subcontratados;
- esforzarse por eliminar los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo que contribuyen o provocan estrés y enfermedades;
- proporcionar la formación adecuada en todos los aspectos pertinentes a todo el personal;
- respetar el principio de que las medidas de salud y seguridad en el lugar de trabajo no deberían involucrar gastos monetarios por parte de los trabajadores; y
- basar sus sistemas de salud, seguridad y medio ambiente en la participación de los trabajadores afectados (véase el recuadro 9) y reconocer y respetar los derechos de los trabajadores a:
 - obtener información completa y precisa, en el momento oportuno, concerniente a los riesgos de salud y seguridad y de las mejores prácticas empleadas para hacer frente a esos riesgos;
 - consultar y ser consultado, libremente, acerca de todos los aspectos de salud y seguridad relacionados con su trabajo;
 - rechazar un trabajo sobre el que razonablemente pueda pensarse que representa un peligro inminente o serio para su vida o salud o para la vida y la salud de otros;
 - buscar asesoramiento externo de organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como de otras que tengan conocimiento en el tema;
 - informar a las autoridades competentes sobre asuntos de salud y seguridad;
 - participar en decisiones y actividades relacionadas con salud y seguridad; incluyendo la investigación de incidentes y accidentes, y
 - estar libres de las amenazas de represalias por llevar a cabo cualquiera de las acciones mencionadas.

Recuadro 9 - Comités paritarios de salud y seguridad

Un programa eficaz de salud y seguridad en el trabajo depende del involucramiento de los trabajadores.

Los comités paritarios de salud y seguridad pueden constituir la parte más importante del programa de salud y seguridad de una organización. Los comités paritarios pueden:

- recopilar información;
- desarrollar y divulgar manuales de seguridad y programas de capacitación;
- informar, registrar e investigar accidentes, e
- inspeccionar y dar respuestas a problemas planteados por los empleados o la Dirección.

Los representantes de los trabajadores en estos comités no deben ser designados por la Dirección, sino elegidos por los propios trabajadores. La composición de estos comités debería estar repartida de forma equitativa entre la Dirección y los representantes de los trabajadores y, siempre que fuera posible, debería incluir hombres y mujeres. Los comités deberían tener el tamaño adecuado para que pudieran estar representados todos los turnos, secciones y localizaciones de la organización. No deberían considerarse sustitutos de los comités de empresa o de las organizaciones de los trabajadores.

La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Guía para la interpretación, ONU, 2012

Como ya mencionamos, en junio de 2011, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas hizo suyos los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos que le presentó el Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas, Profesor John Ruggie. Con ese acto, los Principios Rectores quedaron consagrados como la norma de conducta a nivel mundial que se espera de todas las empresas y de todos los Estados en relación con las empresas y los derechos humanos.

Aunque no tienen por sí mismos un carácter jurídicamente vinculante, en los Principios Rectores se analizan las repercusiones que las normas y prácticas actuales tienen para los Estados y las empresas y se incluyen algunos aspectos que se contemplan de diversas formas en la legislación nacional e internacional.

La presente Guía no modifica ni añade nada a los Principios Rectores o a las expectativas que en ellos se establecen en relación con las empresas. Su propósito es ofrecer una explicación adicional de los Principios Rectores basada en los antecedentes con el fin de facilitar la plena comprensión de su significado y su objetivo.

El contenido de la Guía fue objeto de numerosas consultas durante los seis años del mandato del Profesor Ruggie y se reflejó en sus muchos discursos e informes públicos, pero, hasta la fecha, ese contenido nunca se había reunido en un único documento.

En el capítulo II de la guía (Principios fundacionales) se orienta sobre los Principios Rectores 11 y 12 y responde la pregunta *¿Qué otras normas de derechos humanos pueden revestir interés?: “Dependiendo de las circunstancias en que se realicen sus actividades, es posible que las empresas deban tener en cuenta otras normas además de la Carta Internacional de Derechos Humanos y los convenios fundamentales de la OIT para garantizar que actúan de una forma respetuosa con los derechos humanos”.*

La guía cuenta con dos anexos que enumeran: I. Los derechos contenidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos y en los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, y II. Ejemplos de recursos especializados externos.

Declaración Sociolaboral del MERCOSUR (2015)

Artículo 25 - Salud y Seguridad en el Trabajo:

1. Los Estados Partes deberán, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, formular, planificar, implementar, controlar y evaluar periódicamente, un sistema nacional de salud y seguridad en el trabajo, que garantice la mejora continua de las condiciones y del ambiente del trabajo.
2. Las instituciones gubernamentales responsables del sistema de salud y seguridad en el país deberán crear canales permanentes de consulta a las representaciones de trabajadores y empleadores que permitan su participación efectiva en la elaboración e implementación de políticas nacionales de condiciones y medio ambiente de trabajo.
3. El sistema de seguridad y salud deberá disponer de mecanismos de notificación obligatoria de los accidentes y enfermedades laborales que permitan la elaboración de estadísticas anuales sobre la materia, debiendo estar disponibles para el conocimiento del público interesado.
4. Los Estados Partes deberán instituir, mantener y fortalecer los servicios de inspección de trabajo, dotándolos de los recursos materiales y legales necesarios para que hagan posible un desempeño efectivo en el control de las condiciones y el medio ambiente de trabajo para una protección adecuada de la salud física y psíquica de los trabajadores.
5. El sistema de salud y seguridad en el trabajo deberá prever el acceso a la orientación, educación, formación e información en materia de salud y seguridad en el trabajo, disponibles para trabajadores, empleadores y especialistas del área.
6. El sistema de salud y seguridad en el trabajo deberá prever la participación de trabajadores y empleadores en el ámbito de las empresas con el objetivo de prevenir accidentes y enfermedades originadas en el trabajo, de forma de hacer compatible, permanentemente, el trabajo con la preservación de la vida y la promoción de la salud de los trabajadores.
7. La legislación y las prácticas nacionales deberán garantizar que la fabricación, uso, cesión a título oneroso o gratuito de máquinas, equipamientos y tecnologías, sean seguros.
8. La adopción de medidas de protección contra los riesgos ocupacionales y el sistema de salud y seguridad en el trabajo deberán crear condiciones que privilegien las acciones de carácter colectivo. Cuando las medidas colectivas no fueren suficientes para el control de riesgos, o mientras estuvieren siendo implementadas o en situaciones de emergencia, las empresas deberán proporcionar a los trabajadores, gratuitamente, equipos de protección individual adecuados para los riesgos y en perfecto estado de conservación y funcionamiento e instruirlos para su uso.
9. El sistema de seguridad y de salud deberá crear controles adecuados de sustancias, procedimientos y tecnologías que, en base a la evidencia científica, puedan producir efectos graves sobre la salud de los trabajadores.
10. Las legislaciones nacionales deberán prever que las empresas extranjeras instaladas en los países del MERCOSUR deben cumplir las mismas condiciones de salud y seguridad que las empresas del MERCOSUR.

Los Estados Partes promoverán que cuando estas empresas dispongan de estándares superiores en sus casas matrices o filiales, estos sean aplicados en los países del MERCOSUR.

11. La legislación y las prácticas nacionales deberán garantizar que los trabajadores puedan negarse a desarrollar sus actividades laborales siempre que existan condiciones de riesgo grave e inminente, sin perjuicio para ellos, de acuerdo a la legislación y usos nacionales.
12. Los Estados Partes reconocerán el derecho a la información de los trabajadores sobre los riesgos permanentes en los diversos procesos de trabajo y las medidas adoptadas para su control o eliminación.
13. La legislación y las prácticas nacionales deberán prever los servicios competentes de salud y seguridad en el trabajo con el objetivo de asesorar a los empleadores y trabajadores en la prevención de los accidentes y enfermedades profesionales.

Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable, 2018

Su objetivo es brindar apoyo práctico a las empresas en la implementación de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, a través de la explicación, en un lenguaje sencillo, de sus recomendaciones en materia de debida diligencia y sus disposiciones asociadas. La implementación de estas recomendaciones ayuda a las empresas a evitar y abordar los impactos negativos que podrían asociarse con sus actividades, cadenas de suministro y otras relaciones comerciales, con respecto a los trabajadores, los derechos humanos, el medio ambiente, el cohecho, los consumidores y el gobierno corporativo.

La guía promueve, entre los gobiernos y las partes interesadas, un consenso sobre la debida diligencia para una conducta empresarial responsable, y contribuye a que las empresas implementen las recomendaciones en materia de debida diligencia recogidas en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, y en la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT.

La guía responde a la Declaración de los Líderes del G7, adoptada en Schloss Elmau (2015), en la que se reconoce la importancia de establecer un consenso sobre la debida diligencia, en particular para las pequeñas y medianas empresas, alentando a las empresas activas o con sede en sus países a implementar la debida diligencia en sus cadenas de suministro.

El anexo de la guía incluye explicaciones adicionales, consejos y ejemplos ilustrativos en materia de debida diligencia.

En la tabla 2 de la guía se brindan ejemplos de impactos negativos sobre cuestiones que abarcan las líneas directrices de la OCDE para EMN en el Capítulo V Empleo y Relaciones laborales:

- No adaptar la maquinaria, equipos, jornada laboral, organización del trabajo y procesos laborales a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores (OCDE, 2011, Capítulo V, 1 (e); OIT, 1981, nro. 155).
- No reemplazar las sustancias peligrosas por sustancias inofensivas o menos peligrosas, siempre que sea posible (OIT, 1988, nro. 167).

También menciona otros ejemplos vinculados a:

- Divulgación de información: No proporcionar al público y a los trabajadores información adecuada, medible y verificable (cuando corresponda) e información oportuna sobre los posibles impactos al medio ambiente, a la salud y a la seguridad, producto de las actividades de la empresa.
- Prevenir y mitigar impactos negativos: Con respecto a la salud y la seguridad en el trabajo, la eliminación del peligro es el mejor medio para prevenir lesiones y enfermedades en un primer momento.
- Diferencia entre un sistema de alerta temprana y un proceso para permitir la reparación: una empresa podría establecer una línea telefónica directa para trabajadores, de forma que tengan la oportunidad de plantear inquietudes sobre temas que afectan sus derechos, como las condiciones de salud y seguridad.

Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada el 6 de junio de 2022

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en su 110.^a reunión (2022),

Recordando la adopción en su 86.^a reunión (1998) de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que constituyó un hito determinante para la consecución de los objetivos de la Organización;

Recordando que en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, adoptada en 2019 con miras a promover un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas y configurar un

futuro del trabajo que haga realidad la visión fundadora de la Organización, la Conferencia declaró que las condiciones de trabajo seguras y saludables son fundamentales para el trabajo decente;

Consciente de la vital importancia de la seguridad y salud en el trabajo, que ha quedado claramente demostrada con la pandemia de COVID-19 y sus profundas y transformadoras repercusiones en el mundo del trabajo;

Constatando que, para lograr un entorno de trabajo seguro y saludable, se requiere la participación activa de los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos, así como mediante el diálogo social y la cooperación;

Deseosa de incluir un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo como medio para fomentar la visibilidad y el impacto de los valores fundamentales y el Programa de Trabajo Decente de la OIT;

Considerando que ello debería revestir la forma de una enmienda a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo,

1. Decide enmendar el párrafo 2 de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo para incluir, después de las palabras «la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación», las palabras «y e) un entorno de trabajo seguro y saludable» e introducir las consiguientes enmiendas en el anexo de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa y en el Pacto Mundial para el Empleo, las cuales se especifican en el anexo a la presente resolución;
2. Decide que los instrumentos mencionados se denominen en lo sucesivo «Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022», «Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), en su versión enmendada en 2022» y «Pacto Mundial para el Empleo (2009), en su versión enmendada en 2022»;
3. Declara que el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) deben ser considerados convenios fundamentales en el sentido enunciado en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022;
4. Invita al Consejo de Administración a que adopte todas las medidas apropiadas con miras a introducir ciertas enmiendas que se derivan consiguientemente de la adopción de la presente resolución en todas las normas internacionales del trabajo pertinentes, en la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, y en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), en su versión enmendada en 2022, cuando corresponda, y
5. Declara que nada en esta resolución debe interpretarse en el sentido de que afecte de algún modo no intencionado a los derechos y obligaciones de un Miembro dimanantes de los acuerdos de comercio y de inversión existentes entre Estados.

Anexo

Consiguientes enmiendas al anexo de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022

Parte II

A. Objeto y ámbito de aplicación

[...]

2. El seguimiento abarcará las cinco categorías de principios y derechos fundamentales enumerados en la Declaración.

Parte III

A. Objeto y ámbito de aplicación

1. El objeto del informe global es facilitar una imagen global y dinámica de cada una de las cinco categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo observada en el periodo anterior, servir de base a la evaluación de la eficacia de la asistencia prestada por la Organización y establecer las prioridades para el periodo siguiente, incluso mediante programas de acción en materia de cooperación técnica destinados a movilizar los recursos internos y externos necesarios al respecto.

Consiguiente enmienda a la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), en su versión enmendada en 2022

Cuarto párrafo del preámbulo

Convencida de que la Organización Internacional del Trabajo ha de desempeñar un papel clave para contribuir a la promoción y al logro del progreso y de la justicia social en un entorno en constante evolución:

[...]

— recogiendo y reafirmando la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022, en virtud de la cual los Miembros reconocen, en el cumplimiento del mandato de la Organización, la importancia y el significado especiales de los derechos fundamentales, es decir: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, y *un entorno de trabajo seguro y saludable*;

Consiguientes enmiendas al Pacto Mundial para el Empleo

Párrafo 9

9. Las acciones deben guiarse por el Programa de Trabajo Decente y los compromisos asumidos por la OIT y sus mandantes en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), en su versión enmendada en 2022. [...]

Párrafo 14

14. Las normas internacionales del trabajo constituyen una base para sustentar y apoyar los derechos en el trabajo, y contribuyen a desarrollar una cultura de diálogo social especialmente útil en tiempos de crisis. Para evitar que se desate una espiral descendente en las condiciones laborales y sustentar la recuperación, es especialmente importante reconocer que:

1) el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo es fundamental para la dignidad humana. También es esencial para la recuperación y el desarrollo. En consecuencia, hay que aumentar:

i) la vigilancia para conseguir la eliminación y evitar el incremento de las distintas formas de trabajo forzoso, trabajo infantil y discriminación en el trabajo, así como para conseguir un entorno de trabajo seguro y saludable; y

ii) el respeto de la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de sindicación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, en cuanto mecanismos propicios a un diálogo social productivo en tiempos de mayor tensión social, tanto en la economía informal como en la economía formal.

Párrafo 28

La OIT se compromete a asignar los recursos humanos y financieros necesarios y a colaborar con otros organismos a fin de prestar asistencia a los mandantes que así lo soliciten para utilizar el Pacto Mundial para el Empleo. En dicha labor, la OIT tomará como guía la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), en su versión enmendada en 2022, y la Resolución asociada a la misma.

[Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo \(1998\), versión enmendada en 2022](#)

La Conferencia Internacional del Trabajo,

1. Recuerda:

a) que al incorporarse libremente a la OIT, todos los Miembros han aceptado los principios y derechos enunciados en su Constitución y en la Declaración de Filadelfia, y se han comprometido a esforzarse por lograr los objetivos generales de la Organización en toda la medida de sus posibilidades y atendiendo a sus condiciones específicas;

b) que esos principios y derechos han sido expresados y desarrollados en forma de derechos y obligaciones específicos en convenios que han sido reconocidos como fundamentales dentro y fuera de la Organización.

2. Declara que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir:

a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;

b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;

c) la abolición efectiva del trabajo infantil;

d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y

e) un entorno de trabajo seguro y saludable.

Declaración sobre lugares de trabajo seguros y saludables del G20, 2014

Prevención del desempleo estructural, creación de mejores empleos e impulso de la participación

Introducción

1. Nosotros, los Ministros de Trabajo y Empleo de las economías invitadas y miembros del G20, nos encontramos reunidos en Melbourne los días 10 y 11 de setiembre de 2014 para debatir políticas de trabajo y empleo y estrategias para abordar los desafíos que se nos presentan, tanto en el ámbito nacional como global.

Promoción de lugares de trabajo más seguros

17. Mejorar la seguridad y la salud en los lugares de trabajo es una prioridad urgente que protege a los trabajadores y contribuye a incrementar la productividad y el crecimiento. Acordamos continuar tomando medidas que reduzcan los costos humanos y económicos significativos relativos a los lugares de trabajo inseguros y las enfermedades relacionadas con el trabajo. Respalamos la Declaración adjunta sobre lugares de trabajo seguros y saludables el G20 (Anexo C) y nos comprometemos a implementar, en cuanto sea necesario, sus recomendaciones, en colaboración con los gobiernos, organizaciones internacionales y actores sociales.

Anexo C - Declaración sobre lugares de trabajo seguros y saludables del G20

Los lugares de trabajo seguros y saludables son un elemento esencial para un crecimiento fuerte, sustentable e inclusivo. Los accidentes y las enfermedades relacionados con el trabajo dan como resultado la muerte de más de 6.300 trabajadores por día y la pérdida de 4% del PBI global en costos directos e indirectos por año, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Estos accidentes y enfermedades son no sólo una tragedia humana terrible, sino que también contribuyen a la pérdida de días de trabajo, a una disminución en la productividad, a malas relaciones entre las empresas y los trabajadores, y a otras consecuencias que dañan a personas, familias, empresas, comunidades y economías nacionales.

Los miembros del G-20 se comprometen a mejorar las condiciones de salud y seguridad en el trabajo (SST) en nuestras propias economías y en todo el mundo. En este sentido, subrayamos la necesidad de marcos legales de SST adecuados y robustos así como también sistemas efectivos para la observancia y cumplimiento, gestión de la salud y la seguridad, y la recolección de datos. Tomamos nota asimismo del rol vital desempeñado por los actores sociales en la producción de lugares de trabajo seguros y saludables. Alentamos a los países a considerar la ratificación de los convenios relevantes

de la OIT y a hacer un uso efectivo de los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT y las Directrices de la OCDE sobre empresas multinacionales.

Nos comprometemos a tomar medidas que mejoren la SST mediante las siguientes medidas a nivel de país y colectivas, teniendo en cuenta el contexto nacional de cada país.

Continuamos con nuestro compromiso de revisar los avances respecto de estas medidas durante futuras presidencias del G20.

1. Procurar asegurarse de que los órganos nacionales de seguridad y salud den respuesta a las necesidades de los trabajadores y empleadores mediante asesoramiento continuo, incentivos efectivos y servicios de asesoramiento relativos a potenciales amenazas, medidas preventivas y protectoras, y gestión y control de riesgos.
2. Fortalecer la legislación y proveer recursos adecuados para la prevención y compensación, capacitación, asistencia en el cumplimiento, y esfuerzos de observancia.
3. Mejorar la recopilación de datos y utilizar los datos empíricos para informar sobre el diseño de programas y apuntar de manera efectiva al cumplimiento y redoblar los esfuerzos.
4. Tomar medidas orientadas para mejorar las condiciones de SST para los trabajadores vulnerables y en sectores de alto riesgo.
5. Generar conciencia, en especial entre las pequeñas y medianas empresas, sobre la importancia de la SST y el impacto positivo que tienen los lugares de trabajo más seguros y saludables en la productividad, la participación de la población activa, el crecimiento económico y el desarrollo sustentable.
6. Compilar y compartir las buenas prácticas entre los miembros del G20 y los países interesados no pertenecientes al G20, y apoyar los estudios sobre los nuevos desafíos resultantes de los avances tecnológicos y los cambios demográficos.
7. Apoyar los esfuerzos voluntarios nacionales e internacionales para implementar intercambios, compartir tecnologías relevantes, y coordinar la cooperación técnica.
8. Generar la colaboración con la OIT para mejorar la SST global y promover la colaboración entre los esfuerzos del G20 a nivel nacional, bilateral y colectivo.
9. Continuar involucrándose estrechamente con los actores sociales en relación con las acciones colectivas y nacionales para mejorar la SST, y
10. Promover las prácticas empresariales responsables y el compromiso efectivo de las cadenas de abastecimiento para mejorar la SST en referencia a las directrices y normas internacionales de la ONU, OIT y OCDE, según sea apropiado.

Todos los textos completos de los instrumentos en <https://www.argentina.gob.ar/srt/prevencion/g20/planes-trabajo-red-expertos-SST-G20>

BIBLIOGRAFIA

- Bolis, Mónica (2001), Legislación y Control de Riesgos de Salud en América Latina, BID
- Bueno, Carmen (2022), Un entorno de trabajo seguro y saludable: nuevo principio y derecho fundamental en el trabajo, OIT.
- CIESS (1992), Seminario sobre Derechos Humanos y Seguridad Social en América, http://biblioteca.cieess.org/adiss/r605/seminario_derechos_humanos_y_seguridad_social_en_amrica
- CIESS (1992), Derechos humanos y seguridad social. Declaraciones, resoluciones y recomendaciones internacionales, http://biblioteca.cieess.org/adiss/r187/derechos_humanos_y_seguridad_social_declaraciones_resoluciones_y_recomendaciones_internacionales
- CIESS (1992), Mesa redonda “Derechos humanos y seguridad social”, http://biblioteca.cieess.org/adiss/r503/derechos_humanos_y_seguridad_social_mesa_redonda
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917), <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/1917.pdf>
- Constitución de la Nación Argentina (1949), http://www.jus.gob.ar/media/1306658/constitucion_1949.pdf
- Garciamarín Hernández, Hugo (2019), <https://ciss-bienestar.org/cuadernos/pdf/La-fundacion-de-la-conferencia-interamericana-de-seguridad-social.pdf> y <http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/9861>
- Grisolia, Julio (1999), Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Editorial Depalma.
- OIT (2022), Informe VII Inclusión de las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/110/reports/reports-to-the-conference/WCMS_844937/lang--es/index.htm
- OIT (2013), Crear una cultura de prevención en materia de seguridad y salud. Guía sobre los Convenios núms. 187, 155 y su Protocolo de 2002, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_233220.pdf
- OIT (2010), Plan de acción (2010-2016) para alcanzar un amplio grado de ratificación y de aplicación efectiva de los instrumentos sobre seguridad y salud en el trabajo (Convenio núm. 155, su Protocolo de 2002, y Convenio núm. 187), https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_125637/lang--es/index.htm
- OIT (2010), Estudio general relativo al Convenio núm. 155, a la Recomendación núm. 164) y al Protocolo de 2002, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_103489.pdf
- OIT (2022), Informe VII: Inclusión de las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/110/reports/reports-to-the-conference/WCMS_844937/lang--es/index.htm
- OIT (2013), Crear una cultura de prevención en materia de seguridad y salud. Guía sobre los Convenios núms. 187, 155 y su Protocolo de 2002, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_233220.pdf

- OIT (2010), Plan de acción (2010-2016) para alcanzar un amplio grado de ratificación y de aplicación efectiva de los instrumentos sobre seguridad y salud en el trabajo (Convenio núm. 155, su Protocolo de 2002, y Convenio núm. 187), https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_125637/lang--es/index.htm
- OIT (2009), Estudio general relativo al Convenio núm. 155, a la Recomendación núm. 164) y al Protocolo de 2002, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_103489.pdf
- OIT - NATLEX, registros de textos legales sobre trabajo, https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.home?p_lang=es
- OMS (1995), Estrategia mundial de la salud ocupacional para todos, https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42109/951802071X_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- OMS (1994), Declaración sobre salud ocupacional para todos, https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/58824/WHO_OCH_94.1_spa.pdf?sequence=1
- Palacios, Guillermo (2019), Crónica de una jornada institucional. Historia del CIESS [1963-2012], <http://biblioteca.cieess.org:8081/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=28710>
- San Juan, Claudio (2013), Una aproximación a los sistemas de salud y seguridad de los trabajadores en los países de la Unión de Naciones Suramericanas -UNASUR-.
- San Juan, Claudio (2015), Aportes para el desarrollo de una hoja de ruta sobre salud y seguridad de los trabajadores en los países de la Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños -CELAC-.
- San Juan, Claudio (2022), Las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (Parte I).

ACERCA DEL AUTOR

CLAUDIO ANIBAL SAN JUAN

- Miembro de la “Red Euro-Latinoamericana de Análisis sobre Trabajo y Sindicalismo” (RELATS), coordinador del eje temático Salud y Seguridad en el Trabajo.
- Profesional Sr. de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (Argentina), desde el año 2001.
- Licenciado en Higiene y Seguridad en el Trabajo, Universidad de Morón (1990); Magíster en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales, Universidad Nacional de Tres de Febrero (2011), Magíster en Derechos Humanos, Estado y Sociedad, Universidad Nacional de Tres de Febrero (2017), Certificado en la “Academia sobre el cumplimiento de la normas en el lugar de trabajo mediante la inspección del trabajo” (OIT).
- Actividad docente: ex profesor Asociado de la asignatura “Práctica Profesional” de la carrera Licenciatura en Higiene y Seguridad en el Trabajo”, en la Facultad de Informática y Técnicas Especiales de la Universidad de Morón y ex rector de la Escuela Superior de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Vinculado con la Comisión Americana de Prevención de Riesgos en el Trabajo de la CISS desde 2005.
- De sus últimas publicaciones destacamos “La construcción de una agenda de prevención de riesgos laborales en las Américas” (2022).