



Oficina  
Internacional  
del Trabajo  
Ginebra



# Plan Seguro, Plan Saludable: Directrices para la elaboración de programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo



Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente  
(SafeWork)

## Plan Seguro, Plan Saludable:

Directrices para la elaboración  
de programas nacionales  
de seguridad y salud en el trabajo

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

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

*Plan Seguro, Plan Saludable: Directrices para la elaboración de programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo*  
Primera edición 2013

ISBN 978-92-2-327071-1 (web pdf)

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolos a Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org).

Vea nuestro sitio en la red: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).



**La presente guía se elaboró en el marco del proyecto del Organismo Sueco de Cooperación para el Desarrollo Internacional (SIDA) titulado «Linking safety and health at work to sustainable economic development: From theory and platitudes to conviction and action» (2009–2012).**

El proyecto tiene por objeto potenciar la mejora de la salud y seguridad en el trabajo para todos los trabajadores mediante la elaboración de productos de ámbito mundial que colmen las lagunas metodológicas e informativas en dicha esfera y movilizándolo a las partes interesadas de los diferentes países para que apliquen medidas prácticas en el ámbito nacional y local y en las empresas. Entre los resultados del proyecto se incluyen materiales didácticos, herramientas prácticas y orientaciones de política para reforzar las capacidades nacionales y locales en seguridad y salud en el trabajo y para ayudar a los mandantes a concebir y poner en marcha políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo.



***«El trabajo que respeta la dignidad humana es la esencia del trabajo decente, la misión de la OIT. El trabajo decente debe ser trabajo seguro».***

*Juan Somavia – Director General de la OIT (1999–2012)*



# Índice



<b>Prefacio</b> .....	ix
<b>Agradecimientos</b> .....	xi
<b>Abreviaturas</b> .....	xiii
<b>Introducción</b> .....	1

## **PARTE I:**

### **Proceso de preparación del programa nacional de seguridad y salud en el trabajo** 5

1. Garantizar la participación de todos – y de forma continuada .....	5
2. Establecimiento de un equipo tripartito nacional (ETN) .....	5
2.1. ¿Quién? .....	6
2.2. ¿Cómo? .....	7
3. Fases propuestas para la elaboración del programa nacional .....	9
3.1. Fase 1. Establecimiento del mecanismo de elaboración del programa nacional ..	9
3.2. Fase 2. Determinación del objetivo principal del programa nacional .....	9
3.3. Fase 3. Redacción del programa nacional .....	11
3.4. Fase 4. Seguimiento, evaluación y reexaminación del programa nacional ..	12

## **PARTE II:**

### **Directrices para la elaboración**

### **del programa nacional de seguridad y salud en el trabajo** 15

1. Primera etapa: Elaboración de la política nacional sobre SST .....	16
1.1. ¿Qué es una política nacional sobre SST? .....	16
1.2. Elementos comunes de las políticas nacionales sobre SST .....	17
2. Segunda etapa: Elaboración del perfil nacional de SST .....	19
2.1. Principios fundamentales .....	20
2.2. Contenido principal de un perfil nacional de SST .....	20
3. Tercera etapa: Elaboración del programa nacional de SST .....	36
3.1. Etapas básicas de la planificación .....	36
3.2. Determinación y análisis de problemas .....	37
3.3. Creación de opciones de política: Establecimiento de políticas prioritarias ..	39
3.4. Establecimiento de los objetivos del programa nacional de SST .....	41
3.5. Seguimiento, evaluación y reexaminación: hacia una mejora continua .....	44
3.6. Experiencias e ideas .....	45

<b>APÉNDICE I – La experiencia de varios países con los programas nacionales</b>	<b>47</b>
Australia: Reducir muertes y accidentes . . . . .	47
Francia: Cuatro objetivos, 23 medidas. . . . .	48
India: Compromiso de las partes interesadas. . . . .	49
Indonesia: Sinergia para la seguridad . . . . .	51
Kenya: Un programa anclado en la ley . . . . .	53
Mauricio: Tripartismo para la seguridad y la salud . . . . .	53
México: Reconocimiento de la calidad de las empresas . . . . .	54
Mongolia: Vínculos con la OIT para un programa nacional . . . . .	55
Nueva Zelanda: Motivar la autogestión de la SST . . . . .	56
Reino Unido: Consulta para el cambio . . . . .	58
Viet Nam: Cinco objetivos para 2010 . . . . .	59
<b>APÉNDICE II – Convenio y Recomendación de la OIT sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo</b>	<b>61</b>
Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, núm. 187, 2006 . . . . .	61
Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, núm. 197, 2006 . . . . .	65
<b>APÉNDICE III – Instrumentos de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo</b>	<b>69</b>
Convenios. . . . .	69
Recomendaciones . . . . .	70

## Prefacio

En 2006 la OIT adoptó el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, núm. 187. Uno de los objetivos era que los Miembros que lo ratificaran adoptaran de forma activa medidas destinadas a lograr gradualmente un medio ambiente de trabajo seguro y saludable a través de un sistema y programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo.

La presente guía forma parte de las iniciativas que la OIT pone en marcha continuamente para fomentar ese proceso y establece un marco para la elaboración de programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo (SST). Ofrece a los gobiernos, los empleadores y los trabajadores una asistencia por etapas para la elaboración de un programa nacional de SST. Tiene por objeto fomentar la adopción de medidas concertadas sobre cuestiones relacionadas con la SST a partir del compromiso de todos los actores que participan.

En la confección de la guía ha colaborado el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín, que a su vez ha puesto en marcha un módulo de formación de la OIT titulado *Development of a National Programme of Occupational Safety and Health*.

En particular, la guía está concebida para:

- garantizar un **entendimiento común**, entre socios nacionales e internacionales, de los procesos necesarios para ayudar a los países a preparar programas nacionales de SST;
- proponer un **enfoque práctico y por etapas** para la elaboración de programas nacionales, mediante un proceso concertado que parta de una participación nacional de base amplia y que a la vez la fomente;
- ofrecer **orientaciones** a los países, en particular a los funcionarios gubernamentales y los representantes de las organizaciones de empleadores y trabajadores y otras partes interesadas pertinentes, que les permita colaborar en la preparación de un programa nacional de SST equilibrado y completo; y
- ofrecer a la OIT y a otros organismos internacionales herramientas para un **planteamiento sustantivo común** en la mejora de la SST.

Disponer de un programa nacional permite a los países elaborar y comunicar sus estrategias para la mejora de la SST. El objetivo es reducir los accidentes, lesiones y enfermedades relacionados con el trabajo. El programa ofrece un punto de referencia para las organizaciones que se ocupan de aplicarlo. Para el público, constituye una forma de supervisar el progreso hacia los fines marcados.

La presente guía les llevará por todas las etapas necesarias para formular un programa nacional de SST. Parte del planteamiento del ciclo de política, es decir, analizar la situación y determinar los principales problemas, generar diferentes opciones de política y planificar su aplicación.

La guía se divide en dos secciones principales:

- En la parte I se propone un planteamiento por etapas para la elaboración de un programa nacional. Se indican los interlocutores que deberían participar y sus respectivas funciones.

- En la parte II se aborda el contenido del programa: la elaboración de una política nacional sobre SST; la composición del perfil nacional de SST; y las etapas posteriores de planificación estratégica, aplicación, seguimiento y reexamen del programa nacional de SST.

Los programas nacionales son específicos para cada país y, por lo tanto, no podemos indicar lo que debe figurar en el programa que vayan a preparar; ello dependerá de la coyuntura del país y de los recursos disponibles.

No obstante, confío en que la presente guía sea una fuente útil de información para los que participan en la preparación de programas nacionales de SST y, por lo tanto, lleve a una mejora de las condiciones de trabajo y una reducción en los accidentes laborales y las enfermedades profesionales.

Seiji Machida  
Director  
Programa de Seguridad y Salud  
en el Trabajo y Medio Ambiente (SafeWork)  
Oficina Internacional del Trabajo

## Agradecimientos

Muchas son las personas que han contribuido a la presente guía. Si bien se preparó siguiendo las orientaciones técnicas y supervisión de la Sra. Annie Rice, Especialista Técnica Superior en Seguridad y Salud en el Trabajo del Programa SafeWork, inicialmente se ocuparon de su redacción la Sra. Christine Yang y la Sra. Chiara Cirelli, cuya labor como trabajadoras en prácticas en la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) se agradece enormemente.

La labor de la Sra. Cirelli fue además decisiva para la recopilación de varios estudios monográficos. Quisiéramos dar las gracias en particular a las siguientes personal por su contribución a las directrices: Sr. B.C, Prabhakar, Presidente de la Asociación de Empleadores de Karnataka (India); Sr. Meshack Khisa, en nombre del Sindicato de Trabajadores de Plantaciones y Agrícolas de Kenya; Khindev Gunpath, funcionario de SST, Ministerio de Trabajo, Relaciones Industriales y Empleo (Mauricio); y Leticia del Rocío, asesora jurídica (México).

Una importante fuente de inspiración para el presente texto ha sido la *Guía de la OIT para la preparación de Planes de Acción Nacionales de Empleo Juvenil*, elaborada por el Sr. Gianni Rosas y la Sra. Giovanna Rossignotti. Valoramos el enfoque práctico de dicha guía y creemos que podría replicarse en este nuevo ámbito, pero con el objetivo de ofrecer un proceso por etapas para elaborar programas nacionales de SST que fomenten la participación de los países.

La guía se ha beneficiado de la revisión y corrección del Sr. Ian Graham y del Sr. Andrew Christian, asesores. Les damos las gracias por hacer que el texto sea accesible y fácil de utilizar para un público amplio.

Queremos también dar las gracias al Sr. Félix Martín-Daza, del Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín (Italia), que tuvo a bien elaborar un módulo de formación sobre la elaboración de programas nacionales de SST. En este contexto, la guía y el módulo de formación se complementan mutuamente y utilizan un lenguaje armonizado, aunque también pueden utilizarse como materiales independientes.

Asimismo, damos las gracias al Sr. Tsuyoshi Kawakami del Programa SafeWork de la OIT, cuya labor práctica en el fomento de la elaboración de programas nacionales de SST queda patente en la guía, así como en la supervisión del texto finalizado.

Finalmente, queremos agradecer a la Sra. Amélie Schmitt, Asesora Técnica Principal del proyecto conjunto OIT-UE en cuyo marco se elaboró el informe, por haber coordinado éste y otros textos conexos.



## Abreviaturas



<b>CIS</b>	Centro Internacional de Información sobre Seguridad y Salud en el Trabajo
<b>COCONASHT</b>	Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (México)
<b>COTU (K)</b>	Organización Central de Sindicatos (Kenya)
<b>DOHSS</b>	Dirección de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo (Kenya)
<b>ESIC</b>	Corporación de Seguro Estatal de los Empleados (India)
<b>ETN</b>	Equipo tripartito nacional
<b>FKE</b>	Federación de los Empleadores de Kenya
<b>HSC</b>	Comisión de Salud y Seguridad (Reino Unido)
<b>HSE</b>	Dirección de Salud y Seguridad (Reino Unido)
<b>IDH</b>	Informe sobre Desarrollo Humano (Naciones Unidas)
<b>IPCS</b>	Programa Internacional de Seguridad Química
<b>NOHSC</b>	Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (Australia)
<b>OIT</b>	Organización Internacional del Trabajo
<b>ONG</b>	Organización no gubernamental
<b>PIB</b>	Producto interior bruto
<b>PNB</b>	Producto nacional bruto
<b>PYME</b>	Pequeñas y medianas empresas
<b>SDR</b>	Tasa de mortalidad estandarizada
<b>SIDA</b>	Organismo Sueco de Cooperación para el Desarrollo Internacional
<b>SST</b>	Seguridad y salud en el trabajo / salud y seguridad en el trabajo
<b>SWOT</b>	puntos fuertes y débiles, oportunidades y amenazas



# Introducción

El trabajo se cobra un enorme número de víctimas. La OIT estima que cada año 2,34 millones de personas mueren a causa de accidentes laborales o enfermedades profesionales. Otros 317 millones sufren lesiones ocasionadas por el trabajo. Tales estimaciones, si acaso, no llegan a dar una visión de la magnitud del problema, ya que muchos de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales nunca se notifican.

Ahora bien, la mayoría de esos accidentes se pueden evitar. Será necesario que los gobiernos, los empleadores y los trabajadores se comprometan a ello, pero todos tienen numerosas razones para conceder una elevada prioridad a la seguridad y la salud en el trabajo (SST). Primero y principal, unas buenas políticas y prácticas de prevención pueden reducir el sufrimiento humano, además de tener sentido desde un punto de vista económico. Los costes directos e indirectos de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales devoran aproximadamente un 4% del producto interior bruto del mundo, lo que supone aproximadamente 1,25 billones de dólares de los EE.UU. cada año.<sup>1</sup>

No es casualidad que las mejores cifras en materia de SST se registren en las economías más competitivas. En la actualidad, muchos gobiernos, empleadores y trabajadores reconocen que una mayor seguridad en el lugar de trabajo y protección de la salud significan una mayor productividad y un ahorro importante en los presupuestos de seguridad social.

Aunque algunos países ya han adoptado estrategias en materia de SST y han empezado a cosechar beneficios, la mayoría aún debe enfrentarse a retos considerables en seguridad y salud en el trabajo. ¿Cómo pueden proyectar y aplicar estrategias efectivas? Los programas nacionales de SST son parte de la respuesta.

La OIT siempre ha estado firmemente comprometida con la elaboración de estrategias preventivas en materia de SST y está bien ubicada para ello. Su singular estructura tripartita permite al gobierno y los representantes de los empleadores y los trabajadores reunirse en un entorno internacional en igualdad de condiciones. La OIT ha creado ya un marco mundial para la aplicación de políticas nacionales sobre SST y está dispuesta a establecer en todo el mundo una verdadera cultura de la seguridad y la salud.

El concepto de fomentar una política nacional coherente sobre SST, enunciado en el Convenio de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), fue un primer intento de evitar o reducir al mínimo los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.<sup>2</sup>

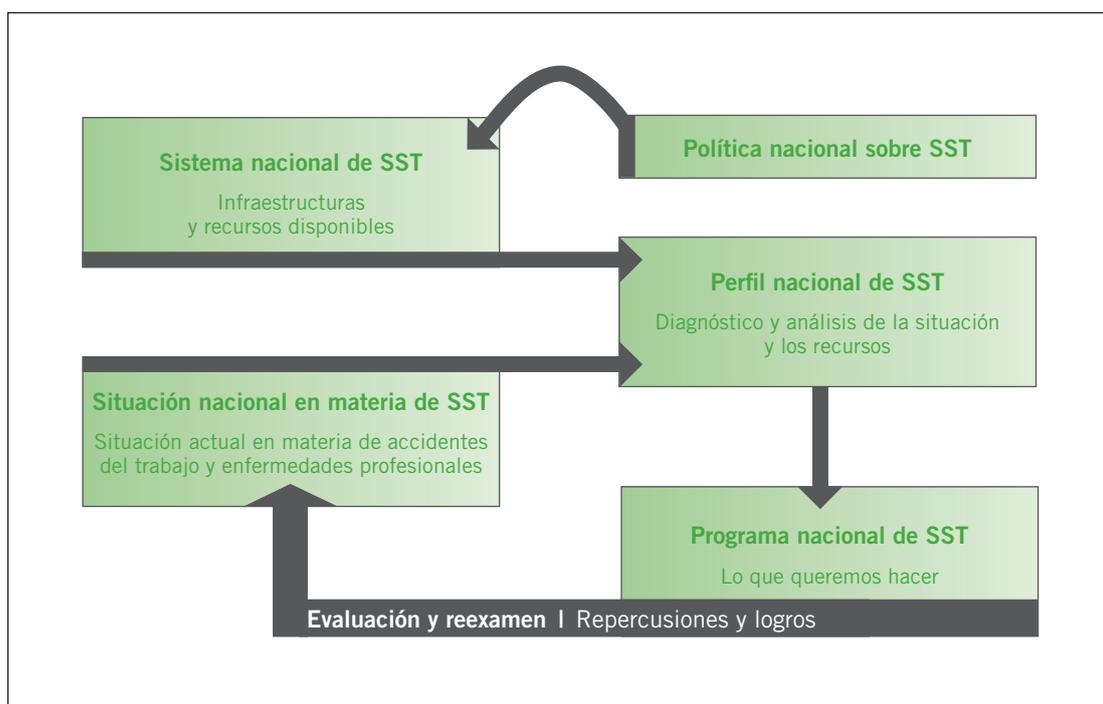
---

<sup>1</sup> OIT, La seguridad en cifras: Sugerencias para una cultura general en materia de seguridad en el trabajo, Ginebra, 2003. [http://www.ilo.org/legacy/english/protection/safework/worldday/report\\_esp.pdf](http://www.ilo.org/legacy/english/protection/safework/worldday/report_esp.pdf)

<sup>2</sup> Véase el artículo 4 del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155). Los textos de los convenios de la OIT pueden consultarse en línea en alemán, árabe, chino, español, francés, inglés, portugués y ruso en <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO::>

A continuación, en 2006, se dio un paso más hacia una estrategia mundial en materia de SST con la adopción del Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187).<sup>3</sup> En dicho Convenio, que se centra en el avance que los países ya empiezan a experimentar, se les insta a seguir esforzándose y mejorando, independientemente del punto al que hayan llegado.

Para elaborar un programa nacional de SST, como se ilustra a continuación, se siguen varias etapas.



En el enfoque estratégico de la OIT con respecto a la SST se establecen varios conceptos pertinentes que es importante definir y diferenciar:

**Política nacional sobre SST:** Una política nacional sobre SST es un conjunto de medidas específicas y deliberadas que adopta un gobierno (en consulta con sus interlocutores sociales) para cumplir su mandato en el ámbito de la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Normalmente adopta la forma de una declaración escrita e incluye al menos el compromiso del gobierno con la prevención de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; los principios fundamentales por los que se guía la acción nacional sobre SST; las esferas de acción sobre SST; y las funciones y responsabilidades de las principales partes interesadas.

**Sistema nacional de SST:** Es la infraestructura que conforma el marco jurídico e institucional principal para la aplicación de la política y los programas nacionales de SST.

<sup>3</sup> El texto íntegro del Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) puede consultarse en el apéndice II.

**Perfil nacional de SST:** Es un documento de diagnóstico en el que se resume la situación actual en materia de SST y que incluye los datos nacionales sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, las industrias y ocupaciones de alto riesgo y una descripción del sistema nacional de SST y su capacidad actual.

**Programa nacional de SST:** Tiene en cuenta los análisis, conclusiones y resultados del perfil y, por lo tanto, determina los objetivos que deben alcanzarse. Conviene clasificar esos objetivos por orden de prioridad con metas que deben alcanzarse en un plazo determinado. También deben determinarse indicadores para evaluar los progresos.

**Evaluación y reexamen:** Servirán para determinar la eficacia del programa en cuanto a la reducción del número de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Ayudan a determinar si las intervenciones tienen los resultados deseados o esperados dentro del plazo determinado. De este modo se apoyan las decisiones en un ciclo continuo.

Algunos de los conceptos a los que se ha hecho referencia anteriormente se utilizan y definen en los convenios de la OIT, y aunque en la presente guía se utilizan esos significados, puede que algunos países formulen o definan los conceptos de modo diferente, por ejemplo denominando el programa nacional de SST como «estrategia», «plan estratégico» o «plan de acción».



# **PARTE I:**

## **Proceso de preparación del programa nacional de seguridad y salud en el trabajo**

---

### 1. Garantizar la participación de todos – y de forma continuada

Desde el principio, los gobiernos deberían comprometerse plenamente a **garantizar una cooperación activa** entre los ministerios interesados, las organizaciones de empleadores y trabajadores, y todas las demás partes interesadas que tratan de fomentar buenas normas en materia de SST. Al fin y al cabo, trabajan en pro de un objetivo común que beneficia a todos: la mejora permanente de las condiciones de SST. Es fundamental que haya una implicación de base amplia en el programa nacional si se pretende obtener y mantener apoyo para el cambio.

El programa nacional no dará frutos inmediatamente. Al igual que ocurre con cualquier otra reforma, sus efectos reales se verán a medio y largo plazo. Por lo tanto es fundamental que haya un **compromiso firme durante tiempo**. Es importante no engañarse y ser claro desde el principio. De lo contrario, la desilusión puede erosionar el amplio apoyo necesario.

La elaboración de un programa nacional debería basarse en una **evaluación cuidadosa y realista** de las **dificultades** que deben abordarse, por un lado, y de los **recursos** disponibles para ello, por otro. Por ello es importante determinar desde el principio las prioridades y dedicar los recursos necesarios para atenderlas.

### 2. Establecimiento de un equipo tripartito nacional (ETN)

Al elaborar el programa nacional, deberían determinarse los actores que vayan a participar en cada etapa del proceso. Deben definirse claramente sus respectivas funciones y responsabilidades en cada una de las siguientes fases:

- establecimiento del mecanismo de elaboración del programa nacional;
- determinación de su objetivo principal;
- delineación del proceso y de las medidas necesarias para el programa nacional; y
- aplicación, seguimiento y reexamen del programa en conjunto.

Puede considerarse la posibilidad de constituir un equipo tripartito nacional (ETN) que se ocupe de coordinar el mecanismo de elaboración del programa nacional.

## 2.1. ¿Quién?

### Gobierno

- ▶ ¿Qué organismo gubernamental se encargará de la coordinación general?
- ▶ ¿Qué ministerios pertinentes participarán? ¿El Ministerio de Trabajo, Salud, Agricultura? ¿Otros?
- ▶ ¿Se encargará el Ministerio de Finanzas de la financiación y participará en la asignación de recursos al programa nacional?
- ▶ ¿Qué organismos e instituciones, por ejemplo los servicios de inspección del trabajo, los servicios de salud en el trabajo y la seguridad social, deben estar representados?

### Trabajadores

- ▶ ¿Cuáles son las organizaciones sindicales representativas de su país? *(Puede que el Ministerio de Trabajo tenga conocimiento de una fórmula acordada para la representación de las diversas organizaciones sindicales en los órganos públicos. La aplicación de dicha fórmula puede ser un modo de evitar complicaciones innecesarias.)*
- ▶ ¿Cuántos representantes de organizaciones de trabajadores deberían formar parte del ETN?
- ▶ ¿Tener conocimientos especializados en SST debe ser un requisito para la participación?
- ▶ ¿Será la participación honoraria o remunerada?

### Empleadores

- ▶ ¿Cuáles son las organizaciones de empleadores que es importante que participen en el ETN? *(Puede que también en esto el Ministerio de Trabajo pueda informarles de precedentes.)*
- ▶ ¿Cuántos representantes de organizaciones de empleadores deberían participar en el ETN? *(Desde un punto de vista numérico, una representación equitativa de empleadores y trabajadores es muchas veces la fórmula más satisfactoria, y probablemente sea la menos conflictiva. Ahora bien, puede que en ocasiones sea necesario variar dicha composición, en función de las circunstancias del país o de asuntos concretos.)*
- ▶ ¿Tener conocimientos especializados en SST debe ser un requisito para la participación?
- ▶ ¿Será la participación honoraria o remunerada?

### Coordinador nacional

- ▶ ¿Quién se encargará del funcionamiento diario del ETN?
- ▶ ¿Permite el presupuesto contratar a un coordinador a tiempo completo? ¿Sería mejor contratar a un experto en SST para la elaboración y puesta en marcha del programa nacional como parte de sus funciones habituales?

### Expertos

- ▶ ¿Se designará a los expertos mediante consulta con los miembros de ETN?

### ¿Otros participantes?

- ▶ ¿Es necesario solicitar asistencia técnica a la OIT?

- ▶ ¿Vale la pena implicar al público en general, a través de una encuesta nacional, para conocer su opinión? En caso afirmativo, ¿en qué etapa del proceso? ¿Quizá en la etapa de redacción del programa nacional?
- ▶ ¿Qué actividades, si procede, deberían emprenderse para suscitar el interés de los medios de comunicación en la labor del ETN, y para mantenerlos informados de los avances? *(Puede que convenga dejar que el ETN mismo decida esa cuestión en una etapa inicial.)*

## 2.2. ¿Cómo?

### Contratación y pago

¿Debería el órgano gubernamental responsable contratar a los miembros del ETN, o debería delegar en otra institución? ¿Deberían recibir un honorario? Se debe pensar en la solución más conveniente en cuanto a los costes.

### ¿Cómo deberían colaborar los actores?

- ▶ ¿Consulta tripartita?
- ▶ ¿Creación de un comité tripartito?
- ▶ ¿Con qué frecuencia debería reunirse?
- ▶ ¿Qué disposiciones deberían establecerse para que los representantes informen y consulten a sus organizaciones antes de que se adopten las decisiones? *(Téngase presente que las estructuras de los centros de los sindicatos nacionales y los de las federaciones nacionales de los empleadores nunca son totalmente comparables. Puede darse el caso de que un grupo de representantes tiene el mandato de decidir en el momento, mientras que otro no lo tiene.)*

### Asignación de responsabilidades

Cuando se haya decidido quiénes participarán en el ETN, deben asignarse tareas claras a cada actor en cada etapa de la elaboración del programa nacional.

Véase el ejemplo siguiente.

#### Funciones, facultades y miembros del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de Kenya

A los efectos de establecer un programa nacional de SST y un mecanismo para supervisar su objetivo principal, en una disposición jurídica de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo de Kenya, 2007, se contempla la constitución de un Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En virtud de la legislación, el Consejo Nacional debe asesorar al Ministro sobre lo siguiente:

- a) la formulación y elaboración de un marco de política nacional sobre seguridad y salud en el trabajo;
- b) propuestas legislativas en materia de seguridad y salud en el trabajo, incluidos los medios para dar efecto a los convenios de la OIT y otros convenios e instrumentos internacionales relacionados con la seguridad en el trabajo, la salud, la indemnización y los servicios de rehabilitación;

- c) los medios estratégicos para fomentar prácticas óptimas en materia de SST;
- d) el establecimiento, mantenimiento y elaboración de una cultura de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo
- e) la reexaminación de las disposiciones de la Ley, reglamentos, normas y repertorios de recomendaciones prácticas del sector;
- f) los análisis estadísticos de las muertes y lesiones relacionadas con el trabajo;
- g) cualesquiera otros asuntos que afecten a la seguridad y la salud en el trabajo que estime oportunos en aras de mejorar la calidad de la vida laboral en Kenya.

Sin limitar las cuestiones anteriores, el Director puede asesorar al Consejo sobre la formulación y publicación de normas, especificaciones u otro tipo de orientaciones con el objetivo de ayudar a los empleadores, empleados y otros usuarios a mantener normas pertinentes de seguridad y salud en el trabajo.

#### **Facultades del Consejo**

Se prevé que el Consejo, a petición del Ministro, y también podrá hacerlo por iniciativa propia, investigue y formule recomendaciones al Ministro sobre cualquier cuestión relacionada con la seguridad y la salud de las personas en el trabajo. El Consejo podrá:

- a) establecer comités respecto de diferentes sectores para que ayuden al Consejo a desempeñar sus funciones en relación con los repertorios de recomendaciones prácticas del sector;
- b) establecer cualesquiera otros comités que estime necesarios para que ayuden al Consejo a desempeñar sus funciones.

#### **Miembros del Consejo**

El Consejo constará de un presidente que será designado por el Ministro mediante la publicación de un aviso en el boletín oficial. Los miembros del Consejo serán:

- a) Un representante de uno de los siguientes ministerios: Salud, Agricultura, Desarrollo Agropecuario, Industria, Fomento de los Recursos Hídricos, Autoridades Locales y Educación.
- b) Un representante de cada una de las siguientes organizaciones y departamentos gubernamentales: el Departamento Químico del Gobierno, la Oficina de Normas de Kenya, la Oficina Nacional de Estadísticas de Kenya, el Comisionado para los Seguros, la Asociación de Aseguradores de Kenya, las universidades públicas, la Autoridad Nacional de Gestión del Medio Ambiente, el Consejo Nacional para la Ciencia y la Tecnología, la Asociación de Seguridad y Salud en el Trabajo de Kenya.
- c) Las organizaciones de trabajadores y empleadores más representativas.
- d) Tres personas con cualificaciones pertinentes y experiencia en seguridad y salud en el trabajo, que no serán funcionarios públicos.

### 3. Fases propuestas para la elaboración del programa nacional

#### 3.1. Fase 1. Establecimiento del mecanismo de elaboración del programa nacional.

En esta primera fase:

##### Gobierno

El órgano gubernamental, cualquiera que sea, que se elija para la coordinación realizará al menos las siguientes tareas:

- velar por la plena participación de los interlocutores sociales y todas las instituciones pertinentes, tanto en el proceso como en su aplicación, supervisión y reexaminación;
- mantener consultas con los interlocutores sociales y todas las instituciones pertinentes, e invitarlos a participar en el ETN;
- designar el coordinador nacional;
- establecer el ETN, que estará dirigido por el coordinador nacional; y
- decidir, mediante consultas, si es necesario invitar a un organismo internacional para que proporcione cooperación técnica durante la elaboración del programa nacional (por ejemplo, la OIT).

##### El caso de Mauricio: establecimiento de un Consejo Consultivo sobre SST

Mauricio estableció un Consejo Consultivo sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, un órgano tripartito formado por representantes gubernamentales, de los empleadores y de los trabajadores, en el marco de la Ley sobre Seguridad y Salud en el Trabajo de 2005. Su cometido es abordar cuestiones nuevas y pertinentes sobre SST y asesorar al Ministerio según corresponda.

Estudio monográfico preparado por Khindev Gunpath, funcionario encargado de la SST para el Ministerio de Trabajo, Relaciones Laborales y Empleo (Mauricio).

##### El coordinador nacional:

- convoca la primera reunión del ETN con objeto de explicar los requisitos para la elaboración del programa nacional;
- realiza las funciones de secretaría del ETN: expide invitaciones, organiza los órdenes del día de las reuniones y gestiona las instalaciones de las reuniones;
- establece las disposiciones prácticas para llevar a cabo estudios técnicos con objeto de recabar los datos necesarios cuando así lo requiera el ETN;
- encarga y/o coordina la preparación del análisis de situación (el perfil nacional de SST).

#### 3.2. Fase 2. Determinación del objetivo principal del programa nacional

En esta segunda fase:

##### El coordinador nacional:

- organiza reuniones del ETN para redactar la política nacional sobre SST y preparar el perfil nacional de SST;

- organiza grupos de trabajo temáticos cuando sea necesario analizar aspectos específicos de política;
- prepara un proyecto de calendario para la ultimación y posterior adopción, presentación y aprobación del proyecto del programa nacional por el ETN;
- se mantiene en contacto constante con el órgano gubernamental responsable.

### El equipo tripartito nacional:

- en coordinación con otras partes interesadas, redacta la política nacional sobre SST y la presenta al ministro pertinente para su adopción;
- de ser necesario, organiza grupos temáticos de miembros en función de los conocimientos especializados que tengan para llevar a cabo un análisis de los puntos fuertes y débiles, oportunidades y amenazas (SWOT, definido a continuación) sobre los datos y las cuestiones que se recogen en el perfil de SST;
- redacta y/o aprueba el proyecto definitivo de perfil de SST y lo presenta al ministro pertinente para su adopción.

#### Análisis SWOT

SWOT son las siglas en inglés de *Strengths*, *Weaknesses*, *Opportunities* y *Threats* (puntos fuertes, puntos débiles, oportunidades y amenazas). Un análisis SWOT es básicamente una versión cuatridireccional de la típica lista bidireccional de «pros y contras». Hay varias formas de presentar gráficamente un análisis SWOT. A continuación figura una matriz que puede ser de utilidad para los grupos temáticos que se formen en el seno de un equipo tripartito nacional:

	POSITIVO/ÚTIL para lograr el objetivo	NEGATIVO/CONTRAPRODUENTE para lograr el objetivo
<b>Origen INTERNO</b> <i>Factores de organización que afectarán al programa nacional con respecto a la cuestión específica sometida a examen</i>	<b>Puntos fuertes</b> Elementos que son buenos ahora: mantenerlos, utilizarlos como base y sacarles partido	<b>Puntos débiles</b> Elementos que son malos ahora: corregirlos, cambiarlos o atajarlos
<b>Origen EXTERNO</b> <i>Factores del entorno que afectarán al programa nacional con respecto a la cuestión específica sometida a examen</i>	<b>Oportunidades</b> Elementos que son buenos para el futuro: darles prioridad, captarlos, utilizarlos como base y aprovecharlos al máximo	<b>Amenazas</b> Elementos que son malos para el futuro: trazar planes para gestionarlos o contrarrestarlos

### Cómo llevar a cabo un análisis SWOT:

**Etapas 1 – Recopilación de información:** Tal como está la situación aquí y ahora. Enumerar los puntos fuertes que existen en estos momentos. A continuación, enumerar también los puntos débiles. Conviene ser realista, pero también evitar ser modesto.

Pueden realizarse entrevistas individuales mutuas. O sesiones de grupo para estimular el intercambio de ideas. Normalmente lo mejor es una combinación de ambas actividades.

Convendrá primero preparar preguntas que estén relacionadas con la cuestión específica que se esté analizando.

Cuando se esté preparando un SWOT, desarrollar ideas por medio de preguntas inteligentes y sondeos.

**Etapa 2 – Lo que podría ser:** Enumerar todas las oportunidades que pueden existir en el futuro. Las oportunidades son posibles puntos fuertes del futuro. A continuación, enumerar todas las amenazas que puedan presentarse en el futuro. Las amenazas son posibles puntos débiles del futuro.

**Etapa 3 – Plan de acción:** Examinar la matriz SWOT con objeto de crear un plan de acción que permita abordar cada uno de los cuatro ámbitos: puntos fuertes, puntos débiles, oportunidades y amenazas.

**Para resumir:**

- **Los puntos fuertes** deben mantenerse, utilizarse como base y sacarles partido.
- **Los puntos débiles** deben corregirse, cambiarse o atajarse.
- **Las oportunidades** deben gozar de prioridad, captarse, utilizarse como base y aprovecharse al máximo.
- **Las amenazas** deben ser contrarrestada o reducidas al mínimo y gestionadas.

Fuente: Texto adaptado del sitio web RapidBi (<http://rapidbi.com/created/SWOTanalysis.html>), que ofrece consejos útiles sobre cómo llevar a cabo un análisis SWOT, además de una serie de plantillas.

### 3.3. Fase 3. Redacción del programa nacional

En esta tercera fase:

#### El coordinador nacional:

- ejerce funciones de secretaría del ETN mientras se redacta el programa nacional;
- distribuye el proyecto de programa entre las instituciones gubernamentales pertinentes y los interlocutores sociales, de acuerdo con el ETN y el órgano gubernamental responsable, y recopila las observaciones que se formulen; y
- envía el proyecto definitivo de programa nacional al órgano gubernamental responsable.

#### El equipo tripartito nacional:

- determina los ámbitos de acción prioritarios, en función de las conclusiones del perfil nacional de SST;
- redacta el primer borrador del programa nacional;
- refunde el proyecto a partir de las aportaciones de los socios a través del coordinador nacional;
- determina la etapa siguiente del programa nacional;
- efectúa un análisis de rentabilidad con objeto de poner de relieve que la aplicación del nuevo programa lleva a ahorros en costes y a resultados duraderos por lo que respecta a la mejora del desempeño de la SST (ya que puede que el Ministerio de Finanzas tenga que aprobar el proyecto);
- decide si conviene incluir a los ciudadanos, mediante un referéndum público, en la aprobación y adopción del proyecto de programa nacional; y

- tras la aprobación del proyecto, propone una conferencia nacional tripartita ampliada para adoptar el programa nacional en colaboración con la figura política de rango más elevado (por ejemplo, Primer Ministro/Ministro de Trabajo).

En el ejemplo que figura a continuación se muestra cómo se llevó a cabo esta etapa en Kenya.

### **La vía que eligió Kenya para la elaboración del programa nacional: reuniones consultivas tripartitas**

El Ministerio de Trabajo y Desarrollo de los Recursos Humanos, en el que se integra la Dirección del los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo (gobierno), la Federación de Empleadores de Kenya (empleadores) y la Organización Central de Sindicatos (trabajadores) participaron en la elaboración del programa nacional organizando reuniones consultivas tripartitas en las que se redactó un proyecto de ley. A continuación, la legislación se presentó en el Parlamento y se incluyó en la Constitución de Kenya.

En las reuniones consultivas tripartitas cada partido estaba representado por medio de comités en los que se incluían especialistas en el ámbito jurídico y el de SST.

Estudio monográfico preparado por Meshack Khisa, del Sindicato de Trabajadores de Plantaciones y Agrícolas de Kenya.

## **3.4. Fase 4. Seguimiento, evaluación y reexaminación del programa nacional**

En esta cuarta fase:

### **El coordinador nacional:**

- convoca al ETN para una primera auditoría del programa nacional tras su puesta en marcha, para verificar la probabilidad de que los resultados cumplan los objetivos del programa; y
- coordina la labor del ETN con objeto de establecer mecanismos para el seguimiento ulterior y continuo del programa nacional.

### **El equipo tripartito nacional:**

- evalúa los resultados del primer periodo de aplicación del programa nacional; y
- redefine según corresponda las prioridades del programa nacional, si conviene en que es necesario hacerlo.

En el ejemplo que figura a continuación se muestra cómo se llevo a cabo esta etapa en Asia.

## **Elaboración y aplicación de los programas nacionales de SST en Asia**

### ***Medidas comunes tomadas para elaborar los programas***

En Asia varios países han tomado medidas comunes y prácticas para la elaboración de programas nacionales de SST que reflejan las opiniones de los representantes de los trabajadores y de los empleadores, así como las de los organismos gubernamentales que se encargan de la SST.

La primera medida fue organizar talleres tripartitos nacionales sobre SST con el objetivo de recabar diferentes opiniones sobre la situación nacional en materia de SST y debatir las medidas prioritarias que deben adoptarse en cada país.

La segunda medida fue constituir grupos de trabajo tripartitos e interministeriales para preparar el programa nacional de SST. Los integrantes de los grupos de trabajo recabaron y examinaron la información sobre SST procedente de diferentes fuentes. Los resultados del examen se publicaron como perfiles nacionales de SST.

La tercera medida fue la realización por parte de los grupos de trabajo de análisis de los perfiles nacionales de SST, la identificación de medidas y objetivos nacionales prioritarios en materia de SST y la redacción de proyectos de programas nacionales de SST. Los proyectos de programas se distribuyeron entre los ministerios pertinentes y entre las organizaciones de trabajadores y de empleadores para que formularan observaciones antes de su ultimación. Funcionarios gubernamentales de alto nivel refrendaron los programas nacionales de SST y los pusieron en marcha oficialmente.

En **Viet Nam**, el Primer Ministro refrendó el programa nacional de SST y la SST se consignó como un ámbito de alta prioridad en el programa nacional. Las actividades para el diseño de los programas nacionales de SST abrieron oportunidades prácticas de colaboración entre diferentes ministerios y organizaciones de trabajadores y de empleadores. Todo ellos examinaron conjuntamente la situación nacional en materia de SST y compartieron activamente información y opiniones sobre SST desde distintos ángulos.

En **Indonesia** los representantes del Consejo Nacional de SST y los Ministerios de Mano de Obra, Salud, Energía y Recursos Minerales, y de Agricultura, en consulta con los representantes de los trabajadores y los empleadores, debatieron y redactaron conjuntamente el programa nacional de SST. El equipo del grupo de trabajo, que incorporaba a diferentes ministerios y organismos, confirmó su colaboración continuada en la aplicación del programa para cumplir los objetivos nacionales en materia de SST.



Estudio monográfico preparado por Tsuyoshi Kawakami, Oficina Subregional de la OIT para Asia Oriental, fragmento extraído de la publicación «Asian-Pacific Newsletter on Occupational Health and Safety: 2007».



## **PARTE II:**

# ***Directrices para la elaboración del programa nacional de seguridad y salud en el trabajo***

---

Una vez determinados los actores que vayan a participar en la preparación del programa nacional y definidas sus respectivas responsabilidades, es necesario observar algunos principios básicos para la elaboración del programa. Como ya se ha mencionado, las etapas de la planificación y elaboración de un programa nacional son las siguientes:

- redactar y adoptar una política nacional sobre SST;
- establecer el perfil nacional de SST; y a continuación
- pasar a la planificación efectiva y completa del programa.

Recuerden que, para que el programa nacional sea eficaz, conviene:

- Prepararlo en el plano nacional e integrar a todos los ministerios y organismos pertinentes.
- Planificarlo debidamente teniendo en cuenta la situación actual (estableciendo un perfil nacional preciso). De ese modo es más fácil determinar los puntos fuertes y los puntos débiles de la situación actual y se favorece el establecimiento de prioridades en las medidas.
- Ser realista. Al establecer los objetivos, tengan siempre presente que un objetivo debe ser mejorar la eficacia de los recursos existentes antes de asignar nuevos recursos. Es siempre una buena idea reforzar el compromiso del gobierno con el programa mediante la asignación de nuevos recursos (por ejemplo, fondos, personal) a un proyecto, pero primero conviene pensar en soluciones de bajo coste y en el aprovechamiento de los limitados recursos disponibles de la forma más coherente y eficaz posible.
- Hacer un hincapié especial en los aspectos prioritarios determinados, pues necesitan intervenciones a la medida.
- Mejorar la investigación y los métodos para recopilar la información disponible en el país, con objeto de obtener datos fiables con los que trabajar.

El proceso de adopción de las decisiones debe ir acompañado de un análisis claro y bien estructurado de la información obtenida. Como se ha indicado anteriormente, recomendamos que se utilice el análisis SWOT para resumir los factores principales que se determinen durante el análisis de cada elemento. La eficacia de este tipo de análisis está ampliamente reconocida, pero su validez está estrechamente ligada con la integridad de los datos recabados.

El sujeto de la evaluación, a saber, la situación del país por lo que respecta a la SST, es un tema muy amplio. Conviene estudiar exhaustivamente cada uno de sus elementos con objeto de asignar las ponderaciones adecuadas a las numerosas características del sistema y determinar los vínculos y sinergias entre sus distintos elementos.

El análisis SWOT facilita:

- estrategias derivadas del análisis;
- una mejor eficacia, al tener en cuenta la relación entre las necesidades y la orientación de la estrategia; y
- una mayor flexibilidad en el proceso de formulación de políticas.

Los principales factores pertinentes que se hayan determinado deben presentarse de forma clara y sistemática mediante una matriz, como en el ejemplo que figura a continuación. Esto deberá llevarse a cabo para cada elemento específico del perfil nacional de SST. Las cuatro secciones esbozadas en el cuadro contienen los ámbitos cruciales de intervención y guiarán la elaboración del programa.

### Análisis SWOT del marco legislativo en Kosovo

<p><b>Puntos fuertes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Las leyes se armonizan automáticamente con las directivas de la CE y los convenios de la OIT.</li> <li>■ Una mayor presencia internacional contribuye a la puesta en marcha y seguimiento de legislación.</li> <li>■ Una oportunidad «virgen» de proyectar todo desde cero.</li> </ul>	<p><b>Puntos débiles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Capacidad de aplicación deficiente de las leyes existentes.</li> <li>■ Falta de regímenes de seguridad social.</li> <li>■ Ausencia de política/estrategia nacional de SST.</li> <li>■ Obstáculos en la Ley de la inspección del trabajo.</li> <li>■ Asignación presupuestaria limitada para la inspección del trabajo (menos del 1% del presupuesto del ministerio).</li> </ul>
<p><b>Oportunidades</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Preparación de la nueva Constitución de Kosovo.</li> <li>■ La misión de la UE en Kosovo ofrece una excelente oportunidad de armonizar las leyes con las directivas de la CE.</li> </ul>	<p><b>Amenazas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Superposiciones entre diferentes leyes relativas a la SST.</li> </ul>

Fuente: Perfil nacional de SST de Kosovo, 2007.

A continuación nos ocuparemos de la elaboración de una política nacional sobre SST.

## 1. Primera etapa: Elaboración de la política nacional sobre SST

### 1.1. ¿Qué es una política nacional sobre SST?

Por lo general se define una política como un conjunto de medidas específicas y deliberadas que adopta una organización para cumplir su mandato.

Por lo tanto, una política nacional sobre SST debe demostrar cómo se propone el gobierno de un país cumplir su estrategia a largo plazo para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y limitar los peligros en el lugar del trabajo. La política debe documentar el compromiso institucional (gubernamental) con tal objetivo y centrarse en los principios, fines y responsabilidades básicos de las principales partes interesadas (gobierno, empleadores y trabajadores).

La elaboración y aplicación de una política nacional sobre SST es responsabilidad del gobierno en **colaboración** con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como con otras partes interesadas. El objetivo es redactar un documento escrito que recoja una declaración clara de los fines del gobierno e información sobre la forma de lograrlos, incluida la delegación de la responsabilidad a tal efecto, y los calendarios propuestos. Asimismo, es necesario que en la política se especifiquen los plazos de revisión.

La política documentada ayuda a ofrecer un rumbo claro para el mandato del gobierno en materia de SST. Proporciona transparencia y especifica las medidas propuestas de las que puede que las personas y organizaciones con responsabilidades delegadas tengan que rendir cuentas.

## 1.2. Elementos comunes de las políticas nacionales sobre SST

Obviamente, las políticas nacionales variarán en función de diferentes factores, como las estructuras y recursos institucionales. Esos factores también afectarán a las prioridades políticas. Ahora bien, cualesquiera que sean los recursos disponibles, normalmente las políticas nacionales comparten elementos comunes:

- el compromiso de las autoridades públicas;
- el objetivo y la finalidad de la política;
- los principios que guían las medidas sobre SST;
- las principales esferas de acción para la SST;
- los trabajadores protegidos por la política;
- los tipos de medidas e infraestructuras; y
- la asignación de las funciones y responsabilidades de las principales partes interesadas.

A continuación analizaremos sucesivamente cada uno de los puntos.

### Compromiso de las autoridades públicas

Una declaración explícita de la responsabilidad de las autoridades gubernamentales con respecto a la SST es por lo general la base del resto de los elementos que conforman la política. Con objeto de subrayar dicho compromiso normalmente un ministro del gobierno firma la declaración de política. Por ejemplo:

«El gobierno se compromete a regular todas las actividades económicas con objeto de gestionar los riesgos para la seguridad y la salud en los lugares de trabajo y a ofrecer medidas que permitan garantizar unas condiciones de trabajo seguras y saludables para todos los trabajadores y trabajadoras de la nación.» *India*

### Objetivo y finalidad de la política

La política tiene por objeto y finalidad prevenir los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, limitar los peligros en el lugar de trabajo y fomentar un medio ambiente de trabajo y un trabajo que propicien la salud de los trabajadores.

«La política nacional sobre seguridad y salud en el trabajo tiene por objeto fomentar la salud, mejorar la calidad de vida de los trabajadores y prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, mediante la eliminación o la reducción de los riesgos en el medio ambiente de trabajo.» *Brasil*

### Principios que guían las medidas

Existe un creciente consenso internacional con respecto a los principios básicos que deben guiar la política nacional sobre SST y entre los que se incluyen los siguientes:

- desarrollar una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud;
- mantener una actitud más proactiva que reactiva;
- evaluar los riesgos y peligros profesionales y controlarlos en origen en lugar de gestionar sus efectos; y
- fomentar la consulta activa entre todas las partes interesadas.

«El punto de partida de la política sobre las condiciones de trabajo es prevenir que haya riesgos en primer lugar, preferiblemente abordando el origen del problema. Solamente si el riesgo no puede eliminarse en su origen podrá el empleador considerar la posibilidad de introducir otras soluciones de prevención, como proporcionar a todos los trabajadores medios de protección personales y estipular la obligatoriedad de utilizarlos.» *Países Bajos*

### Principales esferas de acción

Es necesario examinar la situación actual en materia de SST y evaluar la información obtenida. El examen debe abarcar toda una serie de cuestiones de SST, entre las que se incluyen, por ejemplo, la legislación, la inspección, las condiciones de trabajo, las normas profesionales de los servicios de atención, las competencias de la fuerza de trabajo, así como los procedimientos para notificar los accidentes y las enfermedades. El examen sirve para determinar el perfil nacional de SST, que después analizaremos.

### Trabajadores protegidos por la política

La política nacional sobre SST debe abordar cuestiones de SST para todos los trabajadores, independientemente de su situación en el empleo (empleado o trabajador por cuenta propia), su sector económico (por ejemplo, construcción, sanidad), o del tamaño de la empresa. Asimismo, debe ocuparse de las personas que trabajan en la economía informal, además de los trabajadores migrantes y jóvenes.

«Los principios y declaración de esta política se aplican a todos los lugares de trabajo del país, y a todas las personas que trabajan en ellos.» *El Salvador*

### Tipos de medidas e infraestructuras

Es responsabilidad del gobierno habilitar infraestructuras adecuadas para la SST. En la política deben definirse los diferentes tipos de medidas e infraestructuras que conviene elaborar y aplicar (por ejemplo, normativa, inspección, fomento, apoyo y formación).

«La elaboración de una estructura institucional apropiada para un sistema nacional integrado de SST, incluida una autoridad nacional en materia de SST que formule políticas y fije normas, servicios de inspección (incluidos servicios especializados en sectores peligrosos y exigentes desde un punto de vista tecnológico) e instituciones de investigación y formación especializadas.»  
*Sudáfrica*

### Asignación de las funciones y responsabilidades de las principales partes interesadas

Deben definirse claramente las funciones y responsabilidades de todas las partes interesadas, en particular las de las autoridades públicas: por ejemplo, establecer el ministerio responsable de la SST, especificar la frecuencia con que se reexaminará la política, e indicar quién o qué organizaciones participarán en la preparación de los programas nacionales. También deben definirse los mecanismos de coordinación y consulta con todas las partes interesadas. Si bien la carga principal en relación con las disposiciones de SST recae sobre el empleador, también deben especificarse las responsabilidades de otros titulares de obligaciones, como las autoridades encargadas del cumplimiento, los trabajadores, los diseñadores y los fabricantes.

«Los gobiernos se encargan de establecer reglas para la seguridad y la salud en los lugares de trabajo y de aplicarlas. Los empleadores deben proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables y sistemas de trabajo seguros, los empleados deben trabajar de la forma más segura posible; y los proveedores, diseñadores y fabricantes deben ofrecer productos seguros e información precisa sobre la utilización sin peligro de los materiales y el equipo.» *Australia*

Una vez preparada la política, la siguiente etapa del programa es determinar el sistema nacional actual de SST con respecto a las infraestructuras y los recursos, y la situación nacional actual en relación con los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. El análisis de esas cuestiones les permitirá elaborar el perfil nacional de SST, que a su vez permitirá la elaboración del programa nacional sobre SST.

## 2. Segunda etapa: Elaboración del perfil nacional de SST

Preparar un perfil nacional de SST preciso es un paso crucial para la elaboración de un programa nacional de SST efectivo y realista. El perfil permite la evaluación y examen sistemáticos de los diferentes instrumentos de SST y de los recursos disponibles en el país de que se trate.

Debe incluir elementos fundamentales, como el marco legislativo e institucional en materia de SST, los servicios de SST y los mecanismos para garantizar el cumplimiento, los mecanismos de coordinación (tanto en las empresas como en el ámbito nacional), la función de los interlocutores sociales en la SST, las actividades periódicas y en curso relacionadas con la SST y la evaluación de resultados en materia de SST.

## 2.1. Principios fundamentales

El perfil nacional de SST:

- debe prepararse en el ámbito nacional, con aportaciones de los órganos nacionales responsables, así como de todos los otros órganos pertinentes que participan en la SST: en particular las organizaciones de empleadores y los sindicatos.
- debe incorporar datos descriptivos y estadísticos sobre cualesquiera asuntos pertinentes para la gestión de la SST en el ámbito nacional, local y en las empresas, incluidos los marcos jurídicos, institucionales y culturales, las autoridades legislativas, los mecanismos de seguimiento gubernamentales y otros mecanismos de seguimiento públicos, la distribución de la fuerza de trabajo, los recursos humanos y financieros disponibles para la SST y las iniciativas en materia de SST en las empresas.
- debe proporcionar a todos los interesados información sobre las actividades que se llevan a cabo actualmente en el ámbito estatal (por ejemplo, la aplicación de tratados internacionales, proyectos de asistencia actuales y futuros).
- debe ayudar a determinar lagunas o carencias en las medidas económicas, jurídicas, sociales, administrativas y técnicas actuales del país en materia de SST.
- Debe ayudar a mejorar la coordinación entre los interlocutores sociales y otras personas interesadas en un sistema de SST eficaz.

El proceso mismo de preparar un perfil nacional de SST puede marcar el inicio de una nueva cooperación y vínculos más fuertes entre las partes interesadas, una mejor comprensión de los posibles problemas y un análisis crítico de las medidas actuales en materia de SST que conducen a nuevas vías de mejora.

## 2.2. Contenido principal de un perfil nacional de SST

La Recomendación núm. 197 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006,<sup>4</sup> ofrece orientaciones sobre la información imprescindible que debe incluir el perfil nacional. Las orientaciones no son exhaustivas y puede que se desee incluir otra información.

No existe un formato normalizado para el perfil de SST. Ahora bien, este debería incluir la información básica mencionada en la Recomendación 197 y que se especifica a continuación.

### A. Marco normativo nacional: legislación

Describan cualesquiera disposiciones relativas a la SST que figuren en la **constitución** de su país. Si no hay ninguna, debe consignarse este hecho.

Describan las principales disposiciones relativas a la SST que figuren en la **legislación** de su país, ya sean leyes específicas o disposiciones del Código del Trabajo. Si no hay ninguna, debe consignarse este hecho. Aquí deben incluirse las leyes sobre los riesgos relacionados con el trabajo, la indemnización de los trabajadores por lesiones del trabajo y enfermedades profesionales, la atención sanitaria para la población trabajadora y la seguridad en el lugar del trabajo, aunque no incluyan la expresión «seguridad y salud en el trabajo» en el título o los textos. Describan cuales-

<sup>4</sup> El texto íntegro de la Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 197) se recoge en el apéndice II.

quiera disposiciones relativas a la SST que se incluyen por lo general en los convenios colectivos de su país. Si las disposiciones de la **negociación colectiva** tienen valor jurídico o normativo en su país, indíquese este hecho, así como la forma en que se adquiere dicho valor. (Por ejemplo, ¿el convenio colectivo tiene que registrarse y/o ratificarse en un tribunal del trabajo?)

La siguiente lista de comprobación puede ayudarle a verificar cuáles de las leyes, normas y/o convenios colectivos de su país son pertinentes para el perfil de SST. Sírvanse marcar con una ✓ según corresponda en las casillas de respuesta.

¿Hay legislación nacional (leyes, normas, reglamentaciones) o disposiciones jurídicamente vinculantes en los convenios colectivos relativas a las siguientes cuestiones?	Sí	No	¿Se aplican?
Identificación y determinación de los riesgos profesionales			
Prohibición, limitación u otros medios de reducir la exposición a los riesgos			
Evaluación de los riesgos			
Prohibición o limitación del uso de procesos, máquinas, sustancias, etc., peligrosos			
Especificación de los límites de exposición profesional			
Vigilancia y supervisión del medio ambiente de trabajo			
Notificación del trabajo peligroso y requisitos conexos en materia de autorizaciones y licencias			
Clasificación y etiquetado de las sustancias peligrosas			
Provisión de hojas informativas			
Provisión de equipo de protección personal			
Métodos seguros para manipular y eliminar desechos peligrosos			
Ordenación del tiempo de trabajo			
Adaptación de las instalaciones, máquinas, equipo y procesos de trabajo a las capacidades de los trabajadores (factores ergonómicos)			
Diseño, construcción, disposición y mantenimiento de los lugares de trabajo y las instalaciones			
Provisión de servicios de bienestar adecuados			

Fuente: proyecto OIT/Pacto de Estabilidad para Europa Sudoriental sobre el Fortalecimiento del diálogo social para mejorar la salud y la seguridad en el trabajo en Europa Sudoriental, plantilla para la elaboración de perfiles nacionales de SST, 2007

Enumeren cualesquiera **leyes o reglamentos de salud, agricultura, medio ambiente, industria, transporte, normas de construcción, etc.** que tengan incidencia en la SST.

Enumeren los Convenios de la **OIT relativos a la SST** que haya ratificado su país. Evalúen si se han incorporado a la legislación nacional o se utilizan como orientaciones.

Para ello pueden cumplimentar el siguiente cuadro (sírvanse marcar con una ✓ según corresponda):

Convenio	Ratificado	Disposiciones incorporadas en la legislación nacional	Disposiciones utilizadas como orientación	Intención de ratificarlo en un futuro próximo
Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)				
Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947				
Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115)				

Convenio	Ratificado	Disposiciones incorporadas en la legislación nacional	Disposiciones utilizadas como orientación	Intención de ratificarlo en un futuro próximo
Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964 (núm. 120)				
Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)				
Convenio sobre el cáncer profesional, 1974 (núm. 139)				
Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 148)				
Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979 (núm. 152)				
Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)				
Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981				
Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)				
Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162)				
Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167)				
Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170)				
Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 174)				
Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176)				
Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184)				
Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)				

(Esta lista incluye solamente los convenios actualizados.)

Faciliten información sobre el uso de las **recomendaciones de la OIT relativas a la SST** por parte de las autoridades nacionales competentes, los empleadores y los sindicatos. Para ello pueden cumplimentar el siguiente cuadro (sírvanse marcar con una ✓ según corresponda):

Recomendación	Uso por parte de las autoridades nacionales	Uso por parte de los empleadores	Uso por parte de los sindicatos
Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)			
Recomendación sobre la inspección del trabajo (minas y transporte), 1947 (núm. 82)			
Recomendación sobre la protección de la salud de los trabajadores, 1953 (núm. 97)			

Recomendación	Uso por parte de las autoridades nacionales	Uso por parte de los empleadores	Uso por parte de los sindicatos
Recomendación sobre los servicios sociales, 1956 (núm. 102)			
Recomendación sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 114)			
Recomendación sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964 (núm. 120)			
Recomendación sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 133)			
Recomendación sobre el cáncer profesional, 1974 (núm. 147)			
Recomendación sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 156)			
Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164)			
Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 171)			
Recomendación sobre el asbesto, 1986 (núm. 172)			
Recomendación sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 175)			
Recomendación sobre los productos químicos, 1990 (núm. 177)			
Recomendación sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 181)			
Recomendación sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 183)			
Recomendación sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 192)			
Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194)			
Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 197)			

(Esta lista incluye solamente las recomendaciones actualizadas).

## B. Marco normativo nacional: normas técnicas, directrices y sistemas de gestión de la SST

Faciliten información sobre la aplicación de los **sistemas de gestión de la SST** en las empresas, y cualesquiera medidas normativas o de fomento para aplicar dichos sistemas, incluidos los incentivos. Indiquen si las Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001) se utilizan o se han utilizado como punto de partida para la adopción de medidas en ese ámbito. Indique si se ha introducido alguna certificación de los sistemas de gestión de la SST. En caso afirmativo, señalen los pormenores y describan su relación con el sistema general de evaluación del cumplimiento en materia de seguridad.

Faciliten información sobre las **normas técnicas** utilizadas o aplicadas, ya sea en el marco de reglamentos existentes o con carácter voluntario. Indiquen el tipo y origen de cada norma (por

ejemplo, institución nacional especializada, sector). Presenten ejemplos y expliquen la relación de la norma, de haberla, con los sistemas normativos.

Faciliten información sobre el uso de los **repertorios de recomendaciones prácticas de la OIT** por parte de las autoridades nacionales pertinentes, los empleadores y los sindicatos. Para ello pueden cumplimentar el siguiente cuadro (sírvanse marcar con una ✓ según corresponda):

Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT	Uso por parte de las autoridades nacionales	Uso por parte de los empleadores	Uso por parte de los sindicatos
Exposición profesional a sustancias nocivas en suspensión en el aire, 1980			
Seguridad en la utilización del amianto, 1984			
Seguridad e higiene en las minas de carbón, 1986			
Protección de los trabajadores contra las radiaciones (radiaciones ionizantes), 1987			
Seguridad, salud y condiciones de trabajo en la transferencia de tecnología a los países en desarrollo, 1988			
Seguridad y salud en minas a cielo abierto, 1991			
Prevención de accidentes industriales mayores, 1991			
Seguridad y salud en la construcción, 1992			
Principios directivos técnicos y éticos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores, 1992			
Seguridad en la utilización de productos químicos en el trabajo, 1993			
Registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1996			
Tratamiento de cuestiones relacionadas con el alcohol y las drogas en el lugar de trabajo, 1996			
Protección de los datos personales de los trabajadores, 1997			
Seguridad y salud en el trabajo forestal, 1998			
Seguridad en la utilización de las lanas aislantes de fibra vítrea sintética (lana de vidrio, lana mineral de roca y lana mineral de escorias), 2001			
Factores ambientales en el lugar de trabajo, 2001			
VIH/SIDA y el mundo del trabajo, 2001			
La seguridad y la salud en las industrias de los metales no ferrosos, 2003			
Seguridad y salud en los puertos, 2003			

Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT	Uso por parte de las autoridades nacionales	Uso por parte de los empleadores	Uso por parte de los sindicatos
Seguridad y salud en la industria del hierro y el acero, 2005			
Seguridad y salud en las minas de carbón subterráneas, 2006			
Seguridad y salud en la agricultura, 2011			
Seguridad y salud en la utilización de la maquinaria, 2012			

### C. Autoridades nacionales competentes

Indiquen la autoridad, autoridades, órgano u órganos responsables en su país de la salud y la seguridad en el trabajo. De ser posible, incluyan también información sobre los recursos humanos y económicos (por ejemplo, número de funcionarios en plantilla, niveles presupuestarios) de cada sistema, organismo, autoridad competente u órgano.

### D. Mecanismos para garantizar el cumplimiento

Describan todos los tipos de mecanismos y sistemas de control público utilizados para garantizar el cumplimiento de la legislación nacional sobre SST. Si bien de ese modo obviamente se señalarán los servicios de inspección del trabajo y en materia de SST, puede que haya otros órganos de vigilancia y control. De ser así, indiquen el órgano y la esfera de actividad que se supervisa (sanidad, sustancias químicas, transporte, construcción, minería, equipos técnicos, etc.).

Enumeren y describan los servicios o sistemas de inspección que desempeñan una función importante en la aplicación de la legislación nacional sobre SST (por ejemplo, las inspecciones del trabajo, los servicios de inspección de fábricas o los servicios de inspección de salud en el trabajo). Indiquen el responsable de la inspección del trabajo: por ejemplo el Ministerio de Trabajo u otros ministerios.

- ¿Cómo se organiza la labor de inspección y dónde están situadas las oficinas? (*Confeccionen un organigrama que les sirva de ayuda para esbozar la estructura y la distribución geográfica de los servicios de inspección del trabajo.*)
- ¿Qué asuntos y sectores abarca el servicio de inspección?
- ¿Cómo se dividen las funciones y responsabilidades?
- ¿Qué cualificaciones se exigen para ser un inspector?
- ¿Cómo se forma a los inspectores?
- ¿Qué servicios ofrece la inspección del trabajo (por ejemplo, información y asesoramiento a los empleadores y los empleados, formación, persuasión)?
- ¿Qué clase de inspecciones se llevan a cabo (reactivas/proactivas)?
- ¿Cuáles han sido los resultados hasta el momento?
- Indiquen los problemas más graves en la inspección: ¿Están experimentando una falta de recursos?
- ¿Son las sanciones en caso de infracción de la legislación suficientes para llegar a ser efectivas?

Utilicen el cuadro que figura a continuación para resumir los recursos de cada servicio de inspección:

Nombre/coertura del servicio de inspección:	
Número total de personas en plantilla en el servicio de inspección laboral	
Número de inspectores	
Personal en la central como porcentaje del total (%)	
Proporción de inspecciones de SST en relación con las inspecciones de empleo (por ejemplo, 100:0, 50:50, 45:55)	
Porcentaje de la población económicamente activa que está cubierta por los servicios de inspección del trabajo	
Inspectores por 1 000 empresas	
Inspectores por 1 000 empleados	
Inspecciones anuales por 1 000 trabajadores	
Visitas anuales que realiza un inspector	
Inspectores por ordenador	
¿Acceso a Internet?	
Inspectores por vehículo oficial	
¿Utilizan vehículo propio?	
¿Se remunera el uso del vehículo propio?	
Sueldo del inspector en relación con el sueldo mínimo (cifra por la que multiplica el sueldo mínimo)	
Sueldo del inspector en relación con el sueldo del sector privado (¿Inferior, igual, superior?)	
Promedio de edad de los inspectores	
Se redacta un informe anual para el público (sí/no)	

### E. Mecanismos de consulta, coordinación y colaboración

Faciliten información sobre todos los mecanismos existentes para garantizar la coordinación y la cooperación entre todos los interlocutores sociales que tienen responsabilidades en la aplicación y gestión de los sistemas de SST en el **ámbito nacional** (por ejemplo, órganos consultivos tripartitos nacionales, juntas o comités nacionales interorganismos/ministeriales, instancias de empleadores-trabajadores). Para cada mecanismo, incluyan información sobre el ámbito de aplicación, la afiliación y las facultades (consultiva, etc.) y las líneas de comunicación (¿a qué ministro o ministerio?). Presten una atención especial al grado de participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en los mecanismos. Describan las estructuras existentes en relación con las estructuras provinciales u otras estructuras territoriales.

Faciliten información sobre cualesquiera requisitos en materia de SST incluidos en convenios colectivos en el **ámbito de empresa**, en particular en comités conjuntos de seguridad o de seguridad y salud. Indiquen si dicha inclusión está también reglamentada o si es solamente por convenio colectivo.

### F. Mecanismos nacionales de reexaminación

Enumeren cualesquiera órganos que se ocupen de **reexaminar** periódicamente la legislación, políticas y medidas nacionales sobre la SST. Indiquen el grado de participación de las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores en el proceso y en qué medida se les consulta.

### G. Formación, información y asesoramiento

Faciliten información sobre las instituciones, servicios u órganos de formación y educación en materia de SST designados, así como los mecanismos de apoyo, incluidos los disponibles para las PYME y la economía informal.

Enumeren los centros u órganos similares de información sobre SST. ¿Qué niveles de capacidad tienen, por ejemplo, en publicación para impresión o publicación por Internet? ¿Están vinculados con la red de la OIT del Centro Internacional de Información sobre SST (CIS)?

Enumeren todos los servicios y mecanismos consultivos en materia de SST, como los servicios de inspección del trabajo, los centros de SST y los organismos u órganos especializados.

### H. Servicios de salud en el trabajo

Enumeren los organismos que se ocupan de los servicios de salud en el trabajo (por ejemplo, Ministerio de Trabajo, de Salud, otros), y presenten una visión general de las modalidades **organizativas** de los servicios de salud en el trabajo de su país: en el ámbito de la empresa, grupos de empresas, centros de salud pública u organizaciones privadas. Utilicen organigramas para presentar representaciones esquemáticas de los diferentes modelos de servicios de salud en el trabajo. Describan la formación y cualificaciones que deben tener los diferentes profesionales de la salud y enumeren las instituciones que ofrecen formación y educación sobre salud en el trabajo.

### I. Laboratorios de SST

Enumeren los principales servicios nacionales o designados que se encargan de analizar la exposición de los trabajadores a los diferentes riesgos laborales (por ejemplo, análisis de muestras de aire, muestras biológicas, pruebas audiométricas). De ser posible, faciliten información sobre el nivel de capacidad técnica.

Resumen de las principales actividades de los servicios de salud en el trabajo (sírvanse marcar con una ✓ según corresponda):

Actividad (funciones)	SÍ (carácter obligatorio)	SÍ (carácter voluntario)	NO
Encuestas en el lugar de trabajo, visitas a los lugares de trabajo, evaluación de la exposición			
Evaluación y gestión de los riesgos			
Revisiones médicas preventivas (vigilancia general)			
Vigilancia de la salud en función de los riesgos			
Registro de datos sobre la salud, notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales			
Fomento de la salud en el lugar del trabajo, educación en materia de salud, asesoramiento			
Rehabilitación			

Actividad (funciones)	SÍ (carácter obligatorio)	SÍ (carácter voluntario)	NO
Primeros auxilios, gestión de accidentes			
Servicios curativos			
Campañas de educación, formación e información			
Garantía de calidad en los procesos de salud en el trabajo, auditorías			
Inspecciones de seguridad			
Iniciativas y asesoramiento para la gestión de la seguridad y la salud en el lugar del trabajo, diseño seguro de los lugares de trabajo			

### Resumen de los profesionales de la salud en el trabajo:

Número de médicos del trabajo (equivalentes a tiempo completo)	
Número de médicos del trabajo/1 000 empleados	
Número de enfermeros del trabajo (equivalentes a tiempo completo)	
Número de enfermeros del trabajo /1 000 empleados	
Número de servicios privados de SST	
Número de empresas con servicios de SST propios	
Número de servicios públicos de SST	
Instituto nacional de salud en el trabajo (si procede)	
Porcentaje de población económicamente activa cubierta por los servicios de salud en el trabajo (si se puede acceder a la información)	%

### J. Seguridad social, regímenes de seguro y servicios de indemnización

Describan los regímenes existentes de indemnización y de seguridad o seguro social que se ocupan de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. Indiquen la cobertura que ofrecen, el órgano del que dependen y los vínculos o participación en la compilación y tratamiento de estadísticas de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. ¿Ofrecen esos órganos de indemnización algún apoyo financiero para los programas de prevención?

### K. Estructuras de educación, formación y sensibilización

¿Cuenta su país con cursos universitarios o de nivel superior relacionados con la SST? En caso de respuesta afirmativa, especifíquenlos.

¿Ofrecen las **organizaciones de empleadores y/o trabajadores** cursos de formación relacionados con la SST? En caso de respuesta afirmativa, ¿sobre qué aspectos? y ¿para cuántas personas por año?

¿Qué instituciones ofrecen la **formación exigida legalmente** para los especialistas en SST, como los delegados de seguridad, los integrantes de comités de seguridad, o proporcionan

certificación en competencias profesionales específicas como el montaje de andamios o el manejo de equipo especial como grúas o maquinaria de movimiento de tierras? Si se dispone de la información, presenten una lista de las competencias profesionales que exigen formación para optar a una certificación, e información sobre las instituciones que ofrecen ese tipo de formación (por ejemplo, número de personas formadas cada año).

Enumeren las asociaciones y/o **consejos nacionales de seguridad**.

### L. Instituciones técnicas, médicas y científicas especializadas

Enumeren los **centros toxicológicos** e indiquen la participación en el Programa INTOX del Programa Internacional de Seguridad Química (IPCS) (véase el Directorio mundial de centros toxicológicos en [http://www.who.int/gho/phe/chemical\\_safety/poisons\\_centres/en/index.html](http://www.who.int/gho/phe/chemical_safety/poisons_centres/en/index.html)). Describan los vínculos de los centros toxicológicos con los servicios de salud en el trabajo, de haberlos, y los recursos financieros dedicados a los centros toxicológicos en su país.

Enumeren los **órganos de normalización**, es decir, los órganos que elaboran normas técnicas o proporcionan los conocimientos técnicos necesarios para certificar la conformidad de máquinas, procesos y otros mecanismos con los requisitos normativos en materia de SST. Entre los ejemplos cabe incluir la certificación de los recipientes sujetos a presión, las máquinas y herramientas eléctricas, y los resguardos de máquinas.

Enumeren las **instituciones y laboratorios** que se especializan en la **evaluación de los peligros y riesgos laborales** en relación con la seguridad de las sustancias químicas, la toxicología, la epidemiología, la seguridad de los productos, etc. Enumeren por separado los órganos designados y los privados.

Enumeren los **servicios de preparación, aviso y respuesta para casos de emergencia**, tales como protección civil, cuerpo de bomberos, encargados de responder en caso de derrames de productos químicos, y la formación para hacer frente a situaciones de emergencia importantes.

Enumeren los **órganos no gubernamentales** que participan en actividades relacionadas con la SST, como asociaciones profesionales de especialistas en SST, médicos del trabajo, químicos e ingenieros de seguridad.

### M. Estadísticas de SST

Enumeren los mecanismos existentes, de haberlos, para el registro y la notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. ¿Se ajustan al Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales?

¿Existe una lista nacional de enfermedades profesionales? En caso de respuesta afirmativa, ¿cómo se reexamina y actualiza?

Indiquen la cifra anual de lesiones profesionales de los últimos cinco años (total y por sector de actividad económica). ¿Cómo se ha llegado a esa cifra? ¿Se declaran menos lesiones de las que se producen? En caso afirmativo, ¿se sabe aproximadamente por cuánto (porcentaje)?

Utilicen los cuadros que figuran a continuación para recabar datos sobre los resultados en materia de SST:

### Cuadro de las estadísticas sobre los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales

Indicador	Número de casos en los últimos cinco años					Pauta (creciente/ decreciente/estable)
	2008	2009	2010	2011	2012	
Accidentes mortales						
Lesión en el trabajo (que dé lugar a una ausencia de más de tres días)						
Accidentes en el lugar del trabajo por los que se ha indemnizado						
Accidentes sufridos en el trayecto al trabajo						
Accidentes graves en el trabajo que acarrearán una incapacidad de más de 30 días						
Enfermedades profesionales notificadas (total)						
Enfermedades profesionales por las que se ha indemnizado						
Lesiones provocadas por esfuerzos repetitivos						
Pérdida de audición provocada por el ruido en el lugar del trabajo						
Enfermedades respiratorias relacionadas con el trabajo						
Enfermedades de la piel relacionadas con el trabajo						

Fuente: proyecto OIT/Pacto de Estabilidad para Europa Sudoriental sobre el Fortalecimiento del diálogo social para mejorar la salud y la seguridad en el trabajo en Europa Sudoriental, plantilla para la elaboración de perfiles nacionales de SST, 2007 (adaptación)

### Indicadores de las condiciones de trabajo

Indicador	Problema grave y generalizado	Problema grave para algunos trabajadores	Problema moderado	Problema menor	No es un problema
Exposición al ruido por encima del límite legal ( <i>indíquese el límite legal</i> )					
Exposición a la vibración					
Exposición a las radiaciones (ionizantes)					
Exposición a temperaturas altas					
Exposición a temperaturas bajas					
Inspiración de gases peligrosos, humos, polvos, materiales infecciosos, etc.					

Indicador	Problema grave y generalizado	Problema grave para algunos trabajadores	Problema moderado	Problema menor	No es un problema
Manipulación o contacto con sustancias o productos peligrosos					
Exposición al asbesto					
Exposición a los pesticidas					
Iluminación inadecuada					
Exposición constante a las radiaciones solares (por ejemplo, en la construcción)					
Posturas dolorosas o extenuantes					
Levantamiento o transporte de cargas pesadas					
Movimientos repetitivos de manos/brazos					
Puestos de trabajo que no pueden ajustarse (por ejemplo, mesa de trabajo, escritorio, sillas)					
Trabajo a ritmo acelerado					
Trabajo con plazos ajustados					
Trabajo estresante					
Organización del trabajo en cambio constante					
Horas de trabajo					

Fuente: proyecto OIT/Pacto de Estabilidad para Europa Sudoriental sobre el Fortalecimiento del diálogo social para mejorar la salud y la seguridad en el trabajo en Europa Sudoriental, plantilla para la elaboración de perfiles nacionales de SST, 2007

## N. Políticas y programas de las organizaciones de empleadores y trabajadores

Indiquen si las organizaciones de empleadores y trabajadores de su país cuentan con lo siguiente (sírvase marcar con una ✓ según corresponda):

	Organizaciones de empleadores	Organizaciones de trabajadores
Declaración de política en materia de SST		
Estructura para la aplicación de la política (dependencia de SST, comité de SST)		
Formación, información y programas de SST para miembros		
Elementos de SST en la política para la negociación colectiva		
Participación en el diálogo tripartito nacional		

Utilicen los cuadros que figuran a continuación para resumir las responsabilidades de los empleadores y los trabajadores en materia de SST en su país.

### Cuadro resumido de la responsabilidad del empleador individual

¿Es el empleador responsable de lo siguiente?	¿Se contempla en la legislación? (sí/no)	¿Se aplica por lo general en la práctica? (sí/no/a veces)
Establecer una política de SST		
Implantar medidas preventivas y de protección		
Proporcionar máquinas y equipos seguros		
Utilizar sustancias que no sean peligrosas		
Evaluar los riesgos y supervisarlos		
Registrar los riesgos y los accidentes		
Notificar los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales a la autoridad competente		
Velar por la vigilancia de la salud de los trabajadores		
Informar a los trabajadores de los peligros y de los medios de protección		
Consultar con los representantes de los trabajadores con respecto a la SST		
Educar y formar a los trabajadores		
Establecer comités conjuntos de SST		

Fuente: proyecto OIT/Pacto de Estabilidad para Europa Sudoriental sobre el Fortalecimiento del diálogo social para mejorar la salud y la seguridad en el trabajo en Europa Sudoriental, plantilla para la elaboración de perfiles nacionales de SST, 2007

### Cuadro resumido de los derechos y obligaciones de los trabajadores

¿Tiene el trabajador:	¿Se contempla en la legislación? (sí/no)	¿Se aplica por lo general en la práctica? (sí/no/a veces)
Obligación de trabajar en condiciones de seguridad y no poner en peligro a otros?		
Derecho a indemnización por trabajo peligroso (por ejemplo, plus por condiciones de vida peligrosas, horario reducido, jubilación anticipada, comidas y bebidas gratuitas para contrarrestar los efectos de la exposición a los peligros)?		
Derecho a que se le informe de los peligros del lugar de trabajo?		
Derecho a que se le facilite equipo e indumentaria de protección personal?		

¿Tiene el trabajador:	¿Se contempla en la legislación? (sí/no)	¿Se aplica por lo general en la práctica? (sí/no/a veces)
Derecho a no tener que pagar personalmente los costes de la formación en SST, el equipo de protección personal, etc.?		
Obligación de utilizar debidamente el equipo de protección personal?		
Derecho a seleccionar a los representantes de los trabajadores en cuestiones de SST?		
Derecho a apartarse del peligro en caso de riesgo grave e inminente para la salud?		
Derecho a informar al supervisor de cualquier situación que suponga una amenaza para la seguridad?		

Fuente: proyecto OIT/Pacto de Estabilidad para Europa Sudoriental sobre el Fortalecimiento del diálogo social para mejorar la salud y la seguridad en el trabajo en Europa Sudoriental, plantilla para la elaboración de perfiles nacionales de SST, 2007

### Cuadro resumido sobre los derechos y las obligaciones de los representantes de los trabajadores en cuestiones de SST

¿Tienen los representantes de los trabajadores en cuestiones de SST derecho a lo siguiente?	¿Se contempla en la legislación? (sí/no)	¿Se aplica por lo general en la práctica? (sí/no/a veces)
Inspeccionar el lugar de trabajo para determinar si hay peligros potenciales		
Investigar las causas de los accidentes		
Investigar las denuncias de los trabajadores en relación con la SST o el bienestar		
Participar en evaluaciones de riesgos y acceder a información sobre las evaluaciones de riesgos		
Convocar a las autoridades que se ocupan de las inspecciones de SST		
Presentar observaciones a los inspectores durante las visitas de inspección al lugar de trabajo o participar en las observaciones que se presenten		
Obtener la información que den los organismos de inspección responsables de la SST		
Acceder a la lista de accidentes y enfermedades y a los informes al respecto en la empresa		
Acceder a los registros que el empleador tiene la obligación de mantener		
Recibir con antelación información y consultas por parte del empleador respecto de las medidas que puedan afectar considerablemente a la SST		
Consultar con antelación respecto de la designación de trabajadores o la contratación de personas o servicios externos con responsabilidades especiales en materia de SST		
Presentar propuestas al empleador con objeto de mitigar riesgos y/o eliminar fuentes de peligro		

¿Tienen los representantes de los trabajadores en cuestiones de SST derecho a lo siguiente?	¿Se contempla en la legislación? (sí/no)	¿Se aplica por lo general en la práctica? (sí/no/a veces)
Formación adecuada en horario de trabajo		
Instalaciones y tiempo libre sin pérdida de salario para poder desempeñar sus obligaciones como representantes en materia de SST		
Asistir a reuniones del comité de SST		
Acceso a expertos externos		
Interrumpir trabajos peligrosos en nombre de los trabajadores		

Fuente: proyecto OIT/Pacto de Estabilidad para Europa Sudoriental sobre el Fortalecimiento del diálogo social para mejorar la salud y la seguridad en el trabajo en Europa Sudoriental, plantilla para la elaboración de perfiles nacionales de SST, 2007

## O. Actividades periódicas y en curso relacionadas con la SST

Enumeren las actividades periódicas en el ámbito nacional concebidas para mejorar el nivel de prevención y protección.

Enumeren las campañas nacionales, como campañas de sensibilización, días (o semanas) de la seguridad y campañas en los medios de comunicación, e indiquen la frecuencia con la que se organizan.

Enumeren las actividades e iniciativas industriales en materia de SST (como programas de cuidado responsable o gestión responsable de productos, adopción de enfoques orientados a los sistemas de gestión de la SST, normas ISO 9000 y 14000, y programas de certificación).

Enumeren las actividades e iniciativas de los sindicatos en materia de SST.

## P. Cooperación internacional

Enumeren las actividades de creación de capacidad, de cooperación técnica u otras actividades que cuenten con apoyo internacional en su país y que estén directamente relacionadas con la SST en ámbitos como el medio ambiente, la gestión de la seguridad de los productos químicos, la salud pública o la introducción de tecnologías más limpias/seguras. Indique la organización internacional participante, como la OIT, la Organización Mundial de la Salud, el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente, la Organización para la Alimentación y la Agricultura, la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial, el Instituto de las Naciones Unidas para Formación Profesional e Investigaciones, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, así como organizaciones internacionales no gubernamentales. Si no se dispone de los datos, incluyan una dirección, un sitio en Internet o los datos de contacto de la organización en cuestión.

## Q. Datos básicos del país

Compilen información básica sobre su país con los cuadros que figuran a continuación. Como fuentes útiles de estadísticas de este tipo cabe citar el Banco Mundial (<http://www.worldbank>.

[org/data/countrydata/countrydata.html](http://data.countrydata/countrydata.html)), *The Economist* (<http://www.economist.com/countries>) y el anuario estadístico de las Naciones Unidas (<http://unstats.un.org/unsd/syb/>).

### Indicadores demográficos

Indicador	Cifra	Observaciones
Población total (millones)		
■ Hombres (%)		
■ Mujeres (%)		
Población activa (millones)		
Población empleada (millones)		
■ Hombres (%)		
■ Mujeres (%)		
■ Trabajadores jóvenes menores de 18 años (millones o %)		
■ en agricultura, silvicultura, pesca (%)		
■ en producción primaria (%)		
■ en manufactura (%)		
■ en construcción y energía (%)		
■ en servicios (%)		
Población activa en la economía informal (% estimado)		
Población desempleada (millones)		
Desempleo (%)		

Fuente: *Informe sobre Desarrollo Humano. Más allá de la escasez: Poder, pobreza y la crisis mundial del agua IDH*, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2006 (adaptación)

### Indicadores económicos

Indicador	Cifra	Observaciones
Producto interior bruto (PIB) per cápita (dólares EE.UU.)		
Producto interior bruto (PIB) per cápita (paridad de poder adquisitivo en dólares EE.UU.)		
PIB producido por la agricultura (%)		
PIB producido por la industria y la construcción (%)		
PIB producido por los servicios (%)		
Número de empresas en funcionamiento		
Número de pequeñas y medianas empresas (PYME) (de menos de 50 empleados)		

Fuente: proyecto OIT/Pacto de Estabilidad para Europa Sudoriental sobre el Fortalecimiento del diálogo social para mejorar la salud y la seguridad en el trabajo en Europa Sudoriental, plantilla para la elaboración de perfiles nacionales de SST, 2007

## Estadísticas de salud

Indicador	Cifra	Observaciones
Esperanza de vida al nacer (años)		
■ Hombres		
■ Mujeres		
Mortalidad infantil por 1 000 nacidos vivos		
Tasa de mortalidad estandarizada (SDR), enfermedades cardiovasculares, 0-64 años/100 000		
SDR, enfermedades respiratorias, 0-64 años /100 000		
SDR, cáncer, 0-64 años /100 000		
SDR, causas externas de lesión e intoxicación, 0-64 años/100 000		
Total de los gastos de salud (% del PIB)		
Médicos por 1 000 personas		
Dentistas por 1 000 personas		
Enfermeros por 1 000 personas		

Fuente: proyecto OIT/Pacto de Estabilidad para Europa Sudoriental sobre el Fortalecimiento del diálogo social para mejorar la salud y la seguridad en el trabajo en Europa Sudoriental, plantilla para la elaboración de perfiles nacionales de SST, 2007

Cuando se hayan compilado todos los datos, ya pueden pasar a elaborar el programa nacional.

### 3. Tercera etapa: Elaboración del programa nacional de SST

Una vez ultimado, el perfil nacional de SST debería ofrecer todos los elementos para elaborar su programa nacional de SST

#### 3.1. Etapas básicas de la planificación

En primer lugar, algunos puntos sobre planificación estratégica.

La primera etapa consiste en definir:

- su misión/fin: el conjunto de políticas que quieran aplicar;
- los actores: las personas que se encargarán de aplicar el programa y darle publicidad;
- las partes interesadas: los grupos de personas a quienes afectará el programa; y
- los puntos críticos: los problemas estratégicos que ya hayan surgido del análisis SWOT general del perfil de SST de su país.

A continuación pueden pasar a:

- estructurar el programa;
- decidir el plazo (que pueden ser 1, 2, o 5–10 años);
- analizar los costes y los recursos que deben asignarse;
- estructurar la publicidad del programa, incluida la publicidad del refrendo del programa por parte de la autoridad más alta;
- supervisar y revisar constantemente el programa a partir de las repercusiones y las observaciones que se reciban.

### 3.2. Determinación y análisis de problemas

A continuación es necesario analizar los datos compilados al completar el perfil nacional de SST y poner de relieve las lagunas que pueda haber. Esto puede hacerse descriptivamente, y una manera de hacerlo es mediante un análisis SWOT general en el que se tenga en cuenta cada elemento determinado en el perfil de SST.

Si estiman que uno o más elementos del perfil de SST merecen una atención especial, pueden considerar la posibilidad de efectuar un análisis SWOT específico para ese sector concreto.

Este procedimiento les ayudará a determinar:

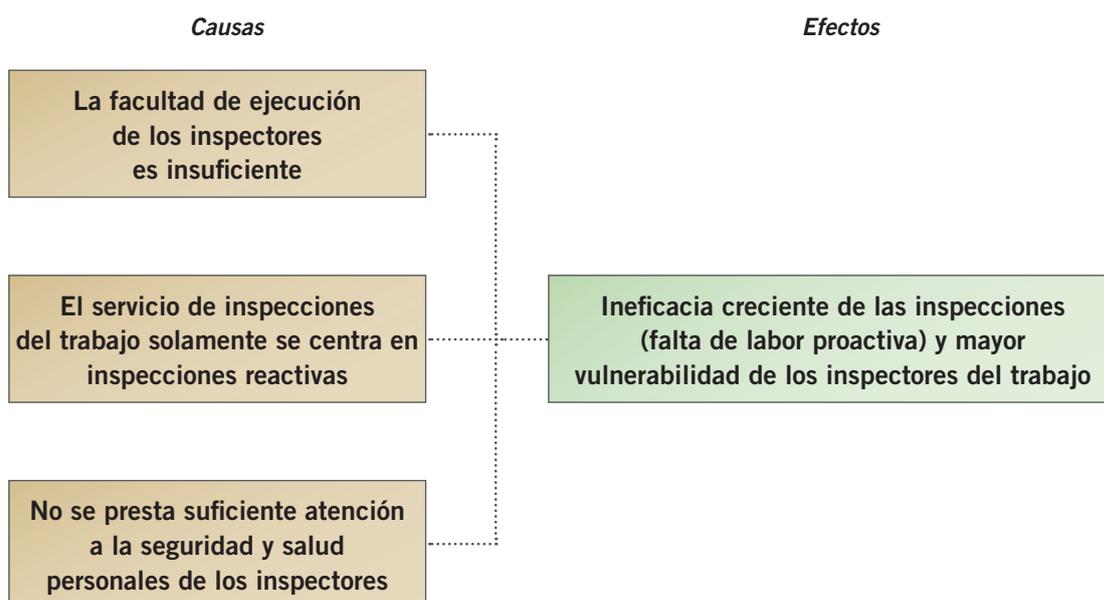
- cuáles son los puntos débiles y dónde están;
- en qué deberían concentrarse; y
- cuáles deberían ser sus prioridades.

A continuación se muestra a modo de ejemplo un cuadro que puede servirles de ayuda en el análisis SWOT general. También pueden adaptarlo para efectuar un análisis concreto de los puntos específicos que se deriven del perfil de SST.

Análisis SWOT	Marco legislativo en materia de SST	Servicios e infraestructuras de SST	Mecanismos para garantizar el cumplimiento en materia de SST: el servicio de inspección del trabajo	Mecanismos de coordinación en materia de SST	Resultados en materia de SST
<b>PUNTOS FUERTES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Legislación armonizada con los convenios de la OIT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Larga experiencia en salud en el trabajo</li> <li>Número elevado de personal capacitado en salud en el trabajo</li> <li>Instituto de la salud en el trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El servicio de inspección del trabajo dispone de directores superiores con experiencia</li> <li>Red de oficinas locales situadas cerca de centros industriales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Disposiciones jurídicas para los comités tripartitos nacionales y sectoriales de SST</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sistema establecido de salud en el trabajo: buenos diagnósticos y tratamientos</li> </ul>
<b>PUNTOS DÉBILES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacidades de implantación deficiente</li> <li>Ausencia de política de SST</li> <li>Mercado laboral sumergido</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actividades de prevención deficientes</li> <li>Falta de información accesible para las empresas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Falta de coordinación con otros servicios de inspección</li> <li>Falta de formación reciente</li> <li>Sin recursos para computadoras, transporte</li> <li>Inspecciones reactivas más que proactivas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No se ha establecido un consejo nacional de SST</li> <li>Interlocutores sociales con recursos deficientes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ningún listado de enfermedades profesionales</li> <li>Notificación deficiente, la mayoría de las enfermedades relacionadas con el trabajo no se notifican</li> <li>No hay actividades de prevención</li> </ul>
<b>OPORTUNIDADES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La presencia de la OIT ofrece oportunidades para elaborar legislación/políticas pertinentes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reorganización de las estructuras de SST: oportunidad de «hacerlo bien»</li> <li>Compromiso de la nueva dirección</li> <li>Mejor comprensión de los costes de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cambios en la legislación sobre las inspecciones del trabajo</li> <li>Proyecto financiado por donantes para la formación de los inspectores</li> <li>Proyecto conjunto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Compromiso de la nueva dirección</li> <li>Mejor comprensión de los costes de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Compromiso de la nueva dirección con la prevención de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales</li> </ul>
<b>AMENAZAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reglas de SST que se superponen o son contradictorias</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Falta de recursos adecuados</li> <li>Situación económica precaria</li> <li>Interés menor por especializarse en SST</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sueldos bajos de los inspectores: ausencia de nuevas contrataciones</li> <li>La SST se considera una carga que puede subestimarse en la búsqueda del desarrollo económico</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No hay historial de colaboración y coordinación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El clima económico precario suele apartar la atención de la SST</li> </ul>

Tras examinar de forma sistemática los puntos débiles de cada sector, es importante estudiar la relación entre las causas y los efectos de los problemas que se han determinado. En el diagrama que figura a continuación se muestra un ejemplo simplificado de una relación causa-efecto en un servicio de inspecciones del trabajo.

#### Ejemplo de una posible relación causa-efecto en un servicio de inspecciones del trabajo



El análisis de la relación causa-efecto les permitirá llegar a la raíz de los puntos débiles de su sistema de SST. Con frecuencia los problemas tienen varias causas interrelacionadas. Para que sea efectiva y duradera, la solución – que por supuesto primero tendrán que determinar – habrá de tener en cuenta todas las causas subyacentes.

### 3.3. Creación de opciones de política: Establecimiento de políticas prioritarias

Es fundamental que todos los miembros del ETN participen en el proceso de adopción de decisiones; la intervención afectará a varios niveles y políticas al mismo tiempo, a saber, políticas sociales, de seguridad y salud, macroeconómicas, sectoriales y de legislación del trabajo. Es necesario que haya acuerdo con respecto a los aspectos que deben tenerse en cuenta.

Las decisiones estratégicas son esenciales para la planificación de políticas porque tienen:

- una repercusión enorme en la asignación de recursos; y
- un elevado grado de irreversibilidad.

Tales decisiones tienen que:

- supervisarse y evaluarse constantemente; y
- ajustarse periódicamente.

Una vez hayan seleccionado los aspectos de política en los que es necesario intervenir, deben determinar situaciones alternativas y evaluar sus posibles efectos.

El proceso para evaluar los efectos de las decisiones que se adopten debe ser:

- coherente con los fines;
- realista: debe tener en cuenta las posibilidades reales y los medios con los que se cuenta para adoptar medidas.

Antes de elegir el conjunto de medidas que vayan a aplicarse, es fundamental estudiar los efectos económicos y sociales que este cambio de política probablemente tenga.

Al igual que en otros ámbitos de política, las opciones de política en materia de seguridad y salud son el resultado de intervenciones en varias políticas (por ejemplo, política macroeconómica, sectorial y social, de educación y formación, de desarrollo de las empresas y del mercado laboral).

Se pueden evaluar las opciones de política mediante la creación de «situaciones» alternativas. En cada situación deben preverse los efectos de una opción de política y compararlos con los de otras opciones de política. Las opciones de política deben ser un conjunto de alternativas realistas. La conveniencia, asequibilidad y factibilidad podrían utilizarse como criterios para el posible éxito o fracaso de cada opción. A continuación figura una breve descripción de cada criterio, y algunas preguntas que convendría formularse al respecto:

### Criterios para establecer un orden de prioridad en las opciones de política

<b>Conveniencia</b>	<p>Se refiere a la probabilidad de que una opción de política sea «acceptable» para diversos grupos de interés. Ello debería evaluarse planteando preguntas tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ ¿Quién podría sentirse amenazado?</li> <li>■ ¿Quién se beneficiaría?</li> <li>■ ¿Qué haría que la opción fuera conveniente para todas las partes interesadas?</li> </ul>
<b>Asequibilidad</b>	<p>Evalúa los gastos y retornos esperados. En vista del amplio alcance y las repercusiones directas de algunos cambios de política o nuevos programas, puede ser imposible calcular todos los costes y beneficios e incluirlos en el análisis. Es de fundamental importancia tener un buen criterio para identificar los costes y beneficios más importantes. Los costes y los beneficios no afectan necesariamente a las mismas personas. El análisis debería explicar quién pagará los costes de la opción de política y quién obtendrá los beneficios. Es de fundamental importancia conocer la fuente de los fondos. Las preguntas que deben abordarse:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ ¿Cuánto costará?</li> <li>■ ¿Quién asumirá el pago?</li> <li>■ ¿Habrá más beneficios que costes?</li> </ul>
<b>Factibilidad</b>	<p>Se refiere a los recursos disponibles para implantar la opción. Esto se ve afectado por la disponibilidad de los recursos humanos, financieros, técnicos, orgánicos y administrativos. Las siguientes preguntas son importantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ ¿La opción de política propuesta es factible desde una perspectiva técnica, orgánica y administrativa?</li> <li>■ ¿Existe alguna prueba de que la opción de política lograría los resultados esperados?</li> <li>■ ¿Cuánto tiempo se necesita para implantar la opción?</li> <li>■ ¿El personal existente tiene la capacidad adecuada para implantar la política? ¿Necesita el personal capacitación y asistencia técnica?</li> <li>■ ¿Se vería afectada la asequibilidad de la opción por los costes de perfeccionamiento del personal?</li> </ul>

Fuente: OIT. 2008. Guía para la preparación de Planes de Acción Nacionales de Empleo Juvenil (adaptado de W.D. Haddad: *The dynamics of education policy-making: Case studies of Burkina Faso, Jordan, Peru and Thailand*, Banco Mundial, Washington D.C., 1994, y Canada School of Public Service: *Policy analysis in government. Step 3: Option identification and evaluation*).

Si bien los tres criterios mencionados son igualmente importantes, la evaluación de los costes y los futuros retornos de una política (es decir, su asequibilidad) a menudo resulta ser el elemento que más problemas plantea. Hay varias técnicas que pueden utilizarse para evaluar la asequi-

bilidad de una opción de política, como los modelos de contabilidad, el análisis de los costes y beneficios y el análisis de la rentabilidad. Normalmente será suficiente un sencillo análisis de los costes y beneficios de cada una de las medidas que vayan a adoptarse para hacerse una idea de la cuantía de la inversión necesaria, y del ahorro de costes o de las pérdidas que se evitarán a largo plazo.

A continuación se muestra una sencilla matriz para efectuar un análisis de los costes y beneficios:

Costes		Valor monetario en la divisa del país
.....		
.....		
.....		
	Total	
Beneficios		
.....		
.....		
.....		
	Total	

El número de elementos que haya debajo de las rúbricas «costes» y «beneficios» puede variar, por supuesto. Puede que haya más casillas bajo un epígrafe que bajo el otro. Al comparar los dos totales, puede verse si los beneficios superan a los costes o no. Si, por ejemplo, tienen la intención de incorporar en el programa el objetivo de reducir las lesiones en el lugar del trabajo en un 10% durante la próxima década, entre los elementos del epígrafe de «costes» pueden incluirse materiales para efectuar campañas e inspectores adicionales. Entre los «beneficios» pueden incluirse las reducciones en el gasto público correspondientes a las pensiones de invalidez y los aumentos en la recaudación impositiva procedente de las empresas, ya que el menor número de lesiones habrá reducido sus costes y aumentado sus resultados.

### 3.4. Establecimiento de los objetivos del programa nacional de SST

A partir del análisis de los datos de la sección anterior, convendría ahora que establecieran:

- los fines, objetivos y metas del programa nacional;
- los resultados, actividades y recursos del programa nacional.

#### Fines, objetivos y metas del programa nacional

Los fines son objetivos definidos a grandes rasgos que describen las repercusiones finales esperadas en los beneficiarios directos e indirectos. Los fines de alto nivel deben estar vinculados a la política nacional general sobre SST, así como a otras políticas gubernamentales pertinentes, como las laborales, sociales y de desarrollo económico. Puede que se desee explicar la elección de unos fines en concreto, ya que ello puede ayudar a justificar la asignación de recursos.

Los objetivos se refieren a problemas y prioridades identificados e indican lo que trata de lograr el programa nacional al final de su aplicación. Los objetivos son los cambios específicos que se

espera que el programa consiga cuando haya finalizado, en la calidad y cantidad de los servicios ofrecidos y/o en el modo en que se prestan.

Los objetivos deben establecerse de forma clara y concisa y su consecución debe ser realista en el plazo marcado y con los recursos disponibles del programa. Así pues deben describirse como (o deben ir acompañados de) una o más metas cuantificables que deben lograrse (resultados) y no como medidas que deban adoptarse.

Los objetivos, al igual que los indicadores, tienen que ser SMART, siglas que corresponden a los siguientes conceptos:

- **Específicos (Specific):** deben indicar con claridad qué, dónde, cuándo y cómo se cambiará la situación.
- **Mensurables (Measurable):** ya sea cuantitativa o cualitativamente.
- **Alcanzables (Achievable):** ¿es algo que se sabe que puede conseguirse y a lo que es posible comprometerse?
- **Pertinentes (Relevant):** ¿es el cambio importante para los propósitos que se tienen?
- **Limitados en el tiempo (Time-bound):** ¿cuál es el plazo para el objetivo? ¿para cuándo se habrá conseguido?

Las referencias ofrecen datos o información sobre la situación o rendimiento actual. Se utilizan para establecer metas y en la evaluación del progreso.

Ejemplo del establecimiento de un fin y una meta mensurables:

#### **Fin (programa nacional de SST, 2011–2015):**

- Reducir los trastornos músculo-esqueléticos relacionados con el trabajo.

#### **Referencias:**

- En el año de referencia (2011), 70 000 trabajadores estuvieron de baja por un total de 1 000 000 de días de trabajo como consecuencia de lesiones músculo-esqueléticas.
- Los sectores donde más frecuentes son las lesiones músculo-esqueléticas son los de la manufactura, la agricultura y la construcción.

#### **Meta:**

- Reducción de la tasa de incidencia de los trastornos músculo-esqueléticos relacionados con el trabajo en todos los sectores en un 35% para 2015.

#### **Objetivos intermedios:**

- Reducción de la tasa de incidencia de los trastornos músculo-esqueléticos relacionados con el trabajo en el sector de la construcción en un 15% para 2012.
- Reducción de la tasa de incidencia anual de los trastornos músculo-esqueléticos relacionados con el trabajo en el sector de la manufactura en un 10% para 2012.
- Reducción de la tasa de incidencia de los trastornos músculo-esqueléticos relacionados con el trabajo en el sector de la agricultura en un 15% para 2012.

### Resultados, actividades y recursos del programa nacional

A continuación es necesario pasar a determinar los recursos humanos, materiales y financieros que se precisarán para aplicar el programa o intervención, así como las actividades que esos recursos permitirán llevar a cabo para lograr los resultados deseados.

Asimismo, es necesario determinar la institución (o instituciones) que proporcionará los recursos (por ejemplo, fondos, equipo, personal e instalaciones físicas); tales instituciones podrían ser públicas o privadas.

Puede que les sirva de ayuda desglosar las aportaciones por estrategia.

Preguntas que deben formularse:

- ¿Qué se necesita hacer?
- ¿Qué medidas o actividades deben llevarse a cabo?
- ¿Quién se encargará de aplicarlas?
- ¿Qué recursos se asignarán?
- ¿Qué beneficios podrían aportar esas medidas?
- ¿Cuál será el plazo?

Una vez ultimado esto, puede trazarse un plan de intervención. Por ejemplo, continuando con el fin de reducir los trastornos músculo-esqueléticos relacionados con el trabajo, a continuación se señalan los recursos y actividades propuestos:

#### Resultados esperados (objetivo):

- La tasa de incidencia anual de los trastornos músculo-esqueléticos en el sector de la manufactura se reducirá en un 10% para 2012.

#### Aportaciones (recursos):

- 25 inspectores del trabajo se dedicarán a tiempo completo a abordar este problema específico.
- 5 ergonomistas se dedicarán a tiempo completo.

#### Actividades (procesos):

- Un programa de 3 000 inspecciones centradas en ese aspecto, que incluyen investigaciones y medidas de cumplimiento, de ser necesario, para reducir las lesiones debidas a la manipulación manual.
- Se elaborarán 100 programas de formación, que se experimentarán con las partes interesadas.

Por supuesto, hay otras formas de documentar tal información, por ejemplo utilizando el cuadro siguiente.

Tipo de estrategia	Institución responsable de la aplicación	Otros organismos/ organizaciones participantes	Periodo de aplicación	Actividades aplicadas	Recursos asignados	Indicadores	Resultados esperados

Una vez aprobadas y realizadas las intervenciones, es necesario llevar a cabo un seguimiento para determinar lo que ha ocurrido en realidad y qué resultados se han logrado.

### 3.5. Seguimiento, evaluación y reexaminación: Hacia una mejora continua

Los gobiernos utilizan herramientas de gestión, como el seguimiento, para demostrar que existe transparencia en la asignación de recursos y que se han obtenido resultados. Es necesario reexaminar los resultados del programa nacional de SST para garantizar que, en efecto, se están logrando los resultados esperados. De no ser así, se determinarán, o puede que tengan que determinarse, diferentes medidas, que deberán aplicarse para poder lograr los resultados deseados. Si los resultados se han logrado, en la reexaminación deberá determinarse si son sostenibles sin asignar nuevos recursos; de ser así, los recursos actuales podrían redirigirse a otras prioridades.

En particular, el ETN debe poner en marcha un sistema de seguimiento y decidir cuáles serán sus funciones, mediante el establecimiento de lo siguiente:

- el equipo responsable del seguimiento general del programa;
- el tipo de mecanismo necesario para efectuar notificaciones periódicas;
- la frecuencia de las auditorías;
- el ámbito de aplicación de las auditorías;
- la metodología de las auditorías.

Las auditorías facilitarán los datos necesarios para la siguiente etapa: la evaluación del programa.

La evaluación es un medio de verificar si se está logrando el fin del programa nacional de SST. El objetivo de la política sobre SST era prevenir los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. En el programa nacional de SST se especificaba el procedimiento elegido para conseguir tal fin, por lo que se debe evaluar el procedimiento para garantizar su eficacia.

Desempeño de las medidas de evaluación por lo que respecta a:

<b>Pertinencia</b>	En qué medida son los objetivos del programa coherentes con las prioridades locales y nacionales, y con las políticas de los interlocutores sociales.
<b>Efectividad</b>	En qué medida se han logrado los objetivos del programa.
<b>Eficacia</b>	Si los resultados y objetivos se han logrado con el menor gasto posible de recursos humanos, económicos y financieros, y si podrían haberse conseguido mejores resultados al mismo coste.

<b>Utilidad</b>	En qué medida los beneficiarios directos e indirectos están satisfechos con los resultados obtenidos.
<b>Sostenibilidad</b>	La probabilidad de que el programa nacional de SST aporte resultados duraderos.
<b>Repercusiones</b>	Si las repercusiones de la estrategia han sido positivas o negativas, previstas o imprevistas.
<b>Coherencia/complementariedad</b>	Si las medidas previstas en el programa nacional sobre SST: 1. son coherentes con el sistema general de SST, y con las necesidades de las partes interesadas; 2. funcionan en sinergia.

Para resumir, la presente sección del programa les permite evaluar lo siguiente:

- si los resultados de las actividades en curso están en consonancia con el fin a largo plazo de la política nacional sobre SST;
- si las actividades que se llevan a cabo funcionan eficazmente;
- la probabilidad de conseguir los fines a medio plazo, o la necesidad de ajustar los indicadores;
- si es necesario cambiar las prioridades.

Se modificarán como corresponda los fines a medio y largo plazo.

### 3.6. Experiencias e ideas

La presente guía no puede especificar lo que debe incluirse en el programa de un país concreto. La idea fundamental de un programa **nacional** de SST es establecer fines que se ajusten a las necesidades y recursos de su país. Varios países ya han implantado programas nacionales de SST o estrategias similares. De esos ejemplos puede aprenderse mucho. En el apéndice I hemos puesto de relieve las decisiones que han adoptado Australia, Francia, India, Indonesia, Kenya, Mauricio, México, Mongolia, Nueva Zelanda, Reino Unido y Viet Nam. Son países muy diferentes con situaciones en materia de SST también muy diferentes, y puede que les den algunas ideas.

Concebir y poner en marcha un programa nacional no es tarea fácil, pero las posibles recompensas son ingentes. Una buena gobernanza de la seguridad y la salud en el trabajo puede hacer mucho por reducir el sufrimiento humano e incrementar la prosperidad. Ustedes tienen la gran ventaja de que los gobiernos, los empleadores, los sindicatos y la sociedad en general están de acuerdo en la necesidad de mejorar el desempeño de la SST, y que la mejora sea continuada.

La OIT está dispuesta a ayudarles con su programa nacional de seguridad y salud en el trabajo, y les deseamos el mayor de los éxitos.



# Apéndice I

## La experiencia de varios países con los programas nacionales

### Australia: Reducir muertes y accidentes

En la Estrategia Nacional de SST 2002–2012 de Australia, considerada un paso en el camino hacia la «visión nacional de lugares de trabajo australianos en los que no se produzcan muertes, accidentes ni enfermedades», se establecen dos metas principales:

- sostener una reducción continuada y significativa en la incidencia de muertes relacionadas con el trabajo con una reducción de al menos el 20% para el 30 de junio de 2012 (con una reducción del 10% que debe conseguirse para el 30 de junio de 2007);
- reducir la incidencia de accidentes laborales en al menos un 40% para el 30 de junio de 2012 (con una reducción del 20% que debe conseguirse para el 30 de junio de 2007).

En la Estrategia también se señalan cinco prioridades con las que se pretende una «mejora a corto y largo plazo en materia de SST» y un «cambio cultural a largo plazo»:

- Reducir las repercusiones de los riesgos laborales.
- Mejorar la capacidad de los empresarios y los trabajadores para gestionar con eficacia la SST.
- Mejorar la eficacia en la prevención de las enfermedades profesionales.
- Eliminar peligros en la fase de diseño.
- Reforzar la capacidad del gobierno para influir en los resultados en materia de SST.

Para lograr sus objetivos, la Estrategia se centra en riesgos y sectores industriales concretos. Los riesgos a los que se presta una atención especial son los trastornos músculo-esqueléticos, las caídas desde alturas, y los golpes y choques con objetos. Esos tres riesgos suponen más de la mitad de las reclamaciones de indemnización de los trabajadores en toda Australia. La edificación y construcción, el transporte y almacenamiento, la manufactura y la salud y los servicios comunitarios fueron los cuatro sectores elegidos inicialmente. Posteriormente se añadió un quinto sector: el de la agricultura, silvicultura y pesca.

Un análisis preliminar indicó un progreso considerable hacia el objetivo de la Estrategia Nacional respecto de las muertes relacionadas con el trabajo, puesto que las cifras provisionales para 2001–2002 y 2003–2004 mostraron una reducción del 25%. Sin embargo la agricultura, silvicultura y pesca registraron la más alta tasa de incidencia de mortalidad en todos los sectores: 10 reclamaciones por 100 000 empleados, según las cifras preliminares para 2003–2004. Esta tasa es más del doble de la registrada en 2001–2002.

Las cifras preliminares mostraron que la reducción en la tasa de incidencia de accidentes y reclamaciones músculo-esqueléticas entre 2001–2002 y 2003–2004 era del 5,4%. Este porcentaje estaba «muy por debajo del 8% de mejora necesario en esa etapa para alcanzar la meta nacional».

La Estrategia australiana, preparada por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (NOHSC), recibió la aprobación de los ministros de empleo federales y nacionales, la Cámara de Comercio e Industria Australiana y el Consejo de Sindicatos de Australia.

La Estrategia se reexamina y evalúa periódicamente «para poder ajustar o cambiar las prioridades y medidas nacionales a fin de adaptarse a las necesidades actuales o futuras». En la primera reexaminación, en 2004–2005, se observó que la estrategia estaba contribuyendo a la mejora en SST al fijar metas fundamentadas en datos, ofrecer un centro para los esfuerzos nacionales y establecer un marco que fomenta la creación de nuevas relaciones entre gobiernos, empresas y empleados. En la reexaminación se señaló que todas las autoridades australianas de SST habían modelado planes o estrategias empresariales en la Estrategia Nacional. Asimismo, se reconoció que todas las organizaciones que integraban el Consejo de Seguridad e Indemnización de Australia estaban trabajando en campañas de educación y cumplimiento destinadas a fomentar la sensibilización con respecto a la SST, y a animar a la industria a participar en actividades que apoyan los fines de la Estrategia Nacional. Como consecuencia de la reexaminación se adoptó una meta adicional en la Estrategia Nacional: lograr la tasa más baja de muertes traumáticas relacionadas con el trabajo en todo el mundo para 2009.

*Estrategia Nacional de SST 2002–2012 © Commonwealth de Australia, 2002.*

## Francia: Cuatro objetivos, 23 medidas

El Plan Salud en el Trabajo 2005–2009 de Francia tenía cuatro objetivos, subdivididos en un total de 23 medidas:

### **Fomentar el conocimiento de los riesgos y peligros laborales y la exposición a ellos**

- Integrar la salud laboral en el sistema de vigilancia del sistema de vigilancia de la salud pública.
- Estructurar y fomentar la investigación pública sobre seguridad y salud en el trabajo.
- Organizar el acceso a los conocimientos.
- Fomentar y coordinar convocatorias para la presentación de propuestas de investigación sobre salud en el trabajo.
- Fomentar la formación en SST de los profesionales de la salud.

### **Reforzar la eficacia de las inspecciones**

- Crear estructuras regionales multidisciplinares.
- Adaptar los recursos de inspección a las condiciones locales.
- Fomentar los conocimientos en el ámbito local y reforzar el sistema de inspección.
- Reforzar la capacitación del personal de inspección en materia de SST.

### **Reformar las estructuras rectoras y romper las barreras entre los planteamientos de las diferentes administraciones**

- Estructurar la cooperación interministerial sobre la prevención de los riesgos profesionales.
- Reformar el Consejo Superior de Prevención de Riesgos Profesionales (Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels).

- Crear órganos consultivos regionales.
- Mejorar y armonizar la reglamentación técnica.

### **Alentar a las empresas a participar activamente en la salud en el trabajo**

- Modernizar y alentar las medidas preventivas de los servicios de salud en el trabajo.
- Movilizar los servicios de salud en el trabajo para que ofrezcan una mejor prevención de los riesgos psicosociales.
- Replantearse los criterios de aptitud física para el trabajo.
- Reformar las tarifas de las primas del seguro de los empleadores de modo que vuelvan a ser incentivos para la prevención.
- Alentar el desarrollo de investigaciones internas aplicadas.
- Ayudar a las empresas en la evaluación previa de los riesgos.
- Fomentar la función de los comités de salud y seguridad en todos los lugares de trabajo.
- Mejorar la prevención de los accidentes de tráfico en el trayecto de ida y vuelta al trabajo.
- Fomentar el principio de la sustitución para los productos químicos más peligrosos.
- Fomentar, en las escuelas y la formación continua, la sensibilización en materia de SST entre los ingenieros y los técnicos.

Cada medida se estructura en la misma cuadrícula, en la que se muestra lo siguiente:

- el objetivo preciso que debe lograr durante el periodo de duración del plan, o a largo plazo;
- la justificación de la medida, mediante el análisis de la situación actual;
- los medios concretos para lograr el objetivo declarado; y
- un calendario indicativo para la aplicación, en el que se den plazos a todos los actores y orientaciones a lo largo de la duración del plan.

El programa de Francia es una iniciativa colectiva. La redacción corrió a cargo de la Dirección de Relaciones Laborales, bajo la autoridad del Ministerio de Relaciones Laborales, en estrecha colaboración con el Consejo Superior de Prevención de Riesgos Profesionales. Participaron también estrechamente en la labor los Ministerios de Ecología, Salud, Investigación, Agricultura y Transporte. También se mantuvieron consultas con otros departamentos ministeriales y representantes de las organizaciones interesadas.

La evaluación y el seguimiento se estructuraron siguiendo las mismas líneas. Se programó una evaluación a medio plazo para el segundo semestre de 2007.

*Plan Santé au travail 2005–2009, Ministerio de Empleo, Trabajo y Cohesión Social (Francia)*

### **India: Compromiso de las partes interesadas**

En el marco de la Constitución de la India, los principios rectores de la política estatal prevén lo siguiente:

- velar por la salud y la fuerza de los trabajadores, ya sean hombres o mujeres;
- oponerse al abuso de los niños/el trabajo infantil;
- unas condiciones de trabajo justas y humanas;

- asegurar la participación de los trabajadores en la dirección, etc.;
- velar por que los ciudadanos no se vean obligados por necesidad económica a desempeñar profesiones inadecuadas a su edad o fuerza.

Basándose en esos principios rectores, así como en instrumentos internacionales, el gobierno de la India se compromete a regular todas las actividades económicas a fin de asegurar la gestión de los riesgos para la salud y la seguridad en los lugares de trabajo, y a poner medios para garantizar unas condiciones de trabajo seguras y saludables para todos los trabajadores y las trabajadoras de la nación.

Gracias a la persuasión continuada a diferentes niveles en instancias bipartitas y tripartitas, así como a diversos seminarios y talleres organizados a lo largo de los años, el Ministerio de Trabajo y Empleo trazó una política nacional de SST, que el gobierno y los interlocutores sociales (empleadores, sindicatos y ONG) examinaron el 7 de agosto de 2008. Se propusieron varias ideas y mejoras para reforzar la política nacional, a fin de que fuera verdaderamente útil y significativa en el mundo del trabajo. Se declaró 2008 el Año de la Seguridad y la Salud en la Industria.

**Fines:** El gobierno de la India está firmemente convencido de que crear y mantener una cultura nacional de prevención en materia de salud y seguridad es lo que se necesita en estos momentos. La política tiene por objeto fomentar una cultura que ayude a mejorar la seguridad, la salud y el medio ambiente en el lugar de trabajo mediante el cumplimiento de determinados requisitos, como la habilitación de un marco estatutario y la prestación de apoyo administrativo y técnico.

**Objetivos:** Mediante la política se trata de centrar la atención en los objetivos nacionales como un paso hacia el logro de mejoras en la seguridad, la salud y el medio ambiente en el lugar de trabajo. Se pretende, entre otras cosas, lograr:

- reducciones en la incidencia de los accidentes, muertes, enfermedades y desastres relacionados con el trabajo, así como en la pérdida de activos nacionales;
- una mejor cobertura de los accidentes, muertes y enfermedades relacionados con el trabajo, y una base de datos más completa para facilitar un mejor desempeño y supervisión;
- una mejora continua de la sensibilización de la sociedad con respecto a la seguridad, la salud y el medio ambiente en aspectos relacionados con el trabajo.

**Programa de medidas:** Para lograr los fines y los objetivos, se trazó un programa de medidas y, de ser necesario, se iniciarían medidas con plazos concretos.

**Norma nacional:** La política prevé la elaboración de normas, repertorios de recomendaciones prácticas y manuales pertinentes sobre salud, seguridad y medio ambiente, coherentes con las normas internacionales.

**Cumplimiento:** La política establece disposiciones para alentar a los pertinentes gobiernos estatales a que asuman plena responsabilidad en la administración y cumplimiento de las normas de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, y para prestarles asistencia en el establecimiento de sus necesidades y responsabilidades en ese ámbito.

**Sensibilización:** La política tiene por objeto incrementar la sensibilización con respecto a la seguridad, la salud y el medio ambiente en los lugares de trabajo por medios apropiados.

**Investigación y desarrollo:** La política hace hincapié en la investigación en el ámbito de la seguridad, la salud y el medio ambiente en el trabajo, incluidos los factores psicológicos que

influyen al respecto, y el desarrollo de métodos, técnicas (como herramientas para la evaluación de riesgos con ayuda de computadores) y planteamientos innovadores para abordar los problemas relacionados con la seguridad, la salud y el medio ambiente en el trabajo, y contribuir de ese modo al establecimiento de normas.

**Fomento de competencias en materia de SST:** La política prevé, entre otras cosas, el fomento de competencias en materia de seguridad y salud en el trabajo apoyándose en los avances que ya se han conseguido a través de iniciativas de empleadores y empleados, ofreciendo capacitación, información y asesoramiento, estableciendo servicios/centros de salud en el trabajo y adoptando planes de formación en materia de seguridad y salud en el trabajo en los programas destinados a los lugares de trabajo y la industria.

**Compilación de datos:** Una parte importante de la política consiste en la compilación de estadísticas sobre la salud, la seguridad y el medio ambiente en el lugar de trabajo, y en la realización de estudios, encuestas o proyectos nacionales a través de organizaciones gubernamentales y no gubernamentales.

**Reexaminación:** Con arreglo a la política, se llevarán a cabo un examen y análisis iniciales con objeto de establecer la situación actual de la seguridad, la salud y el medio ambiente en el trabajo, y elaborar un perfil nacional en materia de seguridad en el trabajo. Asimismo, la política prevé que se efectúen reexaminaciones de la política nacional y los programas de medidas al menos una vez cada cinco años con objeto de evaluar la pertinencia de los fines y objetivos nacionales.

**Conclusión:** Es necesario fomentar una participación estrecha de los interlocutores sociales para abordar las dificultades futuras en la evaluación y el control de los riesgos en el lugar del trabajo, movilizandolos recursos locales y ampliando la protección a poblaciones trabajadoras y grupos vulnerables que no cuentan con una protección social adecuada. El gobierno sigue comprometido con la reexaminación de la política nacional sobre seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, así como de la legislación. La política y el programa nacional contemplan un compromiso absoluto por parte de todas las partes interesadas, como el gobierno y los interlocutores sociales. Los fines y objetivos se lograrán a través de esfuerzos concertados y dedicados a tal fin. La política nacional se ha formulado recientemente. Se necesitará más tiempo para aplicarla por toda la India, y para evaluar su eficacia. No obstante, varias leyes pertinentes en vigor, como la Ley de Fábricas, la Ley de Minas, la Ley de los Trabajadores Portuarios (seguridad, salud y bienestar), y leyes sobre seguridad social, como la Ley ESIC, ya se están aplicando con eficacia.

*Informe preparado por B.C. Prabhakar, Presidente de la KEA (Asociación de Empleadores de Karnataka), India.*

## Indonesia: Sinergia para la seguridad

«El nacimiento de una cultura de la SST en Indonesia»: Esta es la idea integrada en la Visión, Misión, Política, Estrategia y Programa de Seguridad y Salud Nacional en el Trabajo 2007–2010. Ha de lograrse mediante tres misiones:

- aumentando la coordinación sinérgica entre las partes interesadas en la SST;
- mejorando la independencia del mundo de las empresas a la hora de aplicar las normas en materia de salud y seguridad en el trabajo; y
- potenciando la competencia entre los trabajadores de la SST y su competitividad.

Cinco políticas sustentan tales compromisos:

- la mejora de la coordinación basada en asociaciones que se apoyen mutuamente;
- la capacitación de los empresarios, los trabajadores y el gobierno para que puedan aplicar y mejorar la cultura de la SST;
- la función del gobierno como moderador y regulador;
- la aplicación del sistema de gestión de SST SMK3 como parte inseparable de la gestión empresarial;
- la comprensión y aplicación de normas sostenibles en materia de SST.

De las políticas arrancan diez estrategias:

- aumentar el compromiso de los empleadores y los trabajadores en el ámbito de la SST;
- potenciar los cometidos y las funciones de todos los sectores en la aplicación de la SST;
- potenciar la capacidad, comprensión, actitud y comportamiento de los empleadores y los trabajadores en relación con la cultura de la SST;
- aplicar la SST a través de la gestión de los riesgos y la gestión de los comportamientos arriesgados;
- elaborar un sistema de evaluación de la SST (auditoría de la SST) en el mundo empresarial;
- acompañar y reforzar a las microempresas y las pequeñas y medianas empresas en la aplicación y potenciación de la cultura de la SST;
- mejorar la aplicación de un sistema integrado de información en materia de SST;
- inculcar desde una edad temprana en la educación superior la noción de la SST;
- potenciar la función de las organizaciones profesionales, universidades, especialistas y otros componentes de la sociedad para mejorar la comprensión, capacidad, actitud y comportamiento asociados con la cultura de la SST; y
- potenciar la integración de la SST en todas las disciplinas científicas.

Entre las medidas concretas se incluyen las siguientes:

- revitalización del Consejo Nacional de SST como ente independiente;
- evaluación y armonización de todas las leyes y reglamentos de SST;
- evaluación de directrices y normas de SST;
- mejoras en la función y funcionamiento de los organismos de inspección en materia de SST;
- alentar a las empresas a elaborar políticas en materia de SST y establecer comités de supervisión de la SST;
- premios e incentivos a las empresas;
- establecimiento de normas de competencia e instituciones de formación en materia de SST; y
- establecimiento de un sistema nacional integrado de información sobre SST.

Preparada por el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (DK3N), la estrategia de Indonesia ha recibido ayuda de la OIT y apoyo de la Asociación de Empleadores de Indonesia (DPN APINDO).

*Visión, Misión, Política, Estrategia y Programa de Seguridad y Salud Nacional en el Trabajo 2007–2010, Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (DK3N), Indonesia.*

## Kenya: Un programa anclado en la ley

Kenya cuenta con un programa nacional de SST que está arraigado en la legislación del trabajo: la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2007. Esta Ley parlamentaria constituye una ratificación del Convenio de la OIT 155 (Seguridad y salud de los trabajadores) y establece disposiciones para la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores y de las personas que están presentes legítimamente en los lugares de trabajo, así como para la constitución del Consejo Nacional para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, y cuestiones conexas.

**Los participantes:** En el proceso de elaboración del programa nacional, se dio un enfoque objetivo a la cuestión de la SST, a fin de proteger los derechos fundamentales de los trabajadores y mejorar sus condiciones de trabajo. Tal objetivo no podía cumplirse sin una participación tripartita: la Dirección de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo (DOHSS), la Federación de los Empleadores de Kenya (FKE), y la Organización Central de Sindicatos (Kenya), COTU (K).

Adoptaron una ideología proactiva para «prevenir y limitar los riesgos en el lugar del trabajo» como un método efectivo para prevenir y limitar los accidentes.

**Proceso de elaboración:** Según el informe del Departamento de Trabajo correspondiente a 2005, se tuvieron en cuenta 296 416 accidentes laborales para las personas que reclamaron indemnización por gastos médicos y otras pérdidas económicas. Por esta y otras razones, se hizo necesario proteger la salud y la seguridad y mantener la capacidad de la fuerza de trabajo de Kenya para trabajar hasta mucho después de la jubilación. De modo que la DOHSS (gobierno), la FKE (empleadores) y la COTU (K) (trabajadores) se comprometieron con los derechos y obligaciones en relación con los mecanismos de prevención y control.

*Estudio monográfico preparado por Meshack Khisa para el Sindicato de Trabajadores de Plantaciones y Agrícolas de Kenya, y en nombre del Sindicato.*

## Mauricio: Tripartismo para la seguridad y la salud

Mauricio adoptó su primer reglamento sobre salud, seguridad y bienestar en 1980. Posteriormente, en 1988, se promulgó una Ley general sobre SST. En 2005 esa legislación fue sustituida por un texto legislativo moderno: la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo 2005.

Desde 2001 Mauricio cuenta con una política nacional de seguridad y salud en el trabajo, que se preparó mediante una consulta tripartita nacional. Con la ayuda de asesores de la OIT, se preparó para Mauricio un Perfil Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que se ratificó en un cursillo tripartito celebrado en cooperación con la OIT. En el cursillo también se elaboró un Programa Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Ministerio de Trabajo, Relaciones Industriales y Empleo dispone en la actualidad de un departamento, el Servicio de Inspección de Seguridad y Salud en el Trabajo, que ejecuta la legislación nacional de seguridad y salud en el trabajo con objeto de garantizar el cumplimiento por parte de los empleadores. Ello se consigue mediante actividades como las siguientes:

- inspecciones preventivas en los lugares de trabajo;
- investigaciones de las denuncias y los accidentes;
- seguimiento para someter algunas máquinas a revisiones periódicas;

- vigilancia de la salud, incluida la vigilancia médica, de los empleados expuestos, o que podrían estar expuestos, a sustancias peligrosas para la salud;
- enjuiciamiento de los empleadores que infringen la ley.

Es más, una dependencia especial ofrece capacitación a los empleadores y los empleados. También gestiona un centro de información del CIS y una dependencia de documentación, y proporciona información sobre seguridad y salud en el trabajo a toda persona que la solicite.

En el marco de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo de 2005 se estableció un Consejo Asesor tripartito para la seguridad y la salud en el trabajo que aborda cuestiones nuevas y pertinentes sobre el asunto y asesora al ministro. Con objeto de crear una cultura de la seguridad en la fuerza de trabajo de Mauricio, la Inspección de Seguridad y Salud en el Trabajo ha organizado, en colaboración con la OIT, varios seminarios nacionales sobre asuntos tales como la prevención de accidentes, la seguridad de las sustancias químicas y la seguridad eléctrica. Además, los programas de seguridad y salud en el trabajo se difunden periódicamente por la radio y la televisión. También se preparan carteles, etiquetas adhesivas y panfletos informativos, que se distribuyen ampliamente entre los empleadores y los sindicatos con el objetivo de sensibilizar en general sobre la seguridad. Cada año, el Ministerio de Trabajo, Relaciones Industriales y Empleo celebra el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Las dos universidades públicas de Mauricio, que anteriormente ofrecían programa de seguridad y salud en el trabajo a nivel de diplomatura, ofrecen ahora el curso a nivel de licenciatura, para que los futuros profesionales de la seguridad estén bien cualificados y cuenten con las competencias adecuadas para llevar a cabo sus obligaciones.

Los esfuerzos que se han llevado a cabo a lo largo de los años han tenido una influencia positiva en la seguridad y la salud en el trabajo en el ámbito nacional. Uno de los indicadores, los accidentes laborales (accidentes declarados ante el Ministerio de Seguridad Social, Solidaridad Nacional y Bienestar de las Personas de Edad y Reforma de las Instituciones), ha registrado una tendencia a la baja, reduciéndose de 10 234 (1991) a 2 659 (2007).

*Estudio monográfico preparado por Khindev Gunpath, funcionario de SST del Ministerio de Trabajo, Relaciones Industriales y Empleo (Mauricio).*

## México: Reconocimiento de la calidad de las empresas

México no cuenta con un programa nacional de SST, pero tiene una Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, denominada COCONASHT, que se remonta a 1970.

Las entidades coordinadoras que se ocupan de dicha comisión son la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Instituto Mexicano del Seguro Social, que ejercen funciones de consultoría, ofrecen asesoramiento a las empresas y las ayudan a lograr un sistema autogestionado de SST.

La COCONASHT actúa de órgano asesor para el gobierno. Asimismo, se ocupa de realizar investigaciones y de proponer nuevas leyes sobre seguridad y salud en el trabajo. Su estructura tripartita le permite satisfacer las demandas tanto de los trabajadores como de los empleadores.

México cuenta también con un Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo que se encarga de decidir las empresas que merecen la acreditación de «Empresa Segura». Esa

práctica tiene por objeto fomentar una política de SST mediante la habilitación de marcos de asistencia técnica y la aplicación de sistemas administrativos.

Toda empresa o actividad puede inscribirse en el programa con carácter voluntario. Hay diferentes tipos de acreditaciones de «Empresa Segura» en función del tipo de norma que debe cumplirse: a saber, el nivel de cumplimiento de la normativa, las acciones de mejora continua en la seguridad y salud en el trabajo, y los logros en la administración de la SST. Este último reconocimiento es renovable al cabo de tres años la primera vez y posteriormente cada cinco años con el reconocimiento de la «eficaz administración de la SST».

*Estudio monográfico preparado por Leticia del Rocío, asesora jurídica (México)*

## Mongolia: Vínculos con la OIT para un programa nacional

Mongolia trata de construir y mantener una cultura de prevención en materia de seguridad y salud. Su programa nacional sobre la mejora de la seguridad y salud en el trabajo y el medio ambiente de trabajo tiene los siguientes objetivos:

- reducir el número de accidentes relacionados con el trabajo y enfermedades profesionales;
- ofrecer condiciones favorables para la seguridad y la salud en el trabajo;
- fomentar un entorno jurídico para la protección de los empleados contra los peligros y los riesgos relacionados con el trabajo; y
- potenciar la protección social y el tripartismo en el ámbito de la SST.

En 1997–2000 y 2001–2004 se aplicó un programa en dos fases. Durante ese periodo, Mongolia ratificó el Convenio de la OIT 155 sobre la SST y elaboró el artículo sobre la SST del Código del Trabajo en armonía con ese instrumento de la OIT. El programa de 2005–2010 se trazó con arreglo a las recomendaciones de la OIT y las necesidades actuales de Mongolia en materia de SST. El programa se está aplicando con la participación activa de las autoridades gubernamentales a todos los niveles, los mandantes tripartitos, las ONG, los empleadores, los empleados y el público en general. El plan moviliza los recursos humanos y financieros en el ámbito nacional y local, así como un amplio apoyo internacional.

El programa está estructurado alrededor de seis objetivos, cada uno con su correspondiente resultado previsto:

**Objetivo:** Aplicar la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y mejorar el entorno jurídico de la SST para armonizarlo con los convenios de la OIT relacionados con la SST. **Resultados:** Se mejoró el entorno jurídico de la SST y se incrementó la sensibilización de los empleadores, los empleados y el público con respecto a la cuestión.

**Objetivo:** Elaborar y aplicar la legislación sobre la SST y la prevención de los accidentes laborales y las enfermedades profesionales. **Resultados:** Se aplicó la legislación y se redujo el número de accidentes laborales y de casos de enfermedades profesionales.

**Objetivo:** Establecer un sistema de información sobre SST; fomentar la investigación sobre SST. **Resultados:** Elaboración de información y estadísticas sobre SST, y expansión de la investigación y el desarrollo relacionados con la SST.

**Objetivo:** Potenciar el desarrollo de conocimientos y sensibilizar al público con respecto a la SST, sin dejar de satisfacer las necesidades de los empleadores y los empleados. **Resultados:** Fomento sistemático de la formación y la promoción de la SST.

**Objetivo:** Mejorar el sistema nacional de gestión y seguimiento de la SST. **Resultados:** La gestión nacional y la estructura orgánica de la SST han mejorado adecuadamente.

**Objetivo:** Reforzar los mecanismos tripartitos de SST en los ámbitos nacional y sectorial; fortalecimiento de la capacidad para las organizaciones de representantes de los interlocutores sociales en el ámbito local; mejorar la sensibilización del público con respecto a la cooperación social. **Resultados:** Se ha ampliado la cooperación en la SST.

Se espera que entre los resultados del programa figuren los siguientes: un sistema dual eficiente y flexible de inspección del trabajo, una mejora en las estadísticas de SST y un informe anual sobre la SST.

El plan se supervisará y evaluará con una amplia participación. Se examinará su estructura general de gestión y organización, se extraerán lecciones a partir de las experiencias acumuladas y los donantes recibirán informes sobre la eficiencia financiera del plan.

*Programa nacional para la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo y el medio ambiente de trabajo (2005–2010), Gobierno de Mongolia.*

## Nueva Zelanda: Motivar la autogestión de la SST

La estrategia del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo de Nueva Zelanda (SST) para 2004–2009 consiste en crear una motivación social y económica para los participantes en el lugar de trabajo en Nueva Zelanda, de modo que un porcentaje creciente de empresas autogestionen de forma activa la seguridad y la salud en el trabajo con objeto de conseguir una práctica óptima. El plan de acción se estructura en cinco epígrafes principales. (*En los párrafos que siguen, «SST» significa el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo de Nueva Zelanda.*)

### Compromiso

La sociedad exigirá lugares de trabajo saludables y seguros y no tolerará prácticas deficientes en materia de salud y seguridad en Nueva Zelanda.

- El SST se encargará de la puesta en marcha de iniciativas nacionales que abarquen diferentes sectores gubernamentales e industriales con objeto de fomentar la salud y la seguridad en los lugares de trabajo.
- El SST invertirá un porcentaje más alto de su financiación actual y futura en campañas de sensibilización general con respecto a las ventajas de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo.

*Resultados esperados para 2009:*

Un grado más elevado de sensibilización con respecto a las ventajas sociales y económicas de aplicar en el lugar de trabajo prácticas óptimas en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Una mayor intolerancia con respecto a los lugares de trabajo/sectores industriales poco eficaces, en cuanto a apoyo social, gubernamental y de la industria.

## Educación

Los participantes en el lugar de trabajo y los sectores estarán bien informados de las ventajas de la salud y la seguridad, y los planteamientos al respecto.

- Las comunicaciones del SST serán más pertinentes, comprensibles y accesibles para los destinatarios.
- El asesoramiento y la asistencia del SST serán prácticos y pertinentes.
- El SST propiciará y apoyará los principales elementos que influyen en el fomento de la salud y la seguridad en el trabajo.
- El SST facilitará el fomento de prácticas óptimas en diferentes lugares de trabajo, sectores y aglomeraciones industriales.

*Resultados esperados para 2009:*

- Niveles superiores de conocimientos teóricos y prácticos en materia de seguridad y salud entre los participantes en el lugar de trabajo.
- Elaboración y promoción de materiales de orientación completos por parte de sectores específicos, con el apoyo del SST.
- Cambio de perspectiva: de considerar la salud y seguridad óptimas como un coste para las empresas a considerarlas una inversión en productividad.

## Capacitación

Los participantes en el lugar de trabajo, los sectores y los conglomerados industriales adoptarán activamente medidas para mejorar la salud y la seguridad en el lugar de trabajo y en su entorno.

- El SST colaborará con otros organismos.
- El SST se centrará en grupos de clientes y segmentos de mercado esenciales.
- El SST prestará apoyo de valor añadido a grupos de la industria que se dediquen a la salud y la seguridad.

*Resultados esperados para 2009:*

- Un aumento en el número de sectores industriales o conglomerados empresariales que colaboran activamente para fomentar una práctica óptima en materia de salud y seguridad.
- Gestión sistemática de la salud y la seguridad en un mayor porcentaje de empresas.

## Cumplimiento

Las infracciones graves o intencionadas de las normas mínimas se reducirán gracias a la adopción de medidas destinadas a velar por el cumplimiento de la normativa.

- La actividad que realice el SST para velar por el cumplimiento de la normativa se centrará estratégicamente en infracciones graves o intencionadas.
- El SST impondrá multas que conllevarán cambios de comportamiento.
- Las sanciones impuestas por el SST se aplicarán de forma justa, coherente y transparente.

*Resultados esperados para 2009:*

- Las organizaciones que desatiendan de forma flagrante la salud y la seguridad se reconocerán públicamente como delincuentes industriales.
- Una reducción significativa de la reincidencia en diferentes sectores industriales y empleadores.

**Capacidad**

El SST será un servicio de alto rendimiento en el seno del Ministerio de Trabajo de Nueva Zelanda y tendrá capacidad y facultad para conseguir resultados de primera clase en asuntos de salud y seguridad en el contexto de Nueva Zelanda.

- El SST buscará activamente oportunidades para colaborar con otros servicios del Ministerio de Trabajo con objeto de mejorar la prestación de servicios y los resultados ante los clientes.
- El personal estará centrado en el cliente en todo lo que diga y haga.
- El personal y los servicios responderán a las necesidades de todos los grupos de clientes, incluidas la población maorí y del Pacífico y las personas con discapacidades.
- Los recursos se utilizarán eficazmente con objeto de obtener los mejores resultados posibles.
- El SST mantendrá consultas efectivas con todas las partes interesadas fundamentales.
- El SST será un modelo de prácticas laborales excelentes en materia de seguridad y salud.

*Resultados esperados para 2009:*

- Se ha confirmado que el SST constituye un servicio gubernamental creíble, justo y apreciado.
- El SST ha asumido un liderazgo pleno en materia de salud y seguridad en el trabajo en toda Nueva Zelanda.
- El SST está reconocido como líder internacional en prácticas óptimas por lo que respecta a la salud y la seguridad.

**Reino Unido: Consulta para el cambio**

La Comisión de Salud y Seguridad (HSC) del Reino Unido elaboró una estrategia para el cambio en el sistema de SST del país hasta 2010 y posteriormente. El objetivo era debatir con otras instancias la forma de fortalecer el sistema y, en caso de detectar lagunas y limitaciones, la manera de solucionarlas.

Los principales impulsores del cambio son:

- La percepción de que el sistema y la SST general no tienen una dirección coherente. La HSC, la Dirección de Salud y Seguridad (HSE) y las autoridades locales del Reino Unido, que también son las encargadas de hacer cumplir la normativa en materia de SST, «no pueden/no deberían hacerlo todo».
- Los recursos de la HSE y de las autoridades locales son limitados, están demasiado dispersos y deben destinarse a los ámbitos en los que mayores beneficios puedan reportar.
- La HSC, la HSE y las autoridades locales «han llevado a cabo un trabajo excelente con respecto a la seguridad, pero aún queda mucho por hacer en el ámbito de la salud». Cuarenta millones de días de trabajo se perdieron en el Reino Unido debido a los accidentes del trabajo y a los problemas de salud en 2001–2002. De esos, 33 millones eran atribuibles

a los problemas de salud. «Puede que nuestras intervenciones tradicionales sean menos eficaces a la hora de abordar la salud que la seguridad».

- Las investigaciones revelan que muchas organizaciones no se ponen en contacto con la HSE ni con las autoridades locales para tratar cuestiones de SST. Algunas tienen miedo de hacerlo.

La misión de la HSC y la HSE, en colaboración con las autoridades locales, es «proteger la salud y la seguridad de las personas garantizando un control adecuado de los riesgos en un lugar de trabajo en cambio constante».

Y para ello tienen previsto continuar con sus objetivos actuales de:

- proteger a las personas facilitando información y asesoramiento, fomentando y cimentando un sistema de reglas que marque objetivos, emprendiendo y alentando la investigación y aplicando la ley cuando sea necesario;
- influir sobre las organizaciones para que incorporen normas elevadas en materia de SST y reconozcan la ventajas económicas y sociales;
- colaborar con las empresas para impedir deficiencias catastróficas en sectores que entrañan peligros importantes;
- hacer un uso óptimo de los recursos.

A estos, han añadido los nuevos objetivos de:

- concebir nuevos modos de establecer y mantener una cultura de la SST efectiva en una economía cambiante, de modo que todos los empleadores se tomen sus responsabilidades en serio, la fuerza de trabajo participe plenamente y los riesgos se gestionen debidamente;
- hacer más para abordar los nuevos problemas de salud relacionados con el trabajo que están surgiendo;
- lograr niveles elevados de reconocimiento y respeto para la SST como una parte integral de una empresa moderna y competitiva y del sector público, y como contribución a la justicia social y la inclusión;
- ejemplificar las prácticas óptimas del sector público en la gestión de sus propios recursos.

La estrategia se elaboró mediante un proceso de consulta y el examen de las pruebas disponibles sobre la efectividad de las intervenciones en el ámbito de la SST. Más de 200 personas respondieron a la consulta sobre el proyecto de estrategia. También se llevaron a cabo eventos regionales y una encuesta telefónica, de manera que la HSC habló con más de 2 500 personas en total sobre la estrategia.

Estrategia para la salud y la seguridad en el trabajo en Gran Bretaña hasta 2010 y posteriormente, Comisión de Salud y Seguridad (HSC), Reino Unido.

## Viet Nam: Cinco objetivos para 2010

A través de su programa, Viet Nam se ha marcado cinco metas concretas que debe alcanzar para 2010:

- reducir los accidentes graves y mortales del trabajo, lo que incluirá un descenso del 5% en la tasa anual de frecuencia de accidentes del trabajo, en particular en sectores peligrosos (minería, construcción, suministro eléctrico);

- reducir un 10% las enfermedades profesionales recientemente contraídas, y velar por que más del 80% de los trabajadores de unidades de producción con un elevado riesgo de contraer enfermedades profesionales se sometan a revisiones médicas;
- garantizar que el 100% de los trabajadores diagnosticados con accidentes del trabajo y enfermedades profesionales reciban tratamiento, así como atención médica y servicios de rehabilitación;
- garantizar que más del 80% de los trabajadores en sectores y ocupaciones con estrictos requisitos de SST, así como los funcionarios de SST, reciban capacitación en el ámbito de la SST;
- garantizar que se investigue el 100% de los accidentes del trabajo mortales y graves.

El ciclo de vida de cada proyecto del programa quinquenal se basa en los objetivos, y puede ajustarse.

Las políticas de implantación son las siguientes:

- seguir implantando e institucionalizando las políticas y directrices del Partido Comunista y el Estado sobre protección laboral, revisar las disposiciones del Código del Trabajo sobre SST, elaborar una ley de seguridad y salud en el trabajo y establecer un fondo de indemnización para los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales;
- establecer políticas que alienten a los trabajadores a mejorar las condiciones de trabajo;
- estudiar y consolidar políticas para recompensar logros y sancionar infracciones en relación con la SST;
- estudiar y poner en marcha políticas y mecanismos que fomenten la creación de servicios de asesoramiento, verificación, educación y formación en SST.

Habrá autoseguimiento y autoevaluación por parte de los ministerios y organismos estatales, seguimiento y evaluación independientes por parte de organizaciones científicas y de asesoramiento, y seguimiento y evaluación por parte de organizaciones representativas de los trabajadores y los empleadores. Los indicadores de las evaluaciones están integrados en las actividades del proyecto.

*Programa Nacional de Protección Laboral y Seguridad y Salud en el Trabajo hasta 2010, Gobierno de Viet Nam.*

## **Apéndice II**

### **Convenio y Recomendación de la OIT sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo**

---

Los convenios de la OIT se someten a ratificación por los Estados Miembros y una vez ratificados son vinculantes. Las recomendaciones de la OIT, a menudo asociadas a un convenio, aportan detalles complementarios y ofrecen asesoramiento adicional.

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

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad, en su nonagésima quinta reunión, el 31 de mayo de 2006;

Reconociendo la magnitud a escala mundial de las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo, y la necesidad de proseguir la acción para reducirla;

Recordando que la protección de los trabajadores contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo es uno de los objetivos fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo establecidos en su Constitución;

Reconociendo el impacto negativo de las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo sobre la productividad y sobre el desarrollo económico y social;

Tomando nota de que en el apartado g) del párrafo III de la Declaración de Filadelfia se dispone que la Organización Internacional del Trabajo tiene la obligación solemne de fomentar, entre las naciones del mundo, programas que permitan proteger adecuada-

mente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones;

Teniendo en cuenta la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, 1998;

Tomando nota de lo dispuesto en el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164), y otros instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo pertinentes para el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo;

Recordando que la promoción de la seguridad y salud en el trabajo forma parte del programa de trabajo decente para todos, de la Organización Internacional del Trabajo;

Recordando las conclusiones relativas a las actividades normativas de la OIT en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo – una estrategia global adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 91.ª reunión (2003), en particular respecto a la conveniencia de velar por que se dé prioridad a la seguridad y salud en el trabajo en los programas nacionales;

Haciendo hincapié en la importancia de promover de forma continua una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud;

Después de haber decidido adoptar determinadas propuestas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas propuestas revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha quince de junio de dos mil seis, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006.

## I. DEFINICIONES

### *Artículo 1*

A los efectos del presente Convenio:

(a) la expresión **política nacional** se refiere a la política nacional sobre seguridad y salud en el trabajo y el medio ambiente de trabajo, elaborada de conformidad con los principios enunciados en el artículo 4 del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155);

(b) la expresión **sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo** o **sistema nacional** se refiere a la infraestructura que conforma el marco principal para la aplicación de la política y los programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo;

(c) la expresión **programa nacional de seguridad y salud en el trabajo** o **programa nacional** se refiere a cualquier programa nacional que incluya objetivos que deban alcanzarse en un plazo determinado, así como las prioridades y medios de acción destinados a mejorar la seguridad y salud en el trabajo, y los medios para evaluar los progresos realizados, y

(d) la expresión **cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud** se refiere a una cultura en la que el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable

se respeta en todos los niveles, en la que el gobierno, los empleadores y los trabajadores participan activamente en iniciativas destinadas a asegurar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos, y en la que se concede la máxima prioridad al principio de prevención.

## II. OBJETIVO

### *Artículo 2*

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá promover la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo con el fin de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo mediante el desarrollo de una política, un sistema y un programa nacionales, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

2. Todo Miembro deberá adoptar medidas activas con miras a conseguir de forma progresiva un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema nacional y programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta los principios recogidos en los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) pertinentes para el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.

3. Todo Miembro, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, deberá examinar periódicamente las medidas que podrían adoptarse para ratificar los convenios pertinentes de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo.

## III. POLÍTICA NACIONAL

### *Artículo 3*

1. Todo Miembro deberá promover un ambiente de trabajo seguro y saludable mediante la elaboración de una política nacional.

2. Todo Miembro deberá promover e impulsar, en todos los niveles pertinentes, el dere-

cho de los trabajadores a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable.

3. Al elaborar su política nacional, todo Miembro deberá promover, de acuerdo con las condiciones y práctica nacionales y en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, principios básicos tales como: evaluar los riesgos o peligros del trabajo; combatir en su origen los riesgos o peligros del trabajo; y desarrollar una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud que incluya información, consultas y formación.

#### IV. SISTEMA NACIONAL

##### *Artículo 4*

1. Todo Miembro deberá establecer, mantener y desarrollar de forma progresiva, y reexaminar periódicamente, un sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

2. El sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo deberá incluir, entre otras cosas:

(a) la legislación, los convenios colectivos en su caso, y cualquier otro instrumento pertinente en materia de seguridad y salud en el trabajo;

(b) una autoridad u organismo, o autoridades u organismos responsables de la seguridad y salud en el trabajo, designados de conformidad con la legislación y la práctica nacionales;

(c) mecanismos para garantizar la observancia de la legislación nacional, incluidos los sistemas de inspección, y

(d) disposiciones para promover en el ámbito de la empresa la cooperación entre la dirección, los trabajadores y sus representantes, como elemento esencial de las medidas de prevención relacionadas con el lugar de trabajo.

3. El sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo deberá incluir, cuando proceda:

(a) un órgano u órganos consultivos tripartitos de ámbito nacional para tratar las cuestiones relativas a la seguridad y salud en el trabajo;

(b) servicios de información y asesoramiento en materia de seguridad y salud en el trabajo;

(c) formación en materia de seguridad y salud en el trabajo;

(d) servicios de salud en el trabajo, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales;

(e) la investigación en materia de seguridad y salud en el trabajo;

(f) un mecanismo para la recopilación y el análisis de los datos relativos a las lesiones y enfermedades profesionales, teniendo en cuenta los instrumentos de la OIT pertinentes;

(g) disposiciones con miras a la colaboración con los regímenes pertinentes de seguro o de seguridad social que cubran las lesiones y enfermedades profesionales, y

(h) mecanismos de apoyo para la mejora progresiva de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en las microempresas, en las pequeñas y medianas empresas, y en la economía informal.

#### V. PROGRAMA NACIONAL

##### *Artículo 5*

1. Todo Miembro deberá elaborar, aplicar, controlar y reexaminar periódicamente un programa nacional de seguridad y salud en el trabajo en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

2. El programa nacional deberá:

(a) promover el desarrollo de una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud;

(b) contribuir a la protección de los trabajadores mediante la eliminación de los peligros y riesgos del trabajo o su reducción al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, de conformidad con la legislación

y la práctica nacionales, con miras a prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo y a promover la seguridad y salud en el lugar de trabajo;

(c) elaborarse y reexaminarse sobre la base de un análisis de la situación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo, que incluya un análisis del sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo;

(d) incluir objetivos, metas e indicadores de progreso, y

(e) ser apoyado, cuando sea posible, por otros programas y planes nacionales de carácter complementario que ayuden a alcanzar progresivamente el objetivo de un medio ambiente de trabajo seguro y saludable.

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

## VI. DISPOSICIONES FINALES

### *Artículo 6*

El presente Convenio no constituye una revisión de ninguno de los convenios o recomendaciones internacionales del trabajo.

### *Artículo 7*

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas para su registro al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

### *Artículo 8*

1. El presente Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, el presente Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha de registro de su ratificación.

### *Artículo 9*

1. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio puede denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada para su registro al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio y que, en el plazo de un año posterior a la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no invoque el derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio durante el primer año de cada nuevo período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

### *Artículo 10*

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de todas las ratificaciones y denuncias que le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

### *Artículo 11*

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, para su

registro de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones y denuncias que haya registrado.

#### *Artículo 12*

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de inscribir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión.

#### *Artículo 13*

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

(a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata del presente Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 9, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

(b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. El presente Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

#### *Artículo 14*

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

### **Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 197)**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad, en su nonagésima quinta reunión, el 31 de mayo de 2006;

Después de haber decidido adoptar determinadas propuestas en relación con la seguridad y la salud en el trabajo, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y Después de haber decidido que dichas propuestas revistan la forma de una recomendación que complemente el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (en adelante denominado «el Convenio»),

adopta, con fecha quince de junio de dos mil seis, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006.

#### I. POLÍTICA NACIONAL

1. La política nacional elaborada en virtud del artículo 3 del Convenio debería tener en cuenta la Parte II del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), así como los derechos, obligaciones y responsabilidades pertinentes de los trabajadores, los empleadores y los gobiernos enunciados en dicho Convenio.

#### II. SISTEMA NACIONAL

2. Al establecer, mantener, desarrollar de forma progresiva y reexaminar periódicamente el sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo definido en el apartado b) del artículo 1 del Convenio, los Miembros:

(a) deberían tener en cuenta los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) pertinentes para el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo que figuran en el anexo de la presente

Recomendación, en particular el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), y

(b) podrían ampliar las consultas previstas en el párrafo 1 del artículo 4 del Convenio a otras partes interesadas.

3. Con miras a prevenir las muertes, lesiones y enfermedades ocasionadas por el trabajo, el sistema nacional debería comprender medidas adecuadas para la protección de todos los trabajadores, en particular los trabajadores de los sectores de alto riesgo y los trabajadores vulnerables, entre ellos los trabajadores de la economía informal, los trabajadores migrantes y los trabajadores jóvenes.

4. Los Miembros deberían tomar medidas para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores de ambos sexos, incluida la protección de su salud reproductiva.

5. Al promover una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud, tal como se define en el apartado d) del artículo 1 del Convenio, los Miembros deberían procurar:

(a) aumentar, en el lugar de trabajo y entre la población en general, el grado de concienciación respecto a la seguridad y salud en el trabajo mediante campañas nacionales vinculadas, cuando proceda, a iniciativas en el lugar de trabajo y a iniciativas internacionales;

(b) promover mecanismos para impartir educación y formación sobre seguridad y salud en el trabajo, en particular a los directores, los supervisores, los trabajadores y sus representantes, y a los funcionarios encargados de la seguridad y la salud;

(c) introducir los conceptos de seguridad y salud en el trabajo y, cuando proceda, competencias en dicha materia, en los programas de educación y de formación profesional;

(d) facilitar el intercambio de estadísticas y datos sobre seguridad y salud en el trabajo entre las autoridades competentes, los empleadores, los trabajadores y sus representantes;

(e) proporcionar información y asesoramiento a los empleadores y los trabajadores y a sus respectivas organizaciones, y promover o propiciar la cooperación entre todos ellos con miras a eliminar o reducir al mínimo los peligros y riesgos relacionados con el trabajo, en la medida en que sea razonable y factible;

(f) promover, en el ámbito del lugar de trabajo, la adopción de políticas de seguridad y salud y la constitución de comités mixtos de seguridad y salud, así como el nombramiento de representantes de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, y

(g) abordar las limitaciones de las microempresas, las pequeñas y medianas empresas, y los contratistas en relación con la aplicación de las políticas y la reglamentación sobre seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

6. Los Miembros deberían promover un enfoque de sistemas de gestión en el área de la seguridad y salud en el trabajo, tal como se establece en las Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001).

### III. PROGRAMA NACIONAL

7. El programa nacional de seguridad y salud en el trabajo definido en el apartado c) del artículo 1 del Convenio debería basarse en los principios de evaluación y gestión de los peligros y riesgos, en particular en el ámbito del lugar de trabajo.

8. El programa nacional debería identificar las prioridades de acción, que deberían reexaminarse y actualizarse periódicamente.

9. Al elaborar y reexaminar el programa nacional, los Miembros podrán extender a

otras partes interesadas las consultas previstas en el párrafo 1 del artículo 5 del Convenio.

10. Con miras a aplicar las disposiciones del artículo 5 del Convenio, el programa nacional debería promover activamente medidas y actividades de prevención en el lugar de trabajo que incluyan la participación de los empleadores, de los trabajadores y de sus representantes.

11. El programa nacional de seguridad y salud en el trabajo debería coordinarse, cuando proceda, con otros programas y planes nacionales, como aquellos relacionados con la salud pública y el desarrollo económico.

12. Al elaborar y reexaminar el programa nacional, y sin perjuicio de las obligaciones contraídas en virtud de los convenios que hayan ratificado, los Miembros deberían tener presentes los instrumentos de la OIT pertinentes para el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo enumerados en el anexo de la presente Recomendación.

#### IV. PERFIL NACIONAL

13. Los Miembros deberían preparar y actualizar periódicamente un perfil nacional en que se resuman la situación existente en materia de seguridad y salud en el trabajo, y los progresos realizados para conseguir un medio ambiente de trabajo seguro y saludable. Ese perfil debería servir de base para elaborar y reexaminar el programa nacional.

14. (1) En el perfil nacional de seguridad y salud en el trabajo debería incluirse información sobre los elementos siguientes, según proceda:

(a) la legislación, los convenios colectivos en su caso, y cualquier otro instrumento relativo a la seguridad y salud en el trabajo;

(b) la autoridad u organismo, o las autoridades u organismos responsables en materia de seguridad y salud en el trabajo, designados de conformidad con la legislación y la práctica nacionales;

(c) los mecanismos para garantizar la observancia de la legislación nacional, incluidos los sistemas de inspección;

(d) las disposiciones para promover, en el ámbito de la empresa, la cooperación entre la dirección, los trabajadores y sus representantes, como elemento esencial de las medidas de prevención relacionadas con el lugar de trabajo;

(e) el órgano u órganos consultivos tripartitos de ámbito nacional para tratar las cuestiones relativas a la seguridad y salud en el trabajo;

(f) los servicios de información y asesoramiento en materia de seguridad y salud en el trabajo;

(g) la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo;

(h) los servicios de salud en el trabajo, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales;

(i) la investigación en materia de seguridad y salud en el trabajo;

(j) el mecanismo para la recopilación y el análisis de los datos relativos a las lesiones y enfermedades profesionales y sus causas, teniendo en cuenta los instrumentos de la OIT pertinentes;

(k) las disposiciones con miras a la colaboración con los regímenes pertinentes de seguro o de seguridad social que cubran las lesiones y enfermedades profesionales, y

(l) los mecanismos de apoyo para la mejora progresiva de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en las microempresas, en las pequeñas y medianas empresas y en la economía informal.

(2) Además, el perfil nacional de seguridad y salud en el trabajo debería incluir información sobre los elementos siguientes, cuando proceda:

(a) mecanismos de coordinación y colaboración en los ámbitos nacional y de empresa, incluidos mecanismos para reexaminar el programa nacional;

- (b) normas técnicas, repertorios de recomendaciones prácticas y directrices en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- (c) dispositivos educativos y de sensibilización, incluidas iniciativas de promoción;
- (d) instituciones técnicas, médicas y científicas especializadas que guarden relación con los diversos aspectos de la seguridad y salud en el trabajo, incluidos institutos de investigación y laboratorios que se ocupan de la seguridad y salud en el trabajo;
- (e) el personal del sector de la seguridad y salud en el trabajo, como inspectores, funcionarios de seguridad y salud, y médicos e higienistas del trabajo;
- (f) estadísticas de las lesiones y enfermedades profesionales;
- (g) políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo de las organizaciones de empleadores y de trabajadores;
- (h) actividades periódicas o en curso relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, incluida la colaboración internacional;
- (i) recursos financieros y presupuestarios en materia de seguridad y salud en el trabajo, y
- (j) datos relativos a la demografía, la alfabetización, la economía y el empleo, según su disponibilidad, así como cualquier otra información pertinente.

## V. COOPERACIÓN E INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN A ESCALA INTERNACIONAL

15. La Organización Internacional del Trabajo debería:

- (a) facilitar la cooperación técnica internacional en el área de la seguridad y salud en el trabajo con miras a ayudar a los países, en particular a los países en desarrollo, con el fin de:
  - (i) reforzar su capacidad para establecer y mantener una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud;
  - (ii) promover un enfoque de sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, y
  - (iii) promover la ratificación, en el caso de los convenios, y la aplicación de los instrumentos de la OIT pertinentes para el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, enumerados en el anexo de la presente Recomendación;
- (b) facilitar el intercambio de información sobre las políticas nacionales en el sentido del apartado a) del artículo 1 del Convenio, sobre los sistemas y programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, incluidas las buenas prácticas y los enfoques innovadores, y sobre la identificación de los peligros y riesgos nuevos y emergentes en el lugar de trabajo, y
- (c) proporcionar información sobre los progresos realizados con miras a conseguir un medio ambiente de trabajo seguro y saludable.

# **Apéndice III**

## **Instrumentos de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo**

---

### **Convenios**

- Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)
- Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115)
- Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964 (núm. 120)
- Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121)
- Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)
- Convenio sobre el cáncer profesional, 1974 (núm. 139)
- Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 148)
- Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979 (núm. 152)
- Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)
- Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)
- Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162)
- Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167)
- Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170)
- Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 174)
- Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176)
- Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)
- Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184)
- Protocolo de 2002 relativo al 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)

Los textos de los convenios de la OIT pueden consultarse en línea en alemán, árabe, chino, español, francés, inglés, portugués y ruso en <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/ff?p=NORMLEXPUB:1:0::NO::>

## Recomendaciones

- Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)
- Recomendación sobre la inspección del trabajo (minas y transporte), 1947 (núm. 82)
- Recomendación sobre la protección de la salud de los trabajadores, 1953 (núm. 97)
- Recomendación sobre los servicios sociales, 1956 (núm. 102)
- Recomendación sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 114)
- Recomendación sobre la vivienda de los trabajadores, 1961 (núm. 115)
- Recomendación sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964 (núm. 120)
- Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121)
- Recomendación sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 133)
- Recomendación sobre el cáncer profesional, 1974 (núm. 147)
- Recomendación sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 156)
- Recomendación sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979 (núm. 160)
- Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164)
- Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 171)
- Recomendación sobre el asbesto, 1986 (núm. 172)
- Recomendación sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 175)
- Recomendación sobre los productos químicos, 1990 (núm. 177)
- Recomendación sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 181)
- Recomendación sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 183)
- Recomendación sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 192)
- Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194)
- Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 197)

Los textos de las recomendaciones de la OIT pueden consultarse en línea en alemán, árabe, chino, español, francés, inglés, portugués y ruso en <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12010:0::NO::>

**Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo  
y Seguridad y Salud en el Trabajo (LABADMIN/OSH)**

Oficina Internacional del Trabajo (OIT)

Route des Morillons 4

CH-1211 Ginebra 22

Suiza

TEL. +41 22 7996715

FAX +41 22 7996878

[www.ilo.org](http://www.ilo.org)

ISBN 978-92-2-327070-4



9 789223 270704