

**Conferencia Internacional del Trabajo, 93.<sup>a</sup> reunión, 2005**

**Informe IV (2)**

# **Marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo**

**Cuarto punto del orden del día**

**Oficina Internacional del Trabajo Ginebra**

ISBN 92-2-315367-0  
ISSN 0251-3226

---

*Primera edición 2005*

---

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 de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas 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).

## INDICE

	Páginas
LISTA DE ABREVIATURAS.....	V
INTRODUCCIÓN .....	1
RESPUESTAS RECIBIDAS: .....	3
Observaciones generales .....	3
Respuestas a las preguntas.....	13
COMENTARIO DE LA OFICINA.....	101
CONCLUSIONES PROPUESTAS.....	109

## LISTA DE ABREVIATURAS

### Organizaciones de empleadores y de trabajadores

Alemania	BDA	Confederación de Asociaciones de Empleadores de Alemania
	DGB	Confederación Alemana de Sindicatos
Australia	ACCI	Cámara de Comercio e Industria de Australia
	ACTU	Consejo Australiano de Sindicatos
Austria	WKÖ	Cámara de Comercio de Austria
	BAK	Cámara Federal del Trabajo
	ÖGB	Confederación de Sindicatos de Austria
Barbados	BEC	Confederación de Empleadores de Barbados
	BWU	Unión de Trabajadores de Barbados
Bélgica	CNT	Consejo Nacional del Trabajo
Benin	CNP	Consejo Nacional de Empleadores
Brasil	CNC	Confederación Nacional del Comercio
Bulgaria	Vazrazdane	Unión de Empresarios de Bulgaria
	BCCI	Cámara de Comercio e Industria de Bulgaria
Canadá	CEC	Consejo de Empleadores del Canadá
República Checa	SPD	Confederación de la Industria y el Transporte
	AA	Asociación de la Agricultura
	ČMKOS	Confederación Checo-Morava de Sindicatos
Chile	CPC	Confederación de la Producción y del Comercio
Chipre	CEIF	Federación de Empleadores y de Industriales de Chipre
	SEK	Confederación de Trabajadores de Chipre
	PEO	Federación Panchipriota del Trabajo
República de Corea	KEF	Federación de Empleadores de Corea
Costa Rica	UCCAEP	Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones de la Empresa Privada

	CCTD-RN	Confederación Costarricense de Trabajadores Democráticos Rerum Novarum
Dinamarca	DA	Confederación de Empleadores de Dinamarca
	FTF	Federación Danesa de Organizaciones de Funcionarios y Empleados
	LO	Confederación de Sindicatos de Dinamarca
Ecuador	FCA	Federación de Cámaras de Agricultura
	CCQ	Cámara de Comercio de Quito
Egipto	FEI	Federación de Industrias de Egipto
	ETUF	Federación Egipcia de Sindicatos
Eslovenia	RAE	Asociaciones Representativas de Empleadores
España	CC.OO.	Confederación Sindical de Comisiones Obreras
	CIG	Confederación Intersindical Galega
Estados Unidos	USCIB	Consejo de Estados Unidos para el Comercio Internacional
Estonia	EAKL	Asociación de Sindicatos de Estonia
Finlandia	TT	Confederación de la Industria y los Empleadores de Finlandia
	SAK	Organización Central de Sindicatos Finlandeses
Francia	MEDEF	Movimiento de las Empresas de Francia
Gabón	CPG	Confederación de Empleadores del Gabón
Grecia	SEV	Federación de Industrias Griegas
	GSEE	Confederación General de Trabajadores de Grecia
Guinea	CNP	Consejo Nacional de Empleadores
Italia	UGL	Unión General de Trabajadores
	CGIL	Confederación General Italiana del Trabajo
Jamaica	JEF	Federación de Empleadores de Jamaica
Japón	Nippon Keidanren	Federación Empresarial del Japón
Líbano	ALI	Asociación de Industriales del Líbano
Malta	GWU	Unión General de Trabajadores
Marruecos	FCCIS	Federación de Cámaras de Comercio, Industria y Servicios
México	COPARMEX	Confederación Patronal de la República Mexicana
Mongolia	MONEF	Federación de Empleadores de Mongolia
Mozambique	MW	Unión de Trabajadores de Mozambique
Nueva Zelandia	Business NZ	Business New Zealand
	NZCTU	Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia

Países Bajos	VNO-NCW	Federación de la Industria y de los Empleadores de los Países Bajos
	FNV	Confederación Sindical de los Países Bajos
	CNV	Federación Nacional de Sindicatos Cristianos
	Unie mhp	Federación de Sindicatos del Personal Medio y Superior
Polonia	Solidarność	Sindicato Autónomo Independiente «Solidarność»
Portugal	CCP	Confederación del Comercio y los Servicios de Portugal
	CIP	Confederación de la Industria de Portugal
	CTP	Confederación del Turismo Portugués
	UGT	Unión General de Trabajadores
	CGTP-IN	Confederación General de los Trabajadores Portugueses
Reino Unido	CBI	Confederación de la Industria Británica
	TUC	Congreso de Sindicatos Británicos
Senegal	CNTS	Confederación Nacional de Trabajadores del Senegal
Sri Lanka	EFC	Federación de Empleadores de Ceilán
Sudáfrica	BUSA	Empresarios Unidos de Sudáfrica
Suecia	LO	Confederación de Sindicatos de Suecia
	TCO	Confederación de Funcionarios y Empleados de Suecia
	SACO	Confederación de Asociaciones Profesionales de Suecia
Suiza	UPS	Unión de Empleadores de Suiza
	USS/SGB	Unión Sindical Suiza
Turquía	TISK	Confederación de Asociaciones de Empleadores de Turquía
	DISK	Confederación de Sindicatos Progresistas de Turquía

**Otras abreviaturas utilizadas en el informe**

AUVA	Institución General del Seguro de Accidentes (Austria)
CFST	Comisión Federal para la Coordinación de la Seguridad en el Trabajo (Suiza)
CIS	Centro Internacional de Información sobre Seguridad y Salud en el Trabajo
MERCOSUR	Mercado Común del Sur
OMS	Organización Mundial de la Salud
PYME	pequeñas y medianas empresas
SST	seguridad y salud en el trabajo
UE	Unión Europea

## INTRODUCCION

En su 91.<sup>a</sup> reunión (2003), la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) celebró una discusión general basada en un enfoque integrado sobre las normas de la OIT y las actividades conexas en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo (SST) y la necesidad de una estrategia global. La CIT adoptó una serie de conclusiones en las que abogaba por la elaboración, con carácter prioritario, de un nuevo instrumento que creara un marco de promoción en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo. En su 288.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 2003), el Consejo de Administración decidió inscribir dicho punto en el orden del día de la 93.<sup>a</sup> reunión (2005) de la Conferencia Internacional del Trabajo.

De conformidad con el artículo 39 del Reglamento de la Conferencia, la Oficina elaboró un informe preliminar<sup>1</sup> como base para la primera discusión de este tema. El informe, que iba acompañado de un cuestionario relativo a los asuntos examinados en él, se envió a los gobiernos de los Estados Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, a quienes se pidió que remitiesen sus respuestas de modo que llegaran a la Oficina a más tardar el 15 de octubre de 2004.

En el momento de redactarse el presente informe, la Oficina había recibido respuestas de los gobiernos de los 92 Estados Miembros siguientes<sup>2</sup>: Alemania, Arabia Saudita, Argentina, Australia, Austria, Azerbaiyán, Bahrein, Bangladesh, Barbados, Belarús, Bélgica, Benin, Botswana, Brasil, Bulgaria, Burkina Faso, Canadá, Chad, República Checa, China, Chipre, República de Corea, Costa Rica, Croacia, Cuba, Dinamarca, Ecuador, Egipto, El Salvador, Emiratos Arabes Unidos, España, Estonia, Filipinas, Finlandia, Francia, Gabón, Grecia, Guatemala, Haití, Honduras, Hungría, India, Indonesia, Irlanda, Italia, Japón, Kazajstán, Kuwait, Letonia, Líbano, Lituania, Luxemburgo, Madagascar, Malasia, Malawi, Malta, Marruecos, Mauricio, México, República de Moldova, Mongolia, Mozambique, Nicaragua, Níger, Nigeria, Noruega, Nueva Zelandia, Omán, Países Bajos, Panamá, Papua Nueva Guinea, Polonia, Portugal, Reino Unido, Rumania, Senegal, Singapur, República Arabe Siria, Sri Lanka, Suecia, Suiza, Suriname, Tailandia, República Unida de Tanzania, Túnez, Turquía, Ucrania, Uruguay, Venezuela, Viet Nam, Zambia y Zimbabwe.

Los gobiernos de 31 Estados Miembros (Brasil, Bulgaria, China, Chipre, El Salvador, Emiratos Arabes Unidos, Estonia, Filipinas, Finlandia, Guatemala, Haití, Honduras, Indonesia, Japón, Letonia, Malta, Mauricio, México, Mozambique, Noruega, Omán, Papua Nueva Guinea, Polonia, Rumania, Senegal, Singapur, República Arabe Siria, Suecia, Uruguay, Viet Nam y Zimbabwe) indicaron específicamente que sus respuestas se habían elaborado previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, mientras que otros incluyeron en sus respuestas la respuesta de dichas organizaciones a las preguntas del cuestionario o hicieron referencia a las mismas.

---

<sup>1</sup> OIT: *Marco de promoción en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo*, Informe IV (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 93.<sup>a</sup> reunión (Ginebra, 2005).

<sup>2</sup> Las respuestas recibidas demasiado tarde para su inclusión en el informe podrán ser consultadas por los delegados durante la reunión de la Conferencia.

Los gobiernos de 27 Estados Miembros remitieron por separado las observaciones de las organizaciones de empleadores y de trabajadores sin referirse a ellas con más detalle. En algunos casos, tales respuestas se recibieron directamente de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

El presente informe se ha elaborado a partir de las respuestas recibidas, cuyo contenido sustancial se reproduce en las páginas siguientes. En los casos de preguntas con varias partes, cuando un Estado Miembro respondió de forma diferente respecto de una o varias de las partes, su nombre puede figurar en la lista de países que formularon una respuesta afirmativa y también en la correspondiente a los que dieron una respuesta negativa, indicándose las partes pertinentes de la pregunta. Las conclusiones propuestas figuran al final del informe, inmediatamente después del comentario de la Oficina sobre las respuestas recibidas.

Si la Conferencia decide que es aconsejable adoptar uno o más instrumentos internacionales, la Oficina preparará, a partir de las Conclusiones adoptadas por la Conferencia, uno o más proyectos de instrumento que se presentarán a los gobiernos. Corresponderá entonces a la Conferencia adoptar una decisión definitiva al respecto en una futura reunión.

## RESPUESTAS RECIBIDAS

Esta sección contiene lo sustancial de las respuestas al cuestionario que se adjuntó al informe preliminar (Informe IV (1)). Después del texto de cada pregunta figura una lista de los gobiernos que respondieron a la misma, agrupados según el sentido de sus respuestas (afirmativas, negativas u otras). Lo esencial de las observaciones formuladas para matizar o explicar las respuestas figura, por orden alfabético de países, después de la lista mencionada. Cuando una respuesta se refiere a varias preguntas o a una pregunta anterior, lo esencial de la respuesta se presenta bajo la primera de dichas preguntas y sólo se menciona brevemente en las demás.

Varios gobiernos se limitaron a afirmar que el informe preliminar constituía un punto de partida satisfactorio para la discusión, sin responder a preguntas específicas. Dichas respuestas se han considerado afirmativas o negativas según se haya estimado apropiado en relación con cada pregunta, o se ha hecho referencia a ellas en la discusión general.

En sus respuestas, algunos gobiernos proporcionaron información sobre su legislación y práctica nacionales. Aun siendo de gran utilidad para el trabajo de la Oficina, estos datos sólo se han incluido en el informe cuando son indispensables para comprender la respuesta correspondiente. Las respuestas afirmativas o negativas de las organizaciones de empleadores y de trabajadores que no estaban acompañadas de observaciones sólo se han reproducido cuando difieren de la respuesta del gobierno o cuando este último no ha contestado a la pregunta.

## OBSERVACIONES GENERALES

*Australia.* Además de la adopción del presente instrumento, la Oficina Internacional del Trabajo debería emprender una campaña a favor de la ratificación del Convenio núm. 155. Este Convenio contiene las disposiciones, los principios y los objetivos básicos más importantes para cuyo logro están concebidos todos los instrumentos en materia de seguridad y salud en el trabajo. Es un instrumento actualizado y constituye una norma internacional apropiada en esta esfera. El hecho de que el Convenio núm. 155 sólo haya sido objeto de 42 ratificaciones puede deberse a que muchos gobiernos no han centrado su atención en él desde su adopción en 1981 o desde la publicación del Estudio general de la OIT sobre la seguridad en el medio ambiente de trabajo en 1987. Existen razones para creer que los Estados Miembros serían tan receptivos a una campaña en pro de su ratificación como lo fueron con la campaña llevada cabo a favor de la ratificación de los convenios fundamentales. El Gobierno no considera necesario responder a las preguntas 4, 7 a 9, 16, 17, 19 y 20. Los principios fundamentales de la SST figuran en el Convenio núm. 155, por lo que repetir las disposiciones correspondientes en un nuevo instrumento no sólo sería inútil, sino además engorroso, especialmente porque los Estados Miembros que ya han ratificado el Convenio núm. 155 se verían obligados a presentar memorias por duplicado. Por otro lado, preocupa a Australia que los países que todavía no han ratificado el Convenio núm. 155 puedan necesitar más bien apoyo y asistencia que medidas preceptivas para establecer, promover y desarrollar la SST. El Gobierno considera que la SST reviste una gran importancia y sigue comprometido a velar por el logro de mejores resultados en la materia en aras del bienestar de los trabajadores. Las cuestiones relativas a la SST son examinadas y discutidas por la máxima jerarquía gubernamental, esto es, el Consejo de Ministros de Relaciones en el Lugar de Trabajo, hecho que, junto con la ratificación por Australia del Convenio núm. 155 y las iniciativas

gubernamentales en materia de SST, refleja el compromiso del Gobierno con la mejora de la capacidad de los empresarios para prevenir las lesiones, las enfermedades y los accidentes mortales en el lugar de trabajo.

Consejo Australiano de Sindicatos (ACTU): No se entiende muy bien que este cuestionario esté concebido para la preparación de un instrumento, ya que parece estar orientado más bien a la formulación de una declaración que a la elaboración de un convenio y de una recomendación. Se debería hacer referencia a los párrafos 91, 92, 96 y 97 del Informe IV (1) para respaldar la idea de un convenio. Es necesario poner en práctica ideas innovadoras para ampliar la cobertura a los trabajadores y a las formas de trabajo que han quedado excluidas: el trabajo informal, las políticas de empleo explotadoras, las prácticas laborales y la inobservancia de los derechos de los trabajadores y de las disposiciones legales.

*Austria.* Austria está a favor de un convenio que obligue a las partes a establecer un sistema de SST y a promover un entorno de trabajo seguro y saludable. Los medios que se han de emplear para crear de forma gradual entornos de trabajo seguros y saludables o mejorar los ya existentes deberían definirse de forma flexible, con el fin de que el convenio pueda aplicarse con arreglo a las necesidades internas de cada Estado. Los programas de SST son una herramienta valiosa, pero no constituyen el único camino para lograr un nivel decente de SST. Austria concede especial importancia a la legislación en materia de SST. Por esta razón, todas las propuestas relativas a la definición y a las modalidades de los programas nacionales de SST deberían figurar en una recomendación complementaria. Austria no podría ratificar un convenio que comprometiera a las partes a emprender programas obligatorios de SST.

Cámara de Comercio de Austria (WKÖ): En cuanto a la creación de programas de SST, se señala especialmente a la atención la estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo para 2002-2006, elaborada por la Unión Europea en el marco de su programa sociopolítico. En cuanto al establecimiento de un sistema nacional de SST, la colaboración mantenida en Austria entre los ministerios, los proveedores de seguros y los interlocutores sociales ha sido fructífera durante muchos años. Junto con estas instituciones, se han puesto en práctica recientemente las *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo* (ILO-OSH 2001), de la OIT, como directrices que han de seguirse en Austria. En este sentido, en lo que respecta a Austria, la creación por la OIT de nuevos instrumentos para aumentar los niveles de protección no es necesaria ni conveniente. Dado que la esfera de la SST ya está muy reglamentada tanto en Austria como en la UE y en vista de la forma en que la legislación se está desarrollando en el ámbito europeo, Austria no está a favor de adoptar un nuevo convenio o una nueva recomendación. La OIT debería más bien centrar su labor de promoción de la SST en el intercambio de información sobre los programas de SST a escala internacional, por un lado, y en la recopilación y presentación de información pertinente, sobre prácticas óptimas y enfoques innovadores, por otro.

Cámara Federal del Trabajo (BAK): La promoción de la SST es un objetivo importante para las cámaras de trabajo. La introducción constante de nuevas tecnologías y de nuevos modelos empresariales está conllevando fuertes cambios en los riesgos para la salud con que se ven confrontados los trabajadores. Por ejemplo, gracias en buena medida a la influencia ejercida por las cámaras de trabajo y los sindicatos, se ha producido un descenso significativo de los accidentes del trabajo tradicionales. Al mismo tiempo, sin embargo, la presión psicológica del trabajo está aumentando considerablemente, lo que da lugar a afecciones crónicas de la salud y a enfermedades profesionales. La BAK basa su postura en el hecho de que la protección legal en la esfera de la SST, incluida la inspección del trabajo, es un logro crucial de los trabajadores y de sus representantes voluntarios y legalmente reconocidos. En términos generales, la BAK se opone a la desreglamentación. Esto también se aplica, según proceda, a las normas internacionales del trabajo pertinentes establecidas en los convenios de la OIT. El sistema legislativo austríaco en materia de SST se basa en el deber de diligencia y la responsabilidad de los empleadores. Además de sus obligaciones generales, se hace especial hincapié en el deber de los empleadores de evaluar los lugares de trabajo en relación con la seguridad y la salud de los trabajadores. Las disposiciones relativas a los deberes de los empleadores sirven de base para la adopción de lo que se conoce como sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. La responsabilidad de los empleadores en materia de SST se estipula claramente en la legislación nacional. Para que los empleadores puedan asumir esta responsabilidad se han elaborado nuevos modelos específicos de gestión en el ámbito de la seguridad y la promoción de la salud. La Cámara Federal del Trabajo apoya estos sistemas de gestión de la SST, siempre y cuando: sean exhaustivos, comparables y coherentes con unas normas uniformes, y estén basados en las disposiciones legislativas. Asimismo, considera que estos sistemas deberían tener una función complementaria a la legislación en materia de SST, ya que sólo en tales circunstancias po-

drían conducir a una mejora de las condiciones de trabajo en las empresas. En particular, todo sistema de gestión de la SST utilizado por una empresa debe cumplir las normas de la OIT. Ahora bien, hasta el momento ha habido una participación insuficiente de los trabajadores y sus representantes en la formulación e implantación de un modelo de sistemas de gestión de la SST. Los sistemas de normas sobre SST pueden proporcionar un complemento útil y flexible a las normas jurídicas vinculantes de la protección brindada por el Estado en materia de SST, pero en ningún caso pueden sustituirlas. Actualmente, los sistemas de normas de carácter no legislativo no suelen incluir ningún mecanismo para la resolución de conflictos, y en aquellos casos en que éstos se establecen a nivel internacional, no contemplan el diálogo social. El enfoque legislativo vinculante en materia de SST no sólo es válido en las empresas individuales, sino que se aplica a los trabajadores de todos los sectores de la economía. La participación de los trabajadores y sus representantes es uno de los requisitos fundamentales para tener éxito en la promoción de la SST. En el año 2000, la Cámara Federal del Trabajo, en colaboración con la Confederación de Sindicatos de Austria, dio a conocer su postura con respecto a esta cuestión al publicar un folleto sobre los sistemas de gestión de la SST, que permite a los delegados sindicales, los representantes del personal y los representantes de seguridad tener una visión general de los modelos actuales de sistemas de gestión de la SST y realizar una valoración crítica de los mismos. En lo que respecta al enfoque integrado de la Ley sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, la Cámara Federal del Trabajo vuelve a insistir en que no debe fomentarse una modificación de las prioridades, es decir, pasar de una legislación en materia de SST al uso exclusivo de los sistemas de gestión de la SST, ya sea a escala nacional o internacional. La protección eficaz de la seguridad y la salud de los trabajadores depende esencialmente de la supervisión oficial, realizada a través de la inspección del trabajo. En este sentido, cabe subrayar la importancia de las normas internacionales del trabajo, incluido el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81). En el párrafo 1 del artículo 12 de este Convenio se afirma que «los inspectores del trabajo que acrediten debidamente su identidad estarán autorizados [...] para entrar libremente y sin previa notificación, a cualquier hora del día o de la noche, en todo establecimiento sujeto a inspección». Esta disposición de carácter internacional fue la razón por la que se introdujo y se mantuvo, en la Ley de Inspección del Trabajo de 1993 de Austria, una disposición correspondiente relativa al acceso e inspección por los órganos de inspección del trabajo de: los locales y los lugares de trabajo de las empresas; los espacios de alojamiento y hospedaje facilitados por los empleadores, y las instituciones benéficas.

*Barbados.* Unión de Trabajadores de Barbados (BWU): El énfasis que en la actualidad pone la OIT en la promoción de una «cultura de la seguridad» es injustificado. En 2003 se convino en que la utilización de la expresión «cultura de la seguridad» implicaba que se podía culpar a los trabajadores y eximir de responsabilidad a los empleadores. Así, en el Informe IV (1) se hace referencia a los enfoques basados en los aspectos de la seguridad ligados al comportamiento, enfoques que, al desviar la atención de la mala organización y gestión en que radica la mayoría de los problemas de seguridad y salud en el trabajo, se han empleado para socavar la labor de los sindicatos en los lugares de trabajo. El Informe IV (1) se refiere también al concepto de «autorreglamentación» (párrafo 79), que ha desempeñado un papel clave en los perniciosos enfoques basados en la desreglamentación con que se ha abordado la seguridad y la salud en el trabajo en todo el mundo. Consideramos inapropiado que la OIT promueva este enfoque en la actualidad, especialmente si se tienen en cuenta los numerosos casos acaecidos en varios países en que sus efectos perniciosos han quedado patentes. En el marco debería reflejarse de forma más adecuada la utilidad de la reglamentación de los derechos y del establecimiento de sistemas de control. Sería incongruente con el mandato de la OIT el hecho de que ésta favoreciera un modelo liberalizador y tecnocrático, el cual no se corresponde con la índole de los acuerdos alcanzados en 2003 con los interlocutores tripartitos ni con la historia de la institución. En el informe parece que se deja al margen la participación de los trabajadores y el papel de los sindicatos en la esfera de la seguridad y la salud, y que se considera a los trabajadores como parte del problema en lugar de como factores esenciales para la puesta en práctica de las soluciones clave. Esto debe corregirse si se pretende que el cuestionario dé resultados válidos y obtenga el apoyo de todos los participantes en el proceso de la OIT. Aunque la OIT muestra mucho interés en articular sus opiniones sobre la cultura de la seguridad como respuesta a un mundo laboral en constante cambio, ésta presta una atención insuficiente a las fructíferas iniciativas de orientación sindical: el derecho a designar a representantes sindicales y comités de empresa en materia de seguridad, la utilización de los avisos de inspección emitidos por los sindicatos, la designación de representantes itinerantes en materia de seguridad para llegar a los afiliados de una amplia zona geográfica, el derecho de los sindicatos de acceder a los lugares de trabajo, la libertad de sindicación y la protección contra la toma de represalias tras la presentación de reclamaciones relativas a la seguridad. La propuesta de la OIT de elaborar un instrumento cuyo tema central sea la cultura de la seguridad (capítulo IV del

Informe IV (1)) sería una medida peligrosa y retrógrada. En el informe y las conclusiones presentados por la Comisión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo en la 91.<sup>a</sup> reunión (2003) de la CIT se empleó y aceptó la expresión «cultura de prevención en materia de seguridad y salud». En la actualidad, no existe motivo alguno para apartarse de esta expresión, concepto y enfoque, toda vez que ya fueron aceptados.

*Bélgica.* Consejo Nacional del Trabajo (CNT): En lugar de responder a cada pregunta por separado, el Consejo Nacional del Trabajo (CNT) considera preferible examinar el informe y el cuestionario como un todo. El CNT formula dos observaciones fundamentales. La primera guarda relación con el alcance general del informe y del cuestionario contenido en él. La segunda tiene que ver con el concepto de «cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud». El CNT observa que, de conformidad con las Conclusiones adoptadas por la CIT en 2003, la intención de los participantes era desarrollar y aplicar «nuevas estrategias y soluciones» en la esfera de la SST. A tal fin, éstos abogaban por elaborar un plan de acción de la OIT para la promoción de la seguridad y salud en el trabajo. En el marco de dicho «plan de acción» estaba previsto elaborar un nuevo instrumento que creara un marco de promoción de la SST. En concreto, el objetivo de este instrumento general de carácter promocional más que preceptivo era prever, entre otras cosas, la formulación de programas nacionales de SST y proporcionar a los Estados Miembros los medios para aplicarlos. Además, con el fin de facilitar el intercambio de experiencias y prácticas óptimas en la esfera de la SST, los participantes en la reunión de la Conferencia también habían previsto un mecanismo de información acerca de los logros y los progresos. Por último, en conexión con lo que antecede, se hizo un llamamiento para que se elaboraran «indicadores apropiados y prácticos relativos a las actividades, los progresos y los resultados». El CNT observa que estos elementos no figuran en el Informe IV (1) ni en el cuestionario contenido en él, por lo que considera que dicho informe no refleja las intenciones expresadas por los participantes en la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en 2003. En consecuencia, el CNT considera que se deberían introducir algunos ajustes en el informe y en el cuestionario con el fin de ponerlos de nuevo en la perspectiva de la discusión general sobre el tema y armonizarlos con las Conclusiones adoptadas por la Conferencia en 2003.

*Bulgaria.* El marco de acción de dicho instrumento ayudará a cada uno de los Miembros a adoptar un enfoque conceptual sobre la prevención y la eliminación de los riesgos en el lugar de trabajo. El instrumento alentarán a los Estados Miembros a dar prioridad a la SST en los programas gubernamentales, siempre que los interlocutores sociales lleguen a un acuerdo acerca de la elaboración y aplicación de un programa nacional de SST. Se prestará asistencia a los interlocutores sociales respecto del intercambio de información sobre prácticas óptimas en la esfera de la SST, prácticas que también se facilitarán y estimularán.

*Canadá.* Consejo de Empleadores del Canadá (CEC): La OIT ya ha adoptado numerosos instrumentos — convenios, recomendaciones, repertorios de recomendaciones prácticas y directrices — que abarcan la práctica totalidad de los aspectos de la seguridad y la salud en el trabajo de forma preceptiva. En concreto, la OIT ha adoptado el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), que cubre a todos los trabajadores en todas las actividades económicas y aborda todos los aspectos relativos a la seguridad y la salud en el trabajo. Así pues, no es necesario elaborar nuevos instrumentos normativos acerca de la SST, y el instrumento marco de promoción por el que se abogó en la 91.<sup>a</sup> reunión de la CIT debe adoptar la forma de una declaración. Esto garantizaría que el instrumento marco de promoción sirva de base para que los Estados Miembros se comprometieran a elaborar un plan de acción nacional en materia de SST.

*Dinamarca.* En el cuestionario debería indicarse, entre otras cosas, la forma que debería adoptar el nuevo instrumento. La Autoridad Nacional para el Medio Ambiente de Trabajo considera que éste debería adoptar la forma de un convenio, complementado tal vez por directrices. La Autoridad Nacional para el Medio Ambiente de Trabajo considera que el instrumento debería ser jurídicamente vinculante, ya que la globalización conlleva que un número creciente de empresas opten por localizar su producción en países en desarrollo que no cuentan con sistemas desarrollados de normas en materia de seguridad y salud ni con sistemas de inspección para garantizar su cumplimiento. En lo que respecta a la competitividad de las empresas danesas y, por tanto, al empleo en Dinamarca, la Autoridad considera importante elaborar un conjunto de normas que, en el ámbito internacional, impongan a los países la obligación de establecer un sistema de seguridad y salud en el trabajo y una cultura de la seguridad en todos los niveles. No obstante, la Autoridad ha indicado en el cuestionario que, en lo que respecta a los sistemas de gestión, no considera que los países deberían estar obligados a utilizar los sistemas indicados en las Directrices de la OIT. La parte relativa a los sistemas de gestión debería publicarse en forma de directrices. En el informe también se indica con claridad que todo nuevo instrumento debería ser un instrumento «marco» que no contenga requisitos específicos, lo que dejaría a los países un mayor margen de maniobra respecto de su aplicación en el ámbito nacional.

Esto concuerda con la forma en que están estructuradas tanto las directivas de la UE en materia de seguridad y salud como la legislación danesa relativa al medio ambiente de trabajo.

Confederación de Sindicatos de Dinamarca (LO) y Federación Danesa de Organizaciones de Funcionarios y Empleados (FTF): Las preguntas están basadas en el concepto de «cultura de la seguridad y la salud», lo cual resulta insatisfactorio por dos razones: en primer lugar, este concepto es diferente del adoptado en la reunión de 2003 de la CIT, en la que la noción de «cultura de prevención en materia de seguridad y salud» se adoptó por unanimidad previo mantenimiento de discusiones al respecto; en segundo lugar, la OIT considera que una cultura de la seguridad y la salud sólo resulta fructífera cuando es de índole preventiva. No es suficiente reaccionar ante hechos que ya han acaecido. En otras palabras, para tener visión de futuro, todo sistema nacional o internacional de seguridad y salud debería basarse en el principio de la prevención. Tampoco nos convence que las preguntas sólo se refieran de forma bastante limitada a la necesidad de contar con derechos legislativos, sistemas de inspección, derechos laborales, diálogo social, etcétera. Las preguntas apuntan hacia la elaboración de un instrumento en que se dará escasa prioridad a estos aspectos y en que se favorecerá un sistema basado en el voluntarismo y en la posible desreglamentación de las medidas de seguridad y salud. Dicha estrategia basada en la voluntad no solucionará los problemas relativos al medio ambiente de trabajo en un mundo con nuevos desafíos en materia económica y de política de empleo. Una estrategia claramente voluntaria contradiría las decisiones adoptadas en la reunión de 2003 de la CIT. Esta es la razón por la que deseamos alentar a la OIT a que ilustre una serie de factores que fueron condiciones previas para las decisiones adoptadas por unanimidad en 2003. Según se verá, hay algunas preguntas a las que podemos responder afirmativamente, toda vez que las decisiones de 2003 se tengan en cuenta. Entre ellas cabe mencionar la pregunta relativa a la sustitución del concepto de «cultura de la seguridad» por el de «cultura de prevención en materia de seguridad y salud».

*España.* Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.): Producen honda preocupación a la CC.OO. algunos contenidos del capítulo II del Informe IV (1), en particular el relativo a los «pilares de una estrategia global para la SST». Conceptos como el de «cultura de prevención en materia de seguridad y salud», desprovistos de contenidos claros, se convierten en un saco sin fondo en el que cabe todo: la cultura del empresario y la del trabajador, la del dominante sobre el dominado, la de los globalizadores sobre los globalizados, la de quienes originan riesgos y la de quienes los sufren. No es cierto que la salud de los trabajadores sea de la responsabilidad de todos. Detrás de estos conceptos no hay más que el intento de diluir las responsabilidades del empleador, convirtiendo a la víctima en culpable. Lo mismo cabe decir del otro «pilar» de la prevención a que se hace referencia en el informe, a saber, los «sistemas de gestión». Detrás de los «sistemas de gestión» se viene librando una batalla comercial y económica entre diferentes países y organismos de certificación que nada tiene que ver con la promoción de la salud de los trabajadores. Lo que se pretende es que la salud de los trabajadores quede tutelada por el mercado a través de la ISO, sacándola de un foro apropiado como es la OIT, donde queda asegurada la participación tripartita. Estos son algunos de los riesgos que habría que tener en cuenta antes de adoptar un instrumento apropiado de la OIT. El tercer concepto utilizado en el informe de la OIT es el de «autorreglamentación», junto con el de «responsabilidad social de las empresas». Estos conceptos, huecos y vacíos de contenido, guardan una estrecha relación con los anteriores. ¿Cuáles son los límites de la libertad empresarial? Ahora más que nunca es necesario que los instrumentos de la OIT se basen en los dos mecanismos principales de control de las actividades económicas: la acción y la participación de los trabajadores, por un lado, y, por otro, la mediación y el control ejercidos por los poderes públicos a través de normas y de un sistema de sanciones. Por último, en el Informe IV (1) se dice expresamente que «en las futuras actividades de la OIT se deberían tener en cuenta los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo». Es totalmente inaceptable que la OIT siga retrasando indefinidamente el momento de abordar un factor de riesgo que ocasiona verdaderas epidemias psíquicas, malestar y fatiga.

*Finlandia.* Los sindicatos señalan que la terminología utilizada en el Informe IV (1) no concuerda con la empleada en las Conclusiones adoptadas en la 91.<sup>a</sup> reunión (2003) de la CIT. En efecto, en estas últimas se hace referencia a una «cultura de prevención en materia de seguridad y salud», mientras que en el Informe IV (1) se hace referencia a una «cultura de la seguridad». Asimismo, en el informe, la cuestión de la seguridad en el trabajo se examina aludiéndose al comportamiento, algo que los sindicatos no aprueban porque puede desviar la atención de los problemas organizativos o de gestión. Los sindicatos no pueden aceptar que en el nuevo instrumento de la OIT se añadan alusiones a sistemas de seguridad y salud basados en el comportamiento. Por otro lado, los principales sindicatos señalan que el término «autorreglamentación» (párrafo 79 del informe) es problemático. Los sindicatos están a favor de que se legislen las cuestiones relativas a la seguridad y la salud en el trabajo, y apoyan las iniciativas de la OIT al respecto. Consideran que la idea de la desreglamentación a la que apunta el informe no es acorde con el consenso tripartito alcanzado en

2003. Más aun, los sindicatos desean resaltar que las cuestiones relativas a la SST deberían tratarse desde el punto de vista de los derechos de los trabajadores y de sus representantes. En el informe no se examinan los problemas relativos a las visitas de inspección a los lugares de trabajo, como la amplitud de las zonas geográficas, el derecho a visitar los lugares de trabajo, la libertad sindical y la protección de los trabajadores, que revelan la existencia de problemas relativos a la SST. En lo que respecta a la pregunta 19, existen diferencias respecto de la forma en que las cuestiones relativas a la SST se administran en los diferentes Estados Miembros. Los párrafos 91, 92, 96 y 97 del Informe IV (1) se podrían haber examinado en el cuestionario debido a su carácter informativo. En cuanto a la pregunta 20, los sindicatos consideran que las siguientes cuestiones se podrían haber incluido en el cuestionario, dada la importancia del papel que desempeñan en la esfera de la SST: la función de los gobiernos (especialmente en lo que concierne a la creación de capacidad); los recursos en materia de SST; el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable; la función de los sindicatos en la prevención de accidentes y enfermedades; las inspecciones del trabajo; el papel de los comités de SST en los lugares de trabajo; las sanciones por infringir las leyes; y la cobertura de todos los trabajadores, incluidos los discapacitados y los inmigrantes. Las organizaciones de empleadores señalan que, en Finlandia, las disposiciones en materia de SST son de muy alto nivel. Las empresas ya están promoviendo de forma activa la seguridad y la salud de sus trabajadores sobre la base de una legislación moderna y un diálogo social eficaz. Se han puesto en marcha dos programas nacionales de amplio alcance en materia de SST, a saber: el Programa contra los accidentes de trabajo (2001-2005), y el Programa de veto (2003-2007), cuyo objetivo es, en ambos casos, mejorar y promover la cultura de la seguridad. El primero de ellos aspira a ser el «mejor del mundo» en el ámbito de la cultura de la seguridad y la salud. El fin que persigue es reducir el número de accidentes y paliar sus consecuencias, para lo cual se requiere una mejor cultura de la seguridad y la adopción del enfoque de «cero accidentes» en todos los lugares de trabajo.

*Francia.* Francia se está esforzando al máximo por que se encuentren fórmulas eficaces para mejorar la prevención en el ámbito empresarial. Aun siendo esencial, la creación de un marco normativo no basta. Las normas internacionales del trabajo deben seguir siendo una herramienta primordial, pero se les debe conferir una mayor eficacia. Es innegable que la reglamentación desempeña un papel útil en el establecimiento de los principios fundamentales relativos a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. No obstante, el marco normativo se tiene que complementar, mejorar e impulsar mediante otras formas de acción. Es esencial emplear todos los medios disponibles para adaptar y complementar el marco jurídico: recomendaciones, intercambio de información sobre prácticas óptimas, asistencia técnica, asesoramiento empresarial y divulgación de información. La movilización de todos estos elementos debería facilitar la elaboración de una estrategia nacional clara, coherente y eficaz, formulada en un «único corpus». Tras haber adoptado una estrategia para 2003-2006 que fue objeto de consultas tripartitas, Francia está preparando en la actualidad un plan sobre la salud en el trabajo (*Plan Santé Travail*) desde una perspectiva operativa y organizativa. Su objetivo es consolidar la política de prevención, en particular en lo que respecta al conocimiento de los riesgos profesionales. Este ambicioso plan refleja la nueva perspectiva adoptada por las autoridades públicas y es acorde con el «enfoque integrado» de la OIT. Se elaboró en consulta con los interlocutores sociales y, a través de ellos, con las empresas, así como con las administraciones competentes (por ejemplo, las encargadas de la salud pública, el medio ambiente, la investigación, etc.). Tiene el respaldo político del Gobierno al más alto nivel. El Gobierno de Francia está muy a favor de adoptar un instrumento para la promoción de la SST. Dicho instrumento sería acorde con la práctica nacional y con la aplicación en el país de las directrices establecidas en la nueva estrategia comunitaria sobre seguridad y salud en el trabajo para 2002-2006 de la UE.

*Movimiento de las Empresas de Francia (MEDEF):* En cuanto al contenido de un futuro instrumento, éste debería concordar con sus objetivos. Lo que se pretende es alentar a los Estados Miembros a adoptar un programa y una estrategia nacionales sobre seguridad y salud en el trabajo, los cuales no deberían confundirse con un programa nacional de salud pública concebido para prevenir otros riesgos y movilizar a otras partes interesadas y otros recursos que escapan al ámbito empresarial (educación, vivienda, programas de salud, campañas de prevención contra el consumo de alcohol, tabaco y drogas, etc.). También se pretende elaborar un instrumento que resulte innovador en comparación con las actividades normativas habituales de la OIT, de conformidad con el «enfoque integrado» adoptado por la CIT en 2003. El cuestionario propuesto como base para el instrumento sólo concuerda parcialmente con este enfoque.

*Grecia. Federación de Industrias Griegas (SEV):* El abordar las cuestiones relativas a las condiciones de trabajo desde una perspectiva global, multidimensional, flexible e innovadora supone desempeñar una importante labor en la movilización y la sensibilización de todos los actores implicados. La colaboración entre los empleadores, los trabajadores, el Estado y la comunidad internacional debe inspirarse

en esta noción fundamental, a saber, el concepto actual de administración que afecta directamente a los procesos de producción y a la calidad de la vida y del trabajo en general.

*Irlanda.* El Gobierno está preparando leyes para garantizar aún más la seguridad, la salud y el bienestar de las personas en el trabajo y el cumplimiento de las disposiciones legislativas pertinentes encaminadas a dar efecto a las directrices del Consejo de la Unión Europea, así como para atribuir nuevas funciones al órgano nacional encargado de la SST, cuyo nombre se reemplazará por el de «Autoridad para la Salud y la Seguridad».

*Luxemburgo.* Luxemburgo se esfuerza por garantizar que la información relativa a la tecnología, a los sistemas de gestión, a los factores físicos, psicológicos y sociales relacionados con el trabajo, a la reputación y a los accionistas o propietarios de las empresas se examine de forma conjunta. Se han de poner en práctica todas las soluciones que resulten eficaces para mejorar la prevención en las empresas. A este respecto, las normas jurídicas son indispensables, pero sólo son uno de los muchos medios posibles. Las normas internacionales del trabajo deberían seguir siendo una herramienta importante. No obstante, se les debería conferir una mayor eficacia. Es innegable que las normas son cruciales a la hora de establecer los principios fundamentales relativos a la protección de la seguridad y la salud en el trabajo. El objetivo de la 93.<sup>a</sup> reunión de la CIT será establecer políticas eficaces, apropiadas y claras con el fin de poner en marcha un plan de acción que mejore y reestructure radicalmente la intercomunicación. El fin último que se persigue es que cada Miembro se dote de un sistema integrado de inspección del trabajo. Es hora de pensar de manera global y de elaborar planes de acción nacionales. La 93.<sup>a</sup> reunión de la CIT servirá de plataforma para la acción y en ella se podrán intercambiar conocimientos técnicos y experiencias con el fin de concienciar a Europa y al mundo acerca de la dimensión social. La dimensión social debería tomarse en consideración al mismo nivel que la economía, las finanzas y la protección del medio ambiente, y ello desde una perspectiva de conjunto.

*Marruecos.* Federación de Cámaras de Comercio, Industria y Servicios (FCCIS): La seguridad y la salud en el trabajo son requisitos previos fundamentales para reforzar los derechos laborales de los trabajadores, en particular en sectores con problemas, así como elementos clave para garantizar la calidad de los productos y de los servicios y mejorar la competitividad de las empresas. Las normas internacionales relativas a la seguridad y la salud en el trabajo deberían hacer más hincapié en la promoción y en la sensibilización. Se debería prestar asistencia técnica apropiada a las empresas para ayudarlas a implantar un sistema de seguridad y salud en el trabajo que se ajuste a su tamaño y nivel de desarrollo.

*Nueva Zelanda.* Tradicionalmente, Nueva Zelanda, como la mayoría de los países desarrollados, ha redactado su legislación en materia de SST en términos preceptivos, enunciando en ella las medidas que se han de adoptar para reducir al mínimo los riesgos relacionados con peligros específicos, ya sean de origen mecánico, eléctrico, físico o químico. En 1992, la legislación preceptiva se sustituyó por una ley principal por la que se exigía a los empleadores que adoptasen todas las medidas posibles para eliminar o reducir al mínimo los riesgos, aunque en ella no se definían las medidas que se habían de adoptar al respecto. A partir de entonces, en las consultas tripartitas emprendidas en determinados sectores industriales se dio prioridad a la preparación de repertorios de recomendaciones prácticas y directrices. Aunque lo que es factible depende en cierta medida del tamaño y la naturaleza de cada empresa, incumbe al empleador demostrar que las medidas preventivas adoptadas son tan eficaces como las previstas en los repertorios de recomendaciones prácticas. En 2003 se empezó a trabajar en la elaboración de una estrategia de seguridad y salud en el trabajo; esta estrategia, que estará en vigor para 2015, guarda sintonía con la estrategia de prevención de accidentes de Nueva Zelanda, la cual está destinada a la sociedad en general. Se está celebrando una consulta pública acerca del proyecto de estrategia, que se publicará en 2005 junto con un plan de aplicación complementario. El proyecto fue elaborado por el Departamento de Trabajo, que contó con la ayuda de un grupo interinstitucional gubernamental y de un grupo que representaba los intereses de las partes afectadas, incluidos los empleadores y los trabajadores. El proyecto fue aprobado por el Consejo de Ministros para su publicación exterior. El proyecto de estrategia tiene como lema la seguridad y la salud de las personas en lugares de trabajo productivos. Este lema se sustentará mediante una serie de objetivos esenciales, como la cultura de la calidad en el lugar de trabajo, el compromiso del sector industrial y de la comunidad, y el liderazgo y la práctica gubernamentales. Al logro de estos objetivos se contribuirá mediante determinadas intervenciones, como la realización de investigaciones y estudios apropiados, el ofrecimiento de incentivos adecuados y una reglamentación eficaz. Los esfuerzos también se centrarán en determinados riesgos y grupos de población. El contenido final del lema, de los objetivos, de las intervenciones y de las prioridades se decidirá toda vez que se haya concluido la consulta pública. Al responder al cuestionario, el Gobierno tuvo presente que el

marco de promoción acordado en la 91.<sup>a</sup> reunión de la CIT se concibió como parte de un sistema general de políticas, programas e intervenciones en materia de SST: «En razón de su carácter general y su contenido de promoción antes que preceptivo, este instrumento [...]». Así pues, le preocupa el nivel de especificación que se pide en el cuestionario, especialmente en lo que respecta a las secciones relativas a los programas nacionales y a los sistemas nacionales. Asimismo, la mayoría de estas preguntas se formulan de manera muy específica, por ejemplo: «¿Debería disponerse en el instrumento que [...]?». Este tipo de preguntas requiere respuestas afirmativas o negativas, en lugar de propiciar una reflexión más abierta sobre los principios, las políticas y las medidas que podrían requerirse para lograr un resultado centrado en un sistema de SST.

Business New Zeland (Business NZ): La OIT ya ha adoptado un amplio abanico de instrumentos esencialmente preceptivos en los que se aborda todo tipo de cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo. Como se ha indicado anteriormente, muchos de los convenios pertenecientes a esta categoría han sido objeto de escasas ratificaciones, incluido el Convenio núm. 155, que es el instrumento en que se aborda de forma exhaustiva la cuestión de la SST. En vista de ello, la mejor herramienta para abordar las cuestiones relativas a la seguridad y la salud en el trabajo es el instrumento marco de promoción por el que se abogó en la 91.<sup>a</sup> reunión de la CIT. Un instrumento consistente en una declaración no preceptiva constituiría la base más eficaz para lograr que los Miembros se comprometan a elaborar un plan nacional de acción en materia de SST.

Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia (NZCTU): El NZCTU no apoya el enfoque de la autorreglamentación promovido en el Informe IV (1). La autorreglamentación, o reglamentación receptiva, es el reflejo de una perniciosa tendencia mundial hacia la desreglamentación en la aplicación de las normas de SST. El NZCTU está comprometido con un enfoque basado en la experiencia. La iniciativa más eficaz que el Gobierno podría emprender para garantizar el cumplimiento de la normativa sería la elaboración de repertorios de recomendaciones prácticas, así como el fortalecimiento del programa de inspección de los lugares de trabajo y de aplicación y una mayor colaboración con los representantes de los trabajadores en materia de seguridad y salud. El aumento de la integración de las funciones de los representantes en materia de seguridad y salud en los lugares de trabajo y el incremento del nivel de las intervenciones serían medidas coherentes con el enfoque de la autorreglamentación. Las investigaciones internacionales han concluido que, para que la autorreglamentación sea eficaz, debe existir un sistema de «verdadero tripartismo» en el que los representantes sindicales electos en materia de seguridad y salud gocen de las mismas facultades que los inspectores gubernamentales para emprender medidas encaminadas a hacer cumplir la normativa.

*Países Bajos.* Confederación Sindical de los Países Bajos (FNV), Federación Nacional de Sindicatos Cristianos (CNV) y Federación de Sindicatos del Personal Medio y Superior (Unie mhp): En primer lugar, en el nuevo instrumento se debería insistir más en el hecho de que los programas nacionales de SST que se adopten y apliquen para crear un marco promocional en dicha esfera guardan una relación muy estrecha con los instrumentos de la OIT vigentes en la materia. El hecho de que en el Informe IV (1) se aluda varias veces a los vínculos existentes entre los programas nacionales de SST y los sistemas nacionales de SST deja ya muy claro este aspecto; con todo, este tema debería desarrollarse mucho más y ocupar una posición más central en el conjunto del instrumento. Si no se establece dicho vínculo con las disposiciones en vigor, la creación de un marco de promoción en el ámbito de la SST no aportará ningún valor añadido y sólo conllevará una mejora aparente de la SST. En segundo lugar, el nuevo instrumento, tal como se concibe en el cuestionario, se centra demasiado en el ámbito nacional. En muchos países, el nivel regional — cuando se trata de la división geográfica del país — y/o el nivel sectorial — cuando se trata del ámbito de aplicación de los convenios colectivos — revisten una gran importancia. El nivel regional es muy importante en las estructuras federales, como la Unión Europea. Además, los Países Bajos han aplicado durante mucho tiempo un enfoque sectorial de la SST — en el que la negociación colectiva desempeña un papel importante — con buenos resultados. En resumen, el nuevo instrumento también debería centrarse en estos aspectos en aras de un marco de promoción integrador en el ámbito de la SST. Por último, hay una cuestión que suscita inquietud en vista de la experiencia registrada en los Países Bajos. Cada tipo de economía tiene sus problemas específicos en materia de SST. El nuevo instrumento tendría que prever que cada Miembro debería procurar desarrollar gradualmente un medio ambiente de trabajo más seguro y saludable (véase la pregunta 5). Para las tres organizaciones sindicales de los Países Bajos es muy importante que el nuevo instrumento no permita de forma alguna a los Miembros rebajar el nivel de sus programas y sistemas vigentes en materia de SST, incluidos sus marcos legislativos, dado que esto disminuiría el nivel de protección de los trabajadores.

*Polonia.* Sindicato Autónomo Independiente «Solidarność» (Solidarność): La forma del nuevo instrumento que se propone en el cuestionario es ambigua. En el cuestionario parece que se favorece la elaboración de una declaración, no de un convenio complementado por una recomendación. En el informe adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 91.ª reunión se apoya la idea de un convenio. Se precisan urgentemente fórmulas nuevas e innovadoras para establecer normas que abarquen las cuestiones y los grupos de trabajadores que hasta la fecha han quedado excluidos del ámbito de aplicación de los instrumentos de la OIT.

*Portugal.* Confederación del Comercio y los Servicios de Portugal (CCP): Se precisa un marco legislativo en el ámbito de la protección de la salud de los trabajadores. No obstante, el marco actual (esto es, los instrumentos legislativos supranacionales e internacionales, en particular los de la Comunidad Europea y las leyes que les dan efecto en Portugal) cubre toda la gama de riesgos profesionales conocidos. La CCP reitera su llamamiento a hacer una pausa en la elaboración de nuevas leyes y recomienda la adopción de un enfoque encaminado a garantizar la aplicación adecuada de la legislación vigente. Las empresas portuguesas se ven confrontadas con diversas dificultades en esta esfera. El pequeño tamaño de nuestras empresas (no hay que olvidar que la estructura comercial está compuesta principalmente por microempresas) limita el abanico de opciones de que disponen las empresas para adoptar un nuevo modelo de prevención. Al mismo tiempo, el reducido número de trabajadores dificulta la puesta en marcha de programas de formación para los trabajadores o para los propios empleadores. Muchas entidades comerciales están ubicadas en locales que, debido a su antigüedad y su estructura original, no facilitan una planificación y un diseño adecuados de los lugares de trabajo. En cuanto al marco institucional, se aprecian las siguientes deficiencias: el desarrollo inadecuado de los sistemas de educación y formación, y el retraso en la aplicación de las medidas destinadas a garantizar la credibilidad del sistema, en particular la certificación de las personas físicas y las empresas.

*Unión General de Trabajadores (UGT):* La UGT tiene algunas críticas que hacer respecto del contenido del Informe IV (1), ya que, en lo referente a ciertos puntos específicos, el enfoque de las preguntas puede no ser el más apropiado. Así, en lo que respecta al concepto de cultura de la seguridad o de seguridad basada en el comportamiento, la interpretación contenida en el informe tiende a ser demasiado restrictiva, ya que el problema se atribuye exclusivamente a los trabajadores y se obvia la responsabilidad de los empleadores respecto de la gestión y la organización de sus empresas. Asimismo, el informe parece alejarse del principio fundamental del movimiento sindical, a saber, que los trabajadores y sus representantes, en particular en lo que respecta a la STT, deben participar en la búsqueda de soluciones. Estos deben participar no sólo en el nivel empresarial, sino también en el diálogo tripartito, que es esencial en esta esfera. Parece también que la OIT ha dado un paso hacia atrás a este respecto, ya que en documentos anteriores se hacía referencia al concepto de «cultura de prevención en materia de seguridad y salud», el cual es más amplio y a todas luces más apropiado. Por otro lado, existen algunas cuestiones respecto de las cuales, desde una perspectiva sindical, el informe presenta pocos avances, ya se trate de garantizar el derecho a contar con representantes especiales en materia de SST o de propiciar la concesión a dichos representantes en materia de SST de derechos equivalentes a aquellos de los que gozan los representantes sindicales, lo cual es más apropiado. En cuanto a la participación de otras partes en las organizaciones multilaterales o en las consultas, ésta debe contemplarse con algunas reservas, ya que, aunque podría ser importante en ciertos aspectos, nunca debe dar lugar a un debilitamiento no deseado de las facultades de decisión o de asesoramiento de dichos órganos ni limitar su acción en este ámbito por razones puramente económicas. Otra cuestión que nos preocupa es la referencia que se hace en el informe a la «autorreglamentación». En muchos casos los efectos de la autorreglamentación han sido perniciosos y, por ello, el argumento de su eficacia debe esgrimirse con serias reservas; se debería dar prioridad a la necesidad de vincular la legislación con la reglamentación, algo que, en nuestra opinión, es el único modo de garantizar la evolución deseada de las condiciones de trabajo.

*Reino Unido.* En el instrumento no se debería especificar ningún mecanismo de designación o ejecución para los sistemas nacionales. El Gobierno recomienda que la OIT formule todo futuro instrumento sobre la base de objetivos establecidos en lugar de adoptar un enfoque preceptivo. La aprobación de todo instrumento puede verse dificultada por la excesiva especificidad y rigidez de los métodos y los medios establecidos para lograr sus objetivos. El Gobierno desearía resaltar que apoya y promueve la participación de los trabajadores. En la nueva estrategia de la Comisión de Salud y Seguridad se afirma que ésta tiene como objetivo «abrir nuevas vías para establecer y mantener una cultura de la salud y seguridad eficaz en una economía en transformación, de manera que todos los empleadores asuman

rigurosamente sus responsabilidades, los trabajadores participen plenamente y se controlen adecuadamente los riesgos». Las fructíferas iniciativas de orientación sindical que están en vigor podrían incorporarse en el instrumento, como el derecho a disponer de representantes sindicales en materia de seguridad, la creación de comités de seguridad en el lugar de trabajo, el nombramiento de representantes itinerantes en materia de seguridad para llegar a los afiliados de una amplia zona geográfica, y la protección contra el trato injusto por revelar problemas relacionados con la seguridad. Es importante que la adopción de un enfoque global del bienestar en el trabajo y el establecimiento de una cultura de la seguridad y la salud en el nivel nacional no minen la innovación ni den lugar a una cultura de «aversión al riesgo». Los sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo deben enfocarse desde la perspectiva de las culturas y las prioridades nacionales, y todo marco de promoción debe ser lo suficientemente flexible como para fomentar esto y, al mismo tiempo, aumentar al máximo la coherencia, la pertinencia y el impacto en el ámbito internacional. El Gobierno no propone necesariamente la armonización de todos los sistemas, sino que está a favor de una mayor sensibilización acerca de la seguridad y salud en el trabajo y de la mejora de los resultados en la materia.

Confederación de la Industria Británica (CBI): Es importante que la adopción de un enfoque global del bienestar en el trabajo y el establecimiento de una cultura de la seguridad y la salud en el nivel nacional no minen la innovación ni den lugar a una cultura de «aversión al riesgo». Los sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo deben enfocarse desde la perspectiva de las culturas y las prioridades nacionales, y todo marco de promoción debe ser lo suficientemente flexible como para fomentar esto y, al mismo tiempo, aumentar al máximo la coherencia, la pertinencia y el impacto en el ámbito internacional. La CBI no propone la armonización de todos los sistemas, sino que está a favor de una mayor sensibilización acerca de la seguridad y salud en el trabajo y de mejores resultados en la materia.

Congreso de Sindicatos Británicos (TUC): En cuanto a las preguntas 3 a 9, al TUC le preocupa que, pese a los objetivos claramente articulados que figuran en el documento de 2003, la prioridad que en la actualidad concede la OIT a la promoción de una «cultura de la seguridad» no se ajusta en absoluto a la política actual del Reino Unido o de la UE respecto de la salud en el trabajo. En 2003 se convino en que el uso de la expresión «cultura de la seguridad» atribuía implícitamente la culpa a los trabajadores y exoneraba a los empleadores de responsabilidad. El reciente Informe IV (1) contiene enfoques perniciosos como el basado en los aspectos de la seguridad ligados al comportamiento, los cuales desvían la atención de las deficiencias en materia de organización y gestión que están en el origen de la mayoría de los problemas relativos a la seguridad y la salud. En el párrafo 79 del documento marco de la OIT (Informe IV (1)) también se alude a la «autorreglamentación», concepto que ha desempeñado un papel clave en los perniciosos enfoques basados en la desreglamentación que se han adoptado en todo el mundo para abordar la SST. Es inapropiado que la OIT promueva este enfoque en la actualidad, especialmente en vista del amplio abanico de casos en que sus efectos perniciosos han quedado patentes en varios países del mundo. El marco debería reflejar de forma más adecuada la probada utilidad de los derechos legislativos y de los sistemas de ejecución. En la actualidad, la OIT parece favorecer un modelo liberalizador y tecnocrático. En sus términos actuales, el documento deja al margen la participación de los trabajadores y el papel de los sindicatos en la esfera de la seguridad y la salud. Asimismo, en él se considera a los trabajadores como parte del problema y no como un elemento vital en la aplicación de soluciones clave. El TUC reitera su apoyo a la participación de los trabajadores como factor clave para la prevención. Asimismo, en el informe no se presta la suficiente atención a las fructíferas iniciativas de orientación sindical, como el derecho a disponer de representantes sindicales en materia de seguridad y de comités de seguridad en el lugar de trabajo, la utilización de los avisos de inspección emitidos por los sindicatos, la designación de representantes itinerantes en materia de seguridad para llegar a los afiliados de una amplia zona geográfica, el derecho sindical de acceso a los lugares de trabajo, la libertad sindical, y la protección contra el trato injusto por revelar problemas relacionados con la seguridad. La propuesta de la OIT de elaborar un instrumento cuyo tema central sea la cultura de la seguridad (capítulo IV) sería una medida peligrosa y retrógrada. Con ella se conferiría una apariencia de aceptabilidad a una alternativa que no es ni normativa ni vinculante, en detrimento de disposiciones legales propiamente dichas y aplicables. En el informe y las Conclusiones de la Comisión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo adoptados por la CIT en 2003, se empleó y aceptó la expresión «cultura de prevención en materia de seguridad y salud». No existe en la actualidad motivo alguno para apartarse de esta formulación, concepto y enfoque, toda vez que ya han sido aceptados.

*Suiza.* El Gobierno se opone a la elaboración de un instrumento jurídico (convenio o recomendación), especialmente si es vinculante. Existen otros tipos de instrumento para lograr el objetivo deseado,

como un repertorio de recomendaciones prácticas, una campaña o una declaración política. El Gobierno de Suiza considera que el principio del enfoque integrado no se está respetando en este caso y que, en su reunión de 2003, la CIT se pronunció en contra de la elaboración de un instrumento vinculante. Los recursos necesarios para elaborar y aplicar un plan nacional de acción, tal y como se requiere en los proyectos remitidos en el cuestionario, son del todo desproporcionados respecto del resultado previsto. Más aún, los procedimientos de presentación de informes serían complejos y casi imposibles de aplicar.

Unión de Empleadores de Suiza (UPS): La promoción de la seguridad y la salud en el trabajo preocupa desde hace mucho tiempo a los empleadores suizos. En particular, desde la adopción en 1995 de la Directiva núm. 6508 relativa al llamamiento dirigido a los médicos del trabajo y a otros especialistas en materia de seguridad en el trabajo de la Comisión Federal para la Coordinación de la Seguridad en el Trabajo (CFST), estos esfuerzos se han reforzado de forma considerable. Debido a ello, el enfoque adoptado por las empresas suizas respecto de esta cuestión está muy desarrollado.

Unión Sindical Suiza (USS/SGB): En la actualidad, pese a los claros objetivos enunciados en el documento de 2003, la OIT se está centrando, sin justificación alguna, en la promoción de una «cultura de la seguridad». En 2003 se reconoció que el empleo de la expresión «cultura de la seguridad» daba a entender que los trabajadores eran los únicos responsables y que los empleadores deberían quedar exentos de toda responsabilidad, por lo que se aceptó en su lugar la expresión «cultura de prevención en materia de seguridad y salud». No hay motivo alguno para apartarse de ello. De igual forma, en el Informe IV (1) se hace referencia a ciertos enfoques basados en los aspectos de la seguridad relacionados con el comportamiento. Estos enfoques, que desvían la atención de las deficiencias organizativas y de gestión en que radica la mayoría de los problemas en materia de seguridad y salud en el trabajo, se han empleado para minar la fuerza de los sindicatos en las empresas. En el documento marco de la OIT también se alude a la «autorreglamentación» (párrafo 79 del Informe IV (1)), concepto que ha desempeñado un papel clave en los perniciosos enfoques basados en la desreglamentación con que se ha abordado la seguridad y la salud en el trabajo en todo el mundo. No es apropiado que la OIT promueva este enfoque en la actualidad, especialmente en vista del gran número de casos en que éste ha tenido consecuencias devastadoras en muchos países. El marco debería reflejar mejor el valor de los derechos conferidos por la legislación y la normativa relativa a la aplicación. Contradiría el mandato de la OIT el hecho de que ésta favoreciera un modelo tecnocrático y liberalizador que no se corresponde ni con los acuerdos alcanzados en 2003 con los interlocutores tripartitos ni con su propia historia. Mediante el enfoque actual adoptado en el documento parece que se deja a los trabajadores y a los sindicatos al margen de las cuestiones relativas a la seguridad y la salud en el trabajo, considerándose a los primeros como parte del problema en lugar de como elementos esenciales para la aplicación de soluciones. Esto debe corregirse si se pretende que el cuestionario dé resultados fructíferos y obtenga el apoyo de todos los participantes en el proceso de la OIT. Aunque la OIT está centrando su enfoque en una cultura de la seguridad para seguir el ritmo de los cambios que se producen en el mundo del trabajo, no está prestando suficiente atención a las fructíferas iniciativas sindicales (los derechos de los representantes sindicales en materia de seguridad, la creación de comités de seguridad en el trabajo, la utilización de los informes sindicales de inspección, el nombramiento de representantes itinerantes en materia de seguridad, el derecho de los sindicatos a acceder al lugar de trabajo, etc.).

## RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS

### Forma del instrumento

*¿Considera que la Conferencia Internacional del Trabajo debería adoptar un instrumento para promover la seguridad y salud en el trabajo?*

**P. 1**

*Número total de respuestas: 92.*

*Afirmativas: 90.* Alemania, Arabia Saudita, Argentina, Australia, Austria, Azerbaiyán, Bahrein, Bangladesh, Barbados, Belarús, Bélgica, Benin, Botswana, Brasil, Bulgaria, Burkina Faso, Canadá, Chad, República Checa, China, Chipre, República de Corea, Costa Rica, Croacia, Cuba, Dinamarca, Ecuador, Egipto, El Salvador, Emiratos Arabes Unidos, España, Estonia, Filipinas, Finlandia, Francia, Gabón, Grecia, Guatemala, Haití, Honduras, Hungría, India, Indonesia,

Irlanda, Italia, Japón, Kazajstán, Kuwait, Letonia, Líbano, Lituania, Luxemburgo, Madagascar, Malasia, Malawi, Malta, Marruecos, Mauricio, México, República de Moldova, Mozambique, Nicaragua, Níger, Nigeria, Noruega, Nueva Zelandia, Omán, Países Bajos, Panamá, Papua Nueva Guinea, Polonia, Portugal, Reino Unido, Rumania, Senegal, Singapur, República Arabe Siria, Sri Lanka, Suecia, Suriname, Tailandia, República Unida de Tanzania, Túnez, Turquía, Ucrania, Uruguay, Venezuela, Viet Nam, Zambia y Zimbabwe.

*Otras respuestas:* 2. Mongolia y Suiza.

*Alemania.* Sí, aunque se debería tener cuidado para asegurarse de que este nuevo instrumento no contenga ninguna disposición legislativa que pudiera entorpecer innecesariamente la actividad económica.

*Australia.* El Gobierno apoya la adopción de un instrumento que promueva la seguridad y salud en el trabajo. Sin embargo, el Gobierno australiano no apoya la adopción de un instrumento que sea demasiado preceptivo y se aparte del objetivo general que consiste en promover la seguridad y salud en el trabajo como principio laboral de capital importancia para la aplicación del trabajo decente para todos.

Cámara de Comercio e Industria de Australia (ACCI): La ACCI se reserva por el momento su posición sobre esta cuestión. Nuestra posición preliminar (en consonancia con la que adoptamos en la 91.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo) es que sería una buena opción adoptar algún tipo de instrumento de promoción que no sea preceptivo y que se centre en el fortalecimiento de la capacidad dentro de la legislación y prácticas nacionales, y simplificar en cierta medida los instrumentos existentes.

ACTU: Sí, la OIT debería adoptar un instrumento.

*Austria.* Confederación de Sindicatos de Austria (ÖGB): En principio, la ÖGB es favorable a la adopción de un instrumento que cree un marco de promoción de la seguridad y salud en el trabajo. La ÖGB reconoce la mejora y la expansión continuas de los enfoques en el sistema jurídico relativo a la seguridad y salud en el trabajo. Sin embargo, la Ley sobre Seguridad y Salud en el Trabajo es la piedra angular de esta nueva evolución, ya que las disposiciones y las condiciones del marco institucional de la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo (por ejemplo, la inspección del trabajo) son logros importantes e indispensables para los trabajadores de Austria y sus representantes legales. Este nuevo enfoque de la seguridad y salud en el trabajo tiene por objetivo desarrollar una cultura de la seguridad y la salud orientada a la prevención, en la cual la prevención constituye el componente principal de la estrategia relativa a la seguridad y salud en el trabajo. A este respecto, son especialmente importantes los programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo que se basan en sistemas de seguridad y salud en el trabajo ya existentes y los complementan.

BAK: El sistema actual de normas de la OIT no requiere una revisión ni una codificación básicas, sino sólo con respecto a las cuestiones técnicas.

*Botswana.* Un instrumento marco podría complementarse con repertorios de recomendaciones prácticas.

*Canadá.* Sí, siempre y cuando el instrumento establezca un marco de promoción y tenga un contenido promocional y no preceptivo, como se recomienda en las Conclusiones relativas a las actividades normativas de la OIT en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo adoptadas en la 91.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

*Chile.* Confederación de la Producción y del Comercio (CPC): Sí.

*Dinamarca.* Confederación de Empleadores de Dinamarca (DA): Probablemente sea adecuado adoptar un instrumento.

*Eslovenia.* Asociaciones Representativas de Empleadores (RAE): Sí.

*Finlandia.* Confederación de la Industria y los Empleadores de Finlandia (TT): No.

*Francia.* Sí. El objetivo prioritario de proteger la salud y seguridad de los trabajadores en el lugar de trabajo exige la aplicación de una estrategia global. Sólo se pueden realizar progresos en la prevención de los riesgos profesionales si esta cuestión se trata de forma coherente, a través de un «enfoque integrado».

*Guatemala.* Sí; es necesario porque al adoptar un instrumento en el seno de la OIT, se promueve la salud y la seguridad en el trabajo a nivel nacional.

*India.* Dicho instrumento internacional del trabajo contribuiría a establecer una cultura de la seguridad a nivel nacional y de la empresa. Además, las directrices señaladas en una recomendación también podrían ayudar a los Estados Miembros a elaborar sus planes de acción a nivel nacional y de la empresa.

*Jamaica.* Federación de Empleadores de Jamaica (JEF): Sí.

*Luxemburgo.* Hay que establecer un «sistema integrado de inspección del trabajo» en cada Estado Miembro de la OIT si se quiere lograr el objetivo principal de proteger la salud y seguridad de los trabajadores en el lugar de trabajo. La prevención de riesgos para la salud de los trabajadores sólo puede progresar y convertirse en una cultura de bienestar de los trabajadores si existe un «enfoque integrado» coherente.

*Mongolia.* La Conferencia Internacional del Trabajo podría adoptar un instrumento que promueva la seguridad y salud en el trabajo.

*Mozambique.* Debería adoptarse un instrumento que promueva la seguridad y salud en el trabajo para sensibilizar a los gobiernos acerca de las estrategias para elaborar modelos con miras a la promoción de políticas encaminadas a desarrollar las actividades de seguridad y salud en el trabajo en todas las ramas de actividad.

*Noruega.* El Gobierno apoya firmemente la idea de que la Conferencia Internacional del Trabajo debería adoptar un instrumento para promover la seguridad y salud en el trabajo. Esto podría ser fundamental para mejorar los resultados a largo plazo en materia de seguridad y salud en el trabajo, y un medio de promover una cultura preventiva de la seguridad y la salud.

*Nueva Zelandia.* Nueva Zelandia sigue apoyando firmemente la iniciativa prioritaria de la OIT de establecer un marco de promoción. Dicho marco tendría una doble finalidad: en primer lugar, dar más relieve a la seguridad y salud en el trabajo, tanto a nivel internacional como nacional, y aumentar la sensibilización respecto de los beneficios sociales y en términos de productividad de las buenas prácticas de seguridad y salud en el lugar de trabajo; en segundo lugar, proporcionar un marco general en el cual la Oficina Internacional del Trabajo pueda refundir los instrumentos ya existentes en materia de SST y elaborar otros nuevos. Esto podría incluir la elaboración de un nuevo convenio general. Los gobiernos podrían elaborar a nivel nacional estrategias coherentes que abarquen la educación y divulgación de información, la habilitación del sector de la industria y medidas de aplicación. En resumen, el marco de promoción propuesto debería considerarse un medio de aumentar la sensibilización acerca de la seguridad y salud en el lugar de trabajo, y de establecer un contexto estratégico para adoptar otras medidas más específicas, tanto a nivel internacional como a nivel nacional. Por ejemplo, Nueva Zelandia está desarrollando actualmente una estrategia de seguridad y salud en el trabajo para 2015 (*Workplace Health and Safety Strategy to 2015*) (véanse las observaciones generales). La existencia de un instrumento de la OIT para promover la seguridad y salud en el trabajo reforzaría enormemente el contexto internacional en el que se establece dicha estrategia nacional y en el cual ha de aplicarse.

NZCTU: Apoya la iniciativa de la OIT de crear un instrumento que promueva la seguridad y salud en el trabajo. Un marco de la OIT debería tener por objetivo aumentar la sensibilización acerca de la seguridad y salud en el trabajo y proporcionar un contexto estratégico para que los países establezcan medidas específicas que aborden la seguridad y salud en el trabajo. En el marco se deberían reconocer los futuros problemas que pueden presentarse en materia de seguridad y salud debido a la globalización, la liberalización del comercio, el desarrollo de nueva tecnología, y la aparición de nuevos tipos de organización del trabajo, como el aumento del empleo ocasional y precario mediante el uso de las agencias de contratación, y proporcionar orientación al respecto.

*Países Bajos.* Sí, porque la atención sistemática a la actividad de promoción es un elemento indispensable en toda estrategia global de seguridad y salud en el trabajo.

FNV, CNV y Unie mhp: Sí, porque es importante que todos los Estados Miembros de la OIT puedan beneficiarse de las iniciativas que ya se han puesto en marcha en algunos Estados Miembros de la OIT para mejorar las condiciones de trabajo y la cultura de la seguridad. Estas iniciativas deberían hacerse

extensivas a todos los Miembros. La adopción de un nuevo instrumento de la OIT podría ser también de gran importancia incluso para los Estados Miembros que ya han puesto en marcha iniciativas para promover la seguridad y salud en el trabajo. En el nuevo instrumento debería indicarse claramente que la adopción de medidas de promoción de la SST no implica que se tengan que abandonar otras iniciativas destinadas a mejorar la seguridad y salud en el trabajo. En el Informe IV (1) se indica esto claramente (por ejemplo, en los párrafos 52 y 54).

*Portugal.* La Conferencia debería adoptar un instrumento que promueva la seguridad y salud en el trabajo a fin de alentar a los gobiernos a adoptar programas de acción, incluidas medidas para realzar la visibilidad y el impacto de las normas de la OIT sobre la seguridad y salud en el trabajo. Esto daría lugar a la ratificación de convenios que se consideran pertinentes en la actualidad.

Confederación de la Industria de Portugal (CIP): Un nuevo instrumento debería ser lo suficientemente flexible como para que puedan aplicarlo la mayoría de los Estados Miembros.

*Reino Unido.* La promoción es el primer paso antes de considerar medidas más concretas. Es importante basarse en las discusiones que tuvieron lugar antes de llegar a la conclusión adoptada en la 91.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2003), en la que se pedía un nuevo instrumento que estableciera un marco de promoción en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo. El instrumento debería formularse de forma que proporcione la suficiente flexibilidad como para poder adaptarse a muy diversas culturas y a un contexto en rápida evolución.

*Singapur.* La promoción de la SST constituye una estrategia importante que los Estados Miembros deberían institucionalizar. Por lo tanto, es apropiado adoptar un instrumento en la materia.

*Suiza.* Véanse las observaciones generales.

UPS: Dado el carácter sumamente técnico de este tema y su dependencia de las condiciones locales, que varían mucho de un país a otro, la UPS considera que la promoción de la SST podría llevarse a cabo mediante la difusión de un simple conjunto de prácticas adecuadas con igual eficacia que mediante la adopción de un instrumento por la Conferencia Internacional del Trabajo.

USS/SGB: Sí.

*Turquía.* Confederación de Asociaciones de Empleadores de Turquía (TISK): Aunque la OIT ya cuenta con muchos instrumentos relativos a la SST, podría ser útil adoptar un instrumento marco para la promoción del tema a fin de sensibilizar más al público a ese respecto.

**P. 2** *En caso afirmativo, ¿considera que el instrumento debería adoptar la forma de:*

- a) *un convenio?*
- b) *una recomendación?*
- c) *un convenio complementado por una recomendación? (De elegir esta opción, sírvase indicar, en sus comentarios sobre las preguntas relativas al contenido del instrumento, qué elementos de la pregunta considerada deberían contemplarse en el convenio o la recomendación), o*
- d) *una declaración?*

*Número total de respuestas: 92.*

*Afirmativas para la adopción de un convenio: 27.* Arabia Saudita, Bangladesh, Barbados, Belarús, Benin, Botswana, Bulgaria, Brasil, Chad, Dinamarca, Ecuador, El Salvador, Finlandia, Gabón, Guatemala, Haití, Indonesia, Irlanda, Italia, Kazajstán, Líbano, Madagascar, Mauricio, Nueva Zelandia, Rumania, Senegal y Venezuela.

*Afirmativas para la adopción de una recomendación: 16.* Alemania, República Checa, China, Costa Rica, Cuba, Emiratos Arabes Unidos, España, Honduras, Letonia, Malta, Mongolia, Países Bajos, Singapur, Suriname, República Unida de Tanzania y Zambia.

*Afirmativas para la adopción de un convenio complementado por una recomendación: 26.* Argentina, Austria, Azerbaiyán, Bahrein, Bélgica, Croacia, Estonia, Francia, India, Japón, Luxemburgo, Malawi, Marruecos, Mozambique, Nicaragua, Níger, Nigeria, Noruega, Panamá, Papua Nueva Guinea, Sri Lanka, Túnez, Turquía, Uruguay, Viet Nam y Zimbabwe.

*Afirmativas para la adopción de una declaración: 11.* Australia, Burkina Faso, Chipre, República de Corea, Hungría, Kuwait, México, Omán, Polonia, Suecia y Ucrania.

*Otras respuestas: 12.* Canadá (*b* o *d*)), Egipto (*a*, *b* o *d*)), Filipinas (*c* o *d*)), Grecia (*a*, *b* o *d*)), Lituania (*a* o *c*)), Malasia (*a* o *d*)), República de Moldova (*c* o *d*)), Portugal (*a* o *d*)), Reino Unido (*b* o *d*)), República Arabe Siria, Suiza (*a* o *b*) y Tailandia (*a*, *b*, *c* o *d*)).

*Alemania.* Confederación Alemana de Sindicatos (DGB): *c*) Un convenio complementado por una recomendación. La recomendación debería contener directrices para el establecimiento de sistemas y programas nacionales.

*Australia.* El Gobierno está preocupado por la forma en que se ha estructurado el cuestionario, entre otras cosas, por el recurso a muchas preguntas cerradas, que pudieran tender a alentar a los Miembros a que apoyen la elaboración de un nuevo convenio de carácter preceptivo. El Gobierno australiano considera que la adopción de dicho instrumento no contribuiría de forma significativa a la promoción efectiva de la seguridad y salud en el trabajo. En su lugar, el Gobierno propone la adopción de una declaración que se basaría en el objetivo global de la OIT de lograr un trabajo decente que sea un trabajo sin riesgo. Habida cuenta de la importancia de la seguridad y salud en el trabajo, la declaración debería prever disposiciones relativas a la responsabilidad y a la presentación de informes similares a las que se aplican con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Una declaración debería contener ciertas disposiciones fundamentales. En concreto, debería prever lo siguiente: todos los Estados Miembros, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, deberían formular, poner en práctica y examinar periódicamente una política nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo que sea adecuada en función de las condiciones nacionales. La política en materia de SST debería tener por objeto 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, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo. La declaración también debería proporcionar orientación a los empleadores y a los trabajadores para ayudarles a cumplir sus obligaciones legales; dicha política debería ser objeto de exámenes periódicos cuando proceda; se debería garantizar la aplicación de la legislación a través de un sistema de inspección y de sanciones apropiadas; se debería proteger el derecho de todo trabajador de interrumpir una situación de trabajo por creer, por motivos razonables, que ésta entraña un peligro inminente y grave para su vida o su salud; se deberían promover prácticas adecuadas en materia de seguridad y salud en el trabajo a través de programas de educación y de sensibilización que se adapten a las condiciones y a las prácticas nacionales. La declaración debería establecer los derechos y obligaciones de los empleadores y de los trabajadores a nivel de la empresa; los Estados Miembros que no hayan ratificado el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), deberían presentar informes anuales a la Oficina Internacional del Trabajo sobre las medidas que hayan adoptado para aplicar este principio. El propósito de este seguimiento sería alentar a los gobiernos a que apliquen políticas y prácticas adecuadas en materia de seguridad y salud en el trabajo, y que pidan asistencia a la Oficina Internacional del Trabajo cuando sea necesario y oportuno. La declaración debería ser lo suficientemente flexible como para que los Estados Miembros puedan lograr sus objetivos en un período de tiempo razonable. Este enfoque serviría de base para obligar a todos los Estados Miembros a dar cuenta de los esfuerzos que han desplegado para aplicar políticas y programas adecuados en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, y no sólo a los Estados Miembros que hayan ratificado los convenios en la materia.

ACCI: La posición preliminar de la ACCI consistiría en apoyar un instrumento de promoción si las condiciones son aceptables. Debería tratarse de una declaración, por los motivos siguientes. En primer lugar, debería tratarse de un instrumento que los países no tuvieran que ratificar, ni presentar memorias al respecto, ni tampoco verse obligados a modificar su legislación nacional de ninguna forma particular o prescrita. En segundo lugar, el instrumento debería evitar ser demasiado preceptivo y detallado. En tercer

lugar, debería expresar un compromiso de establecer un plan de acción nacional sobre seguridad y salud. En cuarto lugar, existe ya una amplia gama de instrumentos de la OIT sobre el tema de la seguridad y salud en el trabajo que revisten la forma de convenios, recomendaciones, repertorios de recomendaciones prácticas y directrices (por ejemplo, el Convenio núm. 155 trata de forma amplia estas cuestiones).

**ACTU:** Debería adoptarse ya sea un convenio o un convenio complementado por una recomendación. La recomendación debería contener directrices sobre el establecimiento de sistemas y programas nacionales y sobre la configuración de un perfil nacional.

*Austria.* ÖGB: Un convenio.

**BAK:** Un convenio complementado por una recomendación.

*Azerbaiyán.* El instrumento debería abarcar: cuestiones de seguridad y salud en el trabajo desde el punto de vista de una política nacional general de seguridad y salud en el trabajo; los derechos y responsabilidades de los empleadores en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo; disposiciones sobre equipo de protección personal; indicaciones sobre los dispositivos de protección para el equipo mecánico; cuestiones relativas a la presentación de memorias y a la inspección de los accidentes en el trabajo, y disposiciones relativas a las indemnizaciones en los casos de accidente.

*Barbados.* Sería preferible un convenio. Sin embargo, habida cuenta de las discusiones, se podría apoyar una declaración. La declaración debería estar encaminada a promover la aplicación de los instrumentos existentes en materia de seguridad y salud en el trabajo y debería contener disposiciones para el seguimiento similares a las de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

**Confederación de Empleadores de Barbados (BEC):** Un convenio.

**BWU:** Un convenio complementado por una recomendación.

*Bélgica.* Sí; un convenio complementado por una recomendación. Bélgica ya ha ratificado el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores (núm. 155), y la correspondiente Recomendación núm. 164. La opción de adoptar una recomendación propiciaría el mantenimiento del *statu quo* en lo que respecta al establecimiento de las disposiciones necesarias para mejorar la protección de los trabajadores y en cuanto al desarrollo de una cultura de seguridad y salud en el trabajo. La legislación actual ha introducido el concepto de un enfoque sistemático de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo al poner en marcha el sistema dinámico de gestión de los riesgos dentro de las empresas. Este sistema se basa en un enfoque preventivo programado y estructurado, cuyo objetivo es facilitar la aplicación de las políticas en el ámbito del bienestar de los trabajadores, que es evaluado y adaptado por el empleador. Dentro de este sistema, se establece una estrategia de evaluación de los riesgos a fin de facilitar la determinación de las medidas preventivas que han de adoptarse. Así pues, en el convenio se deberían reiterar los principios rectores de los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo a nivel nacional, mientras que en la recomendación se deberían indicar explícitamente los requisitos técnicos necesarios para aplicar el convenio.

*Benin.* Consejo Nacional de Empleadores (CNP): Una declaración.

*Brasil.* Confederación Nacional del Comercio (CNC): Un convenio.

*Bulgaria.* Unión de Empresarios de Bulgaria (Vazrazdane): Un convenio complementado por una recomendación.

**Cámara de Comercio e Industria de Bulgaria (BCCI):** Una declaración.

*Canadá.* El Gobierno preferiría un instrumento no vinculante como una recomendación o una declaración, de carácter promocional y no preceptivo. Si se da el suficiente apoyo global, una declaración podría ser un medio adecuado de sensibilización y promoción de la seguridad y salud en el lugar de trabajo como derecho fundamental. Cualquiera que sea la forma que se elija, debería idear un marco para la promoción de la seguridad y salud en el trabajo que apoye el establecimiento de mecanismos para una mejora sistemática y continua de los sistemas y programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo. No debería contener disposiciones de carácter preceptivo que impedirían la aplicación global, ni tampoco, en el caso de un convenio, crear obstáculos que impedirían una amplia ratificación.

CEC: El instrumento marco de promoción recomendado por la 91.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo debe adoptar la forma de una declaración. Esto garantizaría que el instrumento marco de promoción constituye la base de un compromiso por parte de los Estados Miembros de establecer un plan de acción nacional de seguridad y salud.

*República Checa.* Confederación Checo-Morava de Sindicatos (ČMKOS): Un convenio.

*Chile.* CPC: *d*) Una declaración.

*Chipre.* Federación de Empleadores y de Industriales de Chipre (CEIF): Una declaración.

Confederación de Trabajadores de Chipre (SEK): Un convenio, un convenio complementado por una recomendación, o una declaración.

Federación Panchipriota del Trabajo (PEO): Un convenio complementado por una recomendación.

*República de Corea.* Federación de Empleadores de Corea (KEF): *b*) Una recomendación.

*Costa Rica.* Confederación Costarricense de Trabajadores Democráticos Rerum Novarum (CCTD-RN): Un convenio.

*Dinamarca.* Prefiere un convenio marco que no contenga exigencias detalladas. Dinamarca formula la reserva de que si el enfoque de los sistemas de gestión sólo acepta el modelo establecido en las *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo* de la OIT, esta parte podría figurar en una recomendación.

DA: Una declaración.

FTF y LO: Un convenio complementado por una recomendación. La recomendación debería proporcionar orientación sobre el establecimiento de un sistema y programas nacionales y de un perfil nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo.

*Ecuador.* Cámara de Comercio de Quito (CCQ): Una declaración.

*Egipto.* Una declaración que promueva la conciencia acerca de la seguridad y salud en el trabajo mediante medios personales y visuales.

Federación de Industrias de Egipto (FEI): *d*) Una declaración.

Federación Egipcia de Sindicatos (ETUF): *c*) Un convenio complementado por una recomendación.

*Eslovenia.* RAE: Una declaración.

*España.* CC.OO.: *c*) Sí, el convenio debe obligar a disponer de políticas y recursos para la promoción de la salud, acompañado de una recomendación que establezca los métodos e instrumentos (guías) para el desarrollo de las políticas nacionales. Esta opción sería preferible a *d*) (sólo una declaración).

Confederación Intersindical Galega (CIG): *a*) Un convenio.

*Estados Unidos.* Consejo de Estados Unidos para el Comercio Internacional (USCIB): El instrumento debería adoptar la forma de una declaración. Como se refleja en el anexo III del Informe IV (1), la OIT ya ha adoptado una amplia gama de instrumentos — convenios, recomendaciones, repertorios de recomendaciones prácticas y directrices — que abarcan todos los aspectos de la seguridad y la salud en el trabajo. En particular, el Convenio núm. 155 de la OIT abarca de forma amplia a todos los trabajadores de todas las actividades económicas, incluidos los funcionarios públicos. No se precisan más normas reglamentarias, pero sí un compromiso de buena fe por parte de los Estados Miembros de promover, hacer realidad y lograr lugares de trabajo seguros y sanos.

*Estonia.* Asociación de Sindicatos de Estonia (EAKL): Un convenio.

*Finlandia.* TT: Una declaración.

Organización Central de Sindicatos Finlandeses (SAK): Un convenio complementado por una recomendación. La recomendación podría proporcionar orientación para la elaboración de programas nacionales.

*Francia.* Un convenio complementado por una recomendación. Dos razones motivan esta elección. La primera es que este método es el que parece más adecuado para responder a la prioridad de promover una cultura de seguridad y salud en el trabajo. Combina de forma eficaz la flexibilidad con las obligaciones: al centrarse en aspectos estratégicos y limitarse a una «base» de disposiciones mínimas, el convenio marco permitiría la diversidad y al mismo tiempo sería jurídicamente vinculante, dado que sus disposiciones son obligatorias. La segunda es que Francia ya ha adquirido cierta experiencia con un enfoque comparable en el plano europeo. Europa ha elegido hacer evolucionar sus prácticas no sólo a través de una reglamentación vinculante, sino también a través de la movilización política, más amplia, y que ha demostrado ser pertinente. En el plano internacional, un convenio marco permitiría fijar objetivos esenciales y determinar principios rectores aplicables a todos los sectores, estén o no cubiertos por normas específicas. Estos principios rectores podrían, por ejemplo, referirse a los derechos y obligaciones de los empleadores y de los trabajadores, la evaluación y la prevención de riesgos en las primeras fases, la participación de los interlocutores sociales, y la definición y divulgación de indicadores sobre la seguridad y salud en el trabajo. La recomendación, por otra parte, podría permitir definir las reglas de coordinación necesarias para garantizar una mayor coherencia entre las normas específicas o sectoriales existentes de la OIT. Sobre esta base se garantizaría mejor la aplicación de los repertorios de recomendaciones prácticas, las medidas de formación y los aspectos técnicos de la cooperación internacional. No puede haber un enfoque de promoción sin una base firme en un convenio, como se desprende claramente de las campañas de promoción de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).

MEDEF: Los empleadores franceses tienen a bien formular las siguientes observaciones sobre la opción del Gobierno a favor de un convenio marco complementado por una recomendación. El principio de un convenio marco que estableciera principios fundamentales en relación con la seguridad y salud en el trabajo, y que fuera vinculante para los Estados Miembros, como la directiva núm. 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, ya había sido apoyado por los representantes del Gobierno de Francia en la 91.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 2003, pero la Comisión tripartita de la Conferencia no lo había retenido en dicha ocasión. Varios oradores gubernamentales habían señalado específicamente que la baja tasa de ratificación de los convenios pertinentes en vigor suscitaba dudas en cuanto a la eficacia de añadir a las normas existentes un nuevo convenio marco vinculante. El Gobierno expresó su preferencia por un convenio marco vinculante complementado por una recomendación; esto parece estar en contradicción con las conclusiones de la comisión tripartita de la Conferencia de 2003, que estuvo de acuerdo en elaborar un nuevo instrumento que creara un «marco de promoción» de la seguridad y salud en el trabajo y que tuviera un carácter general y un contenido de promoción antes que preceptivo. El contenido propuesto por el Gobierno de un convenio marco, esto es, que establezca principios rectores aplicables a todos los sectores en lo que respecta a los derechos y obligaciones de los empleadores y de los trabajadores, la evaluación y la prevención de los riesgos en las primeras fases y la participación de los interlocutores sociales, corresponde exactamente al contenido del Convenio núm. 155. Por consiguiente, los empleadores franceses no pueden apoyar la posición del Gobierno a favor de un convenio marco complementado por una recomendación. Los empleadores consideran que la cuestión presentada para la formulación de observaciones debería situarse en el contexto de la discusión general celebrada en junio de 2003 sobre las actividades de la OIT relacionadas con las normas en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo y las Conclusiones adoptadas en esa reunión por la Conferencia respecto de un plan de acción de la OIT para la promoción de la seguridad y salud en el trabajo, en el marco de un «enfoque integrado». Como elemento prioritario de este plan de acción, se decidió elaborar un instrumento que creara un marco de promoción de la SST y que tuviera un carácter general y un contenido de promoción antes que preceptivo. El objetivo es promover un compromiso político entre los Estados Miembros para poner en marcha un proceso de formulación de estrategias nacionales encaminadas a mejorar la seguridad y salud en el trabajo en el que participen representantes de los empleadores y de los trabajadores. El instrumento establecido con este fin debería tener cierta formalidad en un nivel diferente del de los convenios y las recomendaciones, que son los instrumentos que se suelen proponer a los Estados Miembros. Una declaración parecería ser la forma más adecuada para un instrumento de carácter general. Además, la forma de este instrumento presentaría un nivel político y mediático equivalente a la comunicación de la Comisión de las Comunidades Europeas por la que se establece la nueva estrategia comunitaria sobre seguridad y salud en el trabajo para 2002-2006.

*Gabón.* Confederación de Empleadores del Gabón (CPG): *d*) Una declaración.

*Grecia.* En lo que respecta a la forma que ha de revestir el marco de promoción de la seguridad y salud en el trabajo, consideramos que lo más adecuado sería una declaración. Sin embargo, si la mayoría de los Miembros prefieren un convenio, el Gobierno no presentaría objeciones particulares, ya que en las Conclusiones adoptadas en junio de 2003 por la Comisión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo se indica que el instrumento debería prever un mecanismo de seguimiento. La adopción de una recomendación sería también una solución posible.

SEV: *d*) Una declaración.

*Guatemala.* A través de la adopción de un convenio se crearía un instrumento marco de promoción de la seguridad y salud en el trabajo, lo que propiciaría el fortalecimiento de la legislación para garantizar su cumplimiento.

*Guinea.* Consejo Nacional de Empleadores (CNP): Una declaración.

*India.* Un convenio complementado por una recomendación facilitaría la conformidad global de los enfoques y conceptos a través de programas de acción estratégicos.

*Italia.* Las Conclusiones adoptadas por la Conferencia en 2003 muestran la importancia de adoptar un instrumento que revista la forma de un convenio.

*Jamaica.* JEF: *d*) Una declaración.

*Japón.* Una de las opciones enunciadas en *b*), *c*) o *d*). En el caso de *c*), en el convenio sólo deberían preverse disposiciones básicas y mínimas para la promoción de la seguridad y salud en el trabajo, y el resto debería preverse en la recomendación. Si se cumple este requisito, preferiría la opción *c*).

Federación Empresarial del Japón (Nippon Keidanren): Una declaración. Dado que ya se han adoptado varios convenios y recomendaciones de la OIT en esta esfera, no es conveniente añadir un nuevo convenio ni una nueva recomendación a los ya existentes. El instrumento debería ser tal que los Estados Miembros no tengan que ratificarlo ni presentar memorias sobre él ni verse obligados a revisar su legislación nacional. Por consiguiente, el instrumento debería adoptar la forma de una declaración, que daría lugar al establecimiento y a la aplicación de un programa nacional de seguridad y salud con participación tripartita. Junto con el instrumento, la OIT debería redoblar sus esfuerzos para mejorar la cooperación técnica y las actividades de asistencia a fin de responder a las necesidades de los países en desarrollo e intercambiar información sobre buenas prácticas en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.

*Libano.* Asociación de Industriales del Líbano (ALI): *b*) Una recomendación.

*Luxemburgo.* El Gobierno está muy a favor de la adopción de un instrumento que promueva la seguridad y salud en el trabajo y revista la forma de un convenio complementado por una recomendación. Este es el método que parece responder mejor a la necesidad acuciante de promover una cultura de prevención en el campo de la SST. Esta fórmula combina la flexibilidad con las obligaciones. Un convenio marco es un instrumento relativamente abierto a la diversidad, al centrarse, de hecho, en aspectos estratégicos y contener exclusivamente una base de disposiciones mínimas. Al mismo tiempo, sus disposiciones son jurídicamente vinculantes en el contexto de la OIT. Los países europeos ya han tenido una experiencia con un enfoque similar, a nivel europeo, con la adopción en 1989 de una Directiva marco. En el plano internacional, un convenio marco permitiría definir objetivos fundamentales, y establecer directrices aplicables a todos los sectores, estén o no cubiertos por normas específicas. Estas directrices podrían, por ejemplo, referirse a los derechos y obligaciones de los empleadores y de los trabajadores en las primeras etapas de evaluación y prevención de los riesgos, así como a la participación de los interlocutores sociales y la definición y divulgación de indicadores en materia de seguridad y salud en el trabajo. La recomendación permitiría definir las normas necesarias de coordinación, facilitando así una mayor coherencia entre las normas existentes de la OIT, ya sean normas específicas o sectoriales. Dicho enfoque proporcionaría la base más adecuada para aplicar los repertorios de recomendaciones prácticas, las medidas sobre formación y los instrumentos técnicos para la cooperación internacional.

*Malta.* Unión General de Trabajadores (GWU): *a*) Un convenio.

*Marruecos.* FCCIS: b) Una recomendación.

*México.* Una declaración buscaría hacer eco para que los Estados Miembros adopten directrices que formule la OIT. Se sugiere la inclusión en ese documento de medidas que orienten a los gobiernos, empleadores y trabajadores tanto por lo que respecta al diseño, como a la instrumentación y seguimiento de los programas que los países y la propia OIT desarrollen en esta materia.

*Mongolia.* Federación de Empleadores de Mongolia (MONEF): d) Una declaración.

*Mozambique.* Unión de Trabajadores de Mozambique (MW): a) Un convenio.

*Nicaragua.* Se prefiere la opción c). Es importante que se deje plasmado el camino que gradualmente cada Miembro debería seguir para ir desarrollando de forma gradual lo dispuesto en el instrumento.

*Nigeria.* La opción que se prefiere es c), pero una declaración daría también el impulso necesario para la puesta en marcha del marco de promoción.

*Noruega.* El Gobierno y el representante sindical recomendaron que el instrumento adoptara la forma de un convenio complementado por una recomendación. Los convenios han demostrado ser un medio muy eficaz de garantizar que se tienen en cuenta los valores y opiniones de la OIT y se utilizan como base para el desarrollo. El instrumento debería ser ante todo una herramienta política, y no un medio para crear nuevas normas reglamentarias. El objetivo debería ser más bien elaborar una estrategia para mejorar la situación en materia de seguridad y salud en el trabajo en todos los Estados Miembros. El representante de los empleadores preferiría que el nuevo instrumento revistiese la forma de una declaración.

*Nueva Zelandia.* El objetivo de un marco de promoción debería ser proporcionar un marco general en el que la OIT pudiera refundir los instrumentos sobre seguridad y salud en el trabajo ya existentes y elaborar otros nuevos. Esto podría entrañar la elaboración de un nuevo convenio general.

*Business NZ:* Si bien es importante crear un marco de promoción para aumentar la sensibilización acerca de los beneficios que aportan los lugares de trabajo sanos y seguros, el instrumento debería adoptar la forma de una declaración. Los anteriores convenios sobre seguridad y salud no han sido objeto de muchas ratificaciones, y las recomendaciones tienden a ser indebidamente preceptivas. Lo que se necesita es un instrumento que permita a los Estados Miembros comprometerse a promover la seguridad y salud en el trabajo y elaborar un plan de acción que se adecue a las circunstancias nacionales sin establecer disposiciones demasiado detalladas.

*Países Bajos.* El instrumento debería adoptar la forma de una recomendación porque los instrumentos jurídicamente vinculantes no constituyen la mejor forma de motivar a los gobiernos y a los interlocutores sociales a participar en las actividades de promoción.

*Federación de la Industria y de los Empleadores de los Países Bajos (VNO-NCW):* El instrumento debería revestir la forma de una declaración, porque lo que se necesita es un compromiso para establecer un plan de acción nacional sobre seguridad y salud en el trabajo, sin imponer una carga demasiado pesada a los Estados Miembros y a las empresas con nuevas obligaciones jurídicas detalladas. La OIT ya ha adoptado una amplia gama de instrumentos que abarcan todos los aspectos de la seguridad y salud en el trabajo y a todos los trabajadores de los sectores público y privado.

*FNV, CNV y Unie mhp:* El instrumento debería adoptar la forma de un convenio. El principal motivo es la necesidad clara de que en el nuevo instrumento se prevea un mecanismo para la presentación de memorias y el seguimiento. Si el nuevo instrumento adopta la forma de un convenio, dicho mecanismo no tendría que crearse a partir de cero. De otro modo, si la Conferencia considerara que la creación de un marco de promoción de la seguridad y salud en el trabajo es una cuestión muy importante, también sería aceptable adoptar una declaración. En tal caso, se debería concebir e incluir en el nuevo instrumento un mecanismo claro para la presentación de memorias y el seguimiento.

*Polonia.* La adopción de un nuevo convenio y/o recomendación no parece necesaria porque ya existen instrumentos en ese ámbito. Una declaración, en cambio, reforzaría las actividades encaminadas a promover la ratificación y aplicación de esos instrumentos y debería estar relacionada con la política y las obligaciones del Estado al respecto.

Solidarność: La Conferencia Internacional del Trabajo podría considerar la adopción de un convenio o de un convenio complementado por una recomendación. La recomendación podría incluir directrices sobre el desarrollo de la infraestructura en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo a nivel nacional, así como sobre la creación y el desarrollo de sistemas y programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo.

*Portugal.* Una de las formas adecuadas para garantizar la eficacia del instrumento podría ser la de un convenio marco, estructurado en un formato simple, de forma que pudiera ser fácilmente aplicado y, en consecuencia, ratificado. El Convenio núm. 155, a pesar de haber sido concebido como un convenio marco, nunca alcanzó esa condición. Esto no descarta la posibilidad de que el instrumento pueda adoptar la forma de una declaración, siempre y cuando sea complementada por disposiciones que contemplen la presentación de información periódica por parte de los gobiernos. Dado que ya existen numerosos instrumentos de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo, no es necesario adoptar nuevos instrumentos de carácter técnico o práctico.

CIP: *d)* El instrumento debería adoptar la forma de una declaración. No se justifica adoptar un nuevo convenio ni una recomendación, dado que la cuestión ya se trata en innumerables instrumentos de la OIT (convenios, recomendaciones y repertorios de recomendaciones prácticas) que están plenamente en vigor, en particular el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), que abarca a los trabajadores de todas las actividades económicas en los sectores público y privado.

Confederación del Turismo Portugués (CTP): *b)* Una recomendación.

Confederación General de los Trabajadores Portugueses (CGTP-IN): *c)* Un convenio complementado por una recomendación.

UGT: Un nuevo convenio sería una forma adecuada no sólo de prestar atención a esta cuestión sino también de facilitar la revisión, que resulta cada vez más necesaria con cada nuevo paso en la evolución tecnológica y las nuevas formas de organización del trabajo. Dicho convenio debería ir acompañado por una recomendación, que establezca directrices sobre las formas preferentes de aplicación de los programas nacionales, una definición de perfiles nacionales y medidas preventivas, cuestiones abordadas en el informe y sin las cuales no se lograría la aclaración y armonización necesarias para su aplicación verdadera y eficaz.

*Reino Unido.* O *b)* o *d)*. Estas serían las formas más apropiadas para conceder a las naciones signatarias la flexibilidad necesaria para promover la seguridad y la salud en consonancia con las políticas, prioridades y legislación nacionales. Cualquier instrumento futuro debe ser factible y lo suficientemente flexible como para evitar que no se ratifique por detalles preceptivos sin importancia.

CBI: Habida cuenta de que la actual iniciativa de examinar el marco de la seguridad y salud en el trabajo se ha promovido porque la eficacia de la amplia gama de convenios y recomendaciones existentes se ha estancado, una declaración parece ser la opción más adecuada.

TUC: Apoya la adopción de un convenio al respecto. El argumento de que los Miembros de la OIT necesitan tiempo para ratificar los convenios existentes no parece ser muy plausible porque los Miembros han tenido 23 años para aplicar el convenio principal sobre seguridad y salud en el trabajo, es decir, el Convenio núm. 155. Es difícil ver qué beneficio puede aportar una recomendación o una declaración, y ninguno de los argumentos presentados para apoyar esas opciones resultan en modo alguno convincentes.

*Senegal.* Confederación Nacional de Trabajadores del Senegal (CNTS): *c)* Un convenio complementado por una recomendación.

*Singapur.* Una recomendación podría proporcionar flexibilidad para la aplicación en los Estados Miembros conforme a su estado de desarrollo económico y prioridades nacionales.

*Sri Lanka.* Federación de Empleadores de Celián (EFC): *b)* Una recomendación.

*Sudáfrica.* Empresarios Unidos de Sudáfrica (BUSÁ): Una declaración sería el instrumento más adecuado para el desarrollo de una cultura de la seguridad y contribuiría a establecer un marco de promoción como primera medida para que un país cree la infraestructura necesaria en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo. Además, este tipo de instrumento proporcionará la flexibilidad necesaria para los países con diferentes niveles de desarrollo en materia de SST y también de flexibilidad que los países necesitan para adaptarse a los cambios.

*Suecia.* Las centrales sindicales suecas (la Confederación de Sindicatos de Suecia (LO), la Confederación de Funcionarios y Empleados de Suecia (TCO) y la Confederación de Asociaciones Profesionales de Suecia (SACO)) abogan por un convenio complementado por una recomendación. La principal razón para ello es que el nuevo instrumento tiene por objetivo el establecimiento de programas nacionales preventivos de seguridad y salud en el trabajo. Es especialmente importante que las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores participen activamente a nivel nacional en esta labor. Las disposiciones de la Constitución de la OIT garantizan que el contenido de todo nuevo convenio y recomendación se someterá a los parlamentos nacionales para que adopten una decisión, y que se pondrá en marcha el mecanismo de control y presentación de memorias de la OIT.

*Suiza.* UPS: Si la Conferencia Internacional del Trabajo inicia el procedimiento de adopción de un instrumento, debería limitarse a una simple declaración. Así pues, no está de acuerdo con *a)*, *b)* o *c)*. La baja tasa de ratificación de que son objeto los diversos convenios de la OIT ya existentes en la materia refuerza esta opinión. Por consiguiente, debería adoptarse un enfoque práctico en relación con esta cuestión. Además, una declaración debería ser un instrumento de carácter promocional; no debería imponer a los Estados la obligación de presentar memorias y mucho menos obligarles a cambiar su legislación. En cualquier caso, debería evitar contener disposiciones demasiado detalladas y limitarse a principios ampliamente aceptados.

USS/SGB: Está de acuerdo con *a)*, un convenio, o *c)*, un convenio y una recomendación. La recomendación contendría directrices sobre la formulación de un sistema y programas nacionales y el establecimiento de un perfil nacional.

*Túnez.* *c)* Sí. La recomendación debería contener disposiciones detalladas y cualquier cuestión que pudiera constituir un obstáculo para la amplia ratificación del convenio.

*Turquía.* (TISK): Debería adoptarse un instrumento marco de promoción que no sea demasiado preceptivo. Se lograría un verdadero impacto con la adopción de directrices simples que sean fáciles de comprender. Por esta razón, el instrumento debería adoptar la forma de una recomendación.

Confederación de Sindicatos Progresistas de Turquía (DISK): Un convenio.

*Venezuela.* *a)* Sí. Todo convenio debería ser simple para que pueda aplicarse de forma eficiente y eficaz.

*Zimbabwe.* Un convenio debe abordar las siguientes cuestiones: programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, legislación nacional y su aplicación, niveles de dotación de personal, y una política nacional de seguridad y salud en el trabajo. Una recomendación debería tratar de los programas de gestión, los repertorios de recomendaciones prácticas, la investigación y la formación.

## Preámbulo

### P. 3

*¿Debería contener el instrumento un preámbulo que se refiera:*

- a)* a lo dispuesto en el apartado g) del artículo III de la Declaración de Filadelfia, en cuya virtud la Organización Internacional del Trabajo tiene la obligación solemne de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones?
- b)* al empeño en lograr un medio ambiente de trabajo seguro y saludable?
- c)* a las Conclusiones sobre seguridad y salud en el trabajo adoptadas como resultado de la discusión general sobre las actividades normativas de la OIT en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo en la 91.ª reunión (2003) de la Conferencia Internacional del Trabajo, y en particular a la necesidad de velar por que en los programas nacionales se dé prioridad a la seguridad y la salud en el trabajo?

- d) *a la importancia de promover una «cultura de la seguridad», definida como el conjunto de creencias, valores, actitudes y modelos de conducta de las empresas y de los individuos, en la que se otorgue a la prevención el grado máximo de prioridad?*
- e) *al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), y a la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164)?*
- f) *a otros instrumentos pertinentes de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo?*

*Número total de respuestas: 91.*

*Afirmativas: 91.* Alemania (*a* a *e*)), Arabia Saudita, Argentina, Australia, Austria, Azerbaiyán, Bahrein (*a* a *e*)), Bangladesh, Barbados, Belarús (*a* a *e*)), Bélgica (*b* a *e*)), Benin, Botswana, Brasil, Bulgaria (*a* a *e*)), Burkina Faso (*a* a *e*)), Canadá, Chad, República Checa (*a* a *e*)), China (*a* a *e*)), Chipre (*a* a *e*)), República de Corea, Costa Rica, Croacia, Cuba (*a* a *c*)), Dinamarca, Ecuador (*a*)), Egipto (*d* y *e*)), El Salvador (*a*, *d* y *e*)), Emiratos Arabes Unidos (*a* a *e*)), España (*a* a *d*)), Estonia, Filipinas, Finlandia, Francia, Gabón (*b*, *c* y *d*)), Grecia (*a* a *d*)), Guatemala (*a* a *e*)), Haití, Honduras (*a* a *e*)), Hungría (*a* a *d*)), India, Indonesia, Irlanda, Italia, Japón, Kazajstán (*b* a *e*)), Kuwait, Letonia, Líbano (*a*, *b*, *c*, *e* y *f*)), Lituania, Luxemburgo, Madagascar (*a*, *b* y *d*)), Malasia (*a*, *b*, *d* y *e*)), Malawi, Malta, Marruecos, Mauricio, México, República de Moldova, Mongolia (*d*)), Mozambique, Nicaragua (*a*, *b*, *d* y *e*)), Níger (*c*)), Nigeria, Noruega, Nueva Zelandia, Omán (*a* y *d*)), Países Bajos, Panamá, Papua Nueva Guinea, Polonia, Portugal, Reino Unido (*a*, *b* y *c*)), Rumania (*c*)), Senegal (*d*)), Singapur, República Arabe Siria, Sri Lanka, Suecia, Suriname, Tailandia, República Unida de Tanzania (*a*, *d* y *f*)), Túnez, Turquía, Ucrania (*b*, *c* y *d*)), Uruguay, Venezuela (*a* y *d*)), Viet Nam (*c*, *d* y *e*)), Zambia (*d*) y Zimbabwe (*a*)).

*Negativas: 7.* Bulgaria (*f*)), Chipre (*f*)), República de Corea (*f*)), Hungría (*e* y *f*)), Malta (*c*)), Polonia (*f*) y Reino Unido (*e* y *f*)).

*Alemania. DGB: a), b), c), e) y f) Sí. d) No.* La formulación de la cuestión y la definición de «cultura de la seguridad» son incorrectas y contradicen las Conclusiones adoptadas durante la 91.<sup>a</sup> reunión (2003) de la Conferencia Internacional del Trabajo. Nuevo apartado *g*). Debería formularse un enfoque social que sea lo más amplio posible y en el que también se aborden y se establezcan relaciones con áreas conexas en materia de políticas, en especial la política social, el medio ambiente y la educación.

*Arabia Saudita. e)* Todos los instrumentos, incluidas las recomendaciones, sobre SST que sigan su desarrollo.

*Argentina. f)* Al Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161), y a la Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 171).

*Australia. ACTU: d)* La formulación de esta pregunta y la definición de cultura de la seguridad son completamente erróneas. La OIT debería más bien utilizar la frase «cultura de prevención en materia de seguridad y salud» y aplicar la definición más larga del punto 4 de las Conclusiones relativas a las actividades normativas de la OIT en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo: una estrategia global, adoptadas durante la 91.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia en 2003. *e)* Habría que incluir referencias a los convenios relativos a la seguridad y salud en el trabajo, ya que parte del objetivo es fomentar su ratificación y aplicación práctica. Nuevo apartado *g)* Hágase referencia a las relaciones entre las cuestiones de seguridad y salud en el trabajo y las cuestiones sociales más amplias, así como el medio ambiente.

*Austria. f)* En particular, el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81).

*ÖGB y BAK:* El preámbulo debería hacer referencia en el apartado *a)* a la Declaración de Filadelfia; *e)* al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), y a la Recomendación

sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164); *f*) al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y a otros convenios de la OIT pertinentes en materia de inspección de minas, transporte y agricultura, así como al marco general de las normas internacionales del trabajo de la OIT en vigor y al Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

BAK: Si en el preámbulo debe hacerse referencia a la «cultura de la seguridad», habría que destacar que no se trata únicamente de una expresión anclada en las declaraciones sobre los objetivos de las empresas, sino más bien de una realidad ilustrada por los empleadores, los gestores y los directivos.

*Barbados.* El concepto de cultura de la seguridad no debería figurar en el preámbulo, donde debe establecerse una relación entre las cuestiones de la SST y las cuestiones sociales y medioambientales más generales.

BEC: Sí.

BWU: *d*) No. Véanse las observaciones generales.

*Bélgica.* CNT: *d*) Según el párrafo 87 del Informe IV (1), la noción de «cultura de prevención en materia de seguridad y salud» podría definirse como «el conjunto de creencias, valores, actitudes y pautas de comportamiento empresariales e individuales en cuya virtud se atribuye a la prevención la máxima prioridad». El CNT observa que esta «definición» no corresponde con los elementos mencionados en ese sentido en el punto 4 de las Conclusiones adoptadas por la Conferencia en 2003, que dice lo siguiente: «Una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo implica el respeto del derecho a gozar de un medio ambiente de trabajo seguro y saludable a todos los niveles; la participación activa de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores para asegurar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable a través de un sistema de derechos, responsabilidades y deberes definidos; y la atribución de la máxima prioridad al principio de la prevención. A fin de instaurar y mantener una cultura de prevención en materia de seguridad y salud se han de emplear todos los medios disponibles para aumentar la sensibilización, el conocimiento y la comprensión general respecto de los conceptos de peligro y riesgo, así como de la manera de prevenirlos y controlarlos». El CNT considera que la definición del Informe IV (1) debería enmendarse para alinearla con el punto 4 de las Conclusiones, ya que éstas fueron adoptadas por consenso durante la discusión general sobre la cuestión. Asimismo, desea hacer hincapié en que «una cultura de prevención en materia de seguridad y salud» no sólo es una cuestión de comportamiento empresarial e individual, sino que además tiene que ver con los derechos fundamentales de los trabajadores.

*Benin.* Inclúyase referencia a las *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo* (ILO-OSH 2001).

*Botswana.* *c*) y *d*) Son interdependientes. Los programas nacionales no tendrán éxito si no están guiados por valores, creencias, actitudes y pautas de comportamiento nacionales.

*Brasil.* Habría que incluir, además de las referencias previstas en *e*) y *f*), los compromisos y responsabilidades explícitamente expresados en todos los instrumentos de la OIT en materia de SST, destacando el concepto de «trabajo decente».

*Canadá.* *f*) Hay demasiados instrumentos específicos de una cuestión o sector para enumerarlos todos en el preámbulo, además algunos instrumentos están desfasados. Podría incluirse una referencia general a los instrumentos pertinentes de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo.

CEC: *e*) y *f*) No. El instrumento de promoción marco debe ser un instrumento general y flexible destinado a promover la SST.

*República Checa.* Asociación de la Agricultura (AA): *b*) Sí.

*Chile.* CPC: *d*) Sí.

*Chipre.* SEK: *c*) y *d*) Sí.

PEO: *a*) a *f*) Sí.

*Costa Rica.* Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones de la Empresa Privada (UCCAEP): *a*), *b*) y *d*) Sí.

*Dinamarca.* DA: Sería adecuado hacer referencia a los apartados *c*) y *d*) y probablemente también a *e*).

LO y FTF: *a), b) y c)* Sí. *d)* No se está de acuerdo con el concepto de «cultura de la seguridad» o con la definición breve de un problema tan complejo. En cambio, la OIT debería utilizar el concepto de «cultura de prevención en materia de seguridad y salud» y la definición más específica del punto 4 de las Conclusiones adoptadas durante la Conferencia Internacional del Trabajo de 2003. Estas modificaciones deberían incorporarse debido a los principios históricos de la OIT en el ámbito de la seguridad y la salud, así como a las exhaustivas discusiones y las Conclusiones unánimes de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2003. Si se incorporan estos cambios, *d)* sería aceptable. *e) y f)* Debería añadirse una referencia a todos los convenios sobre seguridad y salud. Nuevo apartado *g)* Debería destacarse el deseo de establecer una relación entre la SST y otros temas de carácter social, incluida la relación con el medio ambiente.

*Ecuador.* Federación de Cámaras de Agricultura (FCA): *c)* Sí.

CCQ: *c)* Sí.

*Egipto.* FEI: Sí.

*Eslovenia.* RAE: Sí.

*España.* *d)* Convendría suavizar la expresión «grado máximo de prioridad». *e)* Puede considerarse como la base del futuro instrumento. *f)* Siempre que se trate de una alusión general.

CC.OO.: *f)* Debería hacerse referencia asimismo a los instrumentos de la OMS relativos a la promoción de la salud en el trabajo.

*Estonia.* El término «cultura de prevención» es preferible o, como ha señalado la EAKL, «cultura de prevención en materia de seguridad y salud».

*Finlandia.* SAK: Nuevo apartado *g)* Debería hacerse referencia a las repercusiones para la igualdad de género, la forma de combinar el trabajo con las cuestiones familiares, el tiempo de ocio y la protección del medio ambiente.

*Francia.* En el preámbulo debería destacarse el objetivo político y campo de aplicación de la promoción de la SST. Asimismo, deberían recalcar los derechos fundamentales de los trabajadores a proteger su integridad física y mental en el trabajo. Las primeras palabras del instrumento deberían situarlo en un contexto general, recordando los principales instrumentos en materia de SST, en especial la Declaración de Filadelfia y el Convenio núm. 155. Será el preámbulo, entre otros, el que garantice el valor del texto como instrumento marco, y no como instrumento sectorial. Es importante que los agentes nacionales consideren este instrumento como el instrumento de referencia cuando en el futuro elaboren sus estrategias en materia de SST. El preámbulo debería servir para establecer su legitimidad mediante una declaración de principios.

MEDEF: El preámbulo debería recordar los objetivos fundamentales de establecer políticas y estrategias nacionales para mejorar la seguridad y la salud en el trabajo. Estos objetivos se reflejan en *b), c)* y *d)*. No obstante, las referencias al Convenio núm. 155 y a la Recomendación núm. 164 no deberían figurar en el preámbulo, sino en una sección específica de la declaración en la que se haga referencia a los diferentes medios de acción de la OIT (normas, directrices técnicas, repertorios de recomendaciones prácticas o cooperación técnica) en el marco del enfoque integrado propuesto por la Conferencia en 2003.

*Gabón.* CPG: *b), c) y d)* Sí.

*Grecia.* *e) y f)* El preámbulo no debería referirse a ningún convenio o instrumento de la OIT en vigor sobre SST. Podrían surgir complicaciones si algún Estado Miembro no hubiera ratificado dichos instrumentos, y no sería aconsejable vincular un instrumento marco con normas legislativas específicas (ya que se pueden omitir algunas, mientras que se pueden incluir otras que no sólo se ocupan de la seguridad y la salud).

SEV: *a) y c)* Sí.

*Guatemala.* *e)* Tales disposiciones son la base de una política nacional sobre servicios y seguridad.

*India.* *f)* En el preámbulo también podría hacerse referencia al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), el Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979 (núm. 152), el Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167), el Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170), y el Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993

(núm. 174). Asimismo, podría hacerse mención de las *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo* (ILO-OSH 2001).

*Italia.* f) Las conclusiones de la 13.<sup>a</sup> reunión del Comité Mixto OIT/OMS de Salud en el Trabajo. Confederación General Italiana del Trabajo (CGIL): a) a c) Sí.

*Jamaica.* JEF: a), b) y c) Sí.

*Japón.* f) Podría hacerse referencia al Protocolo relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155).

Nippon Keidanren: a) a d) Sí; e) y f) no. El preámbulo debería ser lo suficientemente flexible como para permitir a los Estados Miembros actuar de acuerdo con las circunstancias nacionales, y no debería ser demasiado específico. El instrumento debería permitir la promoción de iniciativas voluntarias e individuales de los Estados Miembros dentro del campo de aplicación de las Conclusiones relativas a las actividades normativas de la OIT en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo adoptadas por la 91.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2003.

*Líbano.* d) En primer lugar, la definición debería ser objeto de discusión en la comisión técnica que se establecerá durante la próxima reunión (2005) de la Conferencia Internacional del Trabajo para revisar el instrumento propuesto. En segundo lugar, ¿cuál es el significado del término en inglés «organizations» (traducido en español por «empresas»)? ¿Se trata de organizaciones de empleadores y de trabajadores o de otros organismos y organizaciones de la sociedad civil? De ser así, ¿de cuáles se trata? En tercer lugar, en caso de adoptarse la definición de «cultura de la seguridad» tal y como figura en el Informe IV (1), el término «individuos» lógicamente debería ir antes de «empresas». Las personas tienen valores, creencias y posiciones *per se*, independientemente de la existencia de organizaciones, que a su vez se componen de personas. f) Debería hacerse mención asimismo al Convenio núm. 161 y a la Recomendación núm. 171.

ALI: Sí.

*Luxemburgo.* Es imprescindible que en el futuro las naciones interesadas consideren este instrumento como un punto de referencia dentro del marco de la elaboración de cualquier estrategia en materia de SST. El preámbulo debe, de alguna forma, establecer la legitimidad del instrumento y conseguir que sea un texto de capital importancia.

*Marruecos.* FCCIS: a) a e) Sí.

*México.* Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX): El preámbulo debería ser tan completo como sea posible.

*Mongolia.* MONEF: a) Sí.

*Mozambique.* El preámbulo servirá para definir los objetivos generales y crear las bases para el desarrollo armonioso de actividades destinadas a prevenir los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, incluida la prevención del VIH/SIDA y su lucha en el lugar de trabajo.

*Países Bajos.* Es conveniente ofrecer una imagen clara del contexto general de la OIT.

VNO-NCW: a) a f) Sí, pero en lo que se refiere a otros instrumentos pertinentes de la OIT en materia de SST, en el apartado f) debería evitar mencionarse los instrumentos que deben desregularizarse, modernizarse o reformularse.

FNV, CNV y Unie mhp: Sí. Es evidente que el nuevo instrumento no debería elaborarse a partir de cero, sino que debería ser la expresión de un mayor desarrollo y profundización de las disposiciones y medidas para mejorar la SST. Véase asimismo la respuesta a la pregunta 1: las disposiciones propuestas para el nuevo instrumento no deberían reemplazar las disposiciones de instrumentos existentes.

*Nicaragua.* El Gobierno destaca la promoción de una cultura de la seguridad, partiendo de que el nuevo enfoque de promoción de la SST integra en su consecución práctica el cambio del empresario, el trabajador y las instituciones como un proceso de derechos y toma de conciencia respecto a la SST en el lugar de trabajo.

*Noruega.* c) Es importante que las Conclusiones adoptadas en la 91.<sup>a</sup> reunión (2003) de la Conferencia Internacional del Trabajo se mencionen en un preámbulo. d) La promoción de una «cultura de pre-

vención en materia de seguridad y salud» es fundamental para el nuevo instrumento. *e)* Deberían citarse los convenios pertinentes en materia de SST, incluido el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), para fomentar su ratificación. Cabría notar que no tiene por qué ser una lista completa de todos los convenios pertinentes en esa materia. *f)* También deberían mencionarse los repertorios de recomendaciones prácticas y las directrices de la OIT pertinentes, como, por ejemplo, las *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo* (ILO-OSH 2001).

*Nueva Zelanda.* *b)* Sería conveniente incluir referencias a las «personas» y la «productividad en el lugar de trabajo», y no sólo al medio ambiente. En el proyecto de Estrategia en materia de seguridad y salud en el trabajo de Nueva Zelanda para 2015 se incluye una visión de «personas saludables y seguras en lugares de trabajo productivos». Este resultado final reúne los resultados sociales que se desea en términos de reducción del dolor y sufrimiento, así como de mejora de las relaciones laborales y las condiciones económicas. *d)* Sí, aunque con algunas reservas. Es adecuado e importante centrarse en la cultura, pero la expresión «cultura de la seguridad» resulta problemática, ya que no consigue reconocer la dimensión de la salud en el lugar de trabajo; además, puesto que muchos de los retos futuros para la seguridad y la salud en el lugar de trabajo estarán probablemente relacionados con la salud, la utilización de esta frase podría ser inadecuada. En opinión del Gobierno, el concepto «cultura de la seguridad» no es un modelo para echar la culpa a ningún bando, como sostiene el NZCTU. Más bien, la literatura existente en materia de investigación sobre el concepto de «cultura de la seguridad» muestra que las organizaciones con una cultura positiva de protección se caracterizan por un fuerte compromiso directivo y liderazgo en materia de protección, el aprendizaje en la organización, la participación de todos los empleados y unas comunicaciones basadas en el respeto mutuo. *f)* Como se subraya en la respuesta del Gobierno a la pregunta 1, el instrumento propuesto debería proporcionar un marco general en el que la Oficina Internacional del Trabajo pueda revisar los instrumentos existentes y desarrollar otros nuevos. Con tal fin, la OIT debería utilizar el instrumento como un marco para establecer un contexto de revisión de los convenios y recomendaciones existentes con objeto de elaborar instrumentos más coherentes y actualizados sobre seguridad y salud en el lugar de trabajo.

Business NZ: Está de acuerdo en que el preámbulo al nuevo instrumento debería hacer referencia al artículo III, *g)*, de la Declaración de Filadelfia y a las cuestiones tratadas en los apartados *b)* y *d)*, pero no está de acuerdo en que se haga referencia a otros instrumentos, como en los apartados *e)* y *f)*. Para ser efectivo, todo instrumento marco de promoción debe ser general y flexible y, como su nombre indica, permitir la promoción de la SST sin prescribir pormenores específicos como hacen los apartados *e)* y *f)*.

NZCTU: La expresión «cultura de la seguridad» es problemática y no debería apoyarse. La expresión está estrechamente relacionada con el concepto de «seguridad en la conducta de los empleados» e implica que un accidente es «culpa» del empleado o empleados en cuestión y no tiene en cuenta ni los sistemas inseguros ni los problemas organizativos que a menudo son la causa subyacente de que se produzcan «comportamientos inseguros». El instrumento marco deber hacer referencia de forma más explícita a las responsabilidades de los empleadores, especialmente en lo que respecta a adoptar un planteamiento organizativo estratégico de gestión de los peligros. El término «cultura de la seguridad» ignora además las dimensiones de la salud. En un reciente estudio se indicaba que cada año se producen en Nueva Zelanda entre 17.000 y 20.000 nuevos casos de enfermedades relacionadas con el trabajo, así como aproximadamente 1.000 muertes debidas a enfermedades profesionales.

*Polonia.* Solidarność: *d)* No. El preámbulo debería relacionar las resoluciones sobre SST adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 91.<sup>a</sup> reunión (junio de 2003) y destacar la necesidad de elaborar normas internacionales en la materia y de incluir a los trabajadores en ese proceso. El preámbulo debería utilizar la expresión «cultura de prevención en materia de seguridad y salud», tal y como se adoptara en el punto 4 de las Conclusiones relativas a las actividades normativas de la OIT en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo: una estrategia global.

*Portugal.* En lo que respecta al apartado *e)*, habría que destacar que el programa de acción presupone la definición previa de una política nacional coherente sobre seguridad y salud de los trabajadores y el medioambiente laboral, tal y como se establece en el Convenio núm. 155 y en la Recomendación núm. 164.

CIP: Desde *a)* hasta *d)* Sí; *e)* y *f)* se expresan en términos vagos e imprecisos.

CTP: *a)* y *b)* Sí.

CGTP-IN: *b)*, *d)* y *e)* Sí.

*Reino Unido.* *d)* El instrumento y el preámbulo deberían incluir una referencia a la promoción de la cultura de la seguridad. No obstante, la frase «promoción de una cultura de la seguridad» debería aclararse ya que es una forma reducida de referirse a la «cultura de la seguridad y la salud»; asimismo, debería asegurarse de que tenga un sentido claro, ya que las actuales culturas de la seguridad no son necesariamente efectivas. Además, la expresión «cultura de la seguridad» no debería considerarse como un concepto absoluto que existe únicamente cuando se concede máxima prioridad a la prevención. Consiste en muchos atributos diferentes que pueden ser buenos o malos dentro de una organización, y esto no se refleja en la presente definición de la pregunta. El apartado *d)* tampoco refleja un enfoque basado en los riesgos. El Gobierno propone los términos «cultura positiva de la seguridad» o «cultura efectiva de la seguridad» en vez de «cultura de la seguridad». Asimismo, habría que indicar que una cultura de estas características debe insistir en la participación tanto de los empleadores como de los trabajadores. *e)* y *f)* No. No deberían enumerarse convenios específicos de la OIT.

*CBI:* Un preámbulo debería basarse en los apartados *a)*, *b)*, *c)* y *f)*, sin tener que hacer referencia a *d)* y *e)*. El concepto de «cultura de la seguridad» se ha convertido en un eslogan que está más bien desfasado y es nebuloso. La dimensión de la salud en el trabajo se pierde y la frase «se otorgue a la prevención el grado máximo de prioridad» plantea las siguientes preguntas: ¿prevención de qué? y ¿grado máximo de prioridad en relación con qué cuestiones? La referencia a convenios y recomendaciones específicos de la OIT en materia de SST reabre el debate sobre la cuestión en muchos países.

*Senegal.* CNTS: *d)* Sí.

*Sri Lanka.* EFC: *c)* En función de las prioridades nacionales.

*Sudáfrica.* BUSA: No tiene por qué ser necesariamente un preámbulo, sino una referencia a los elementos incluidos en *a)* hasta *f)*.

*Suecia.* *d)* Debería hacerse referencia a «una cultura de prevención en materia de seguridad y salud».

*Suiza.* UPS: *a)* Sí. *b)* No. Esta redacción no es precisa y deja la puerta abierta a interpretaciones muy diversas. *c)* No. Debería evitarse cualquier interferencia en los planteamientos nacionales. *d)* No. Por las mismas razones mencionadas anteriormente. *e)* No. Debido al limitado éxito de esos instrumentos, ejercer presión sobre su ratificación va en contra del objetivo buscado. *f)* No. Mucho menos en este caso, por las mismas razones.

*USS/SGB:* En el preámbulo deberían reflejarse brevemente las preocupaciones anteriormente presentadas. *a)*, *b)* y *c)* Sí. *d)* La OIT debería utilizar la expresión «cultura de prevención en materia de seguridad y salud» y la definición detallada que figura en el punto 4 de las Conclusiones adoptadas por la Conferencia en 2003. En ese caso, la respuesta sería Sí. *e)* y *f)* Inclúyanse referencias a los convenios sobre seguridad y salud en el trabajo, ya que uno de los objetivos es fomentar su ratificación y aplicación práctica. Nuevo apartado *g)* La relación entre las cuestiones relativas a la seguridad y la salud en el trabajo y otras cuestiones sociales más amplias, así como el medio ambiente.

*Túnez.* *f)* Hágase mención a las *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo* (ILO-OSH 2001).

*Turquía.* *f)* Debería hacerse referencia al Convenio núm. 161 en el preámbulo, ya que está directamente relacionado con la SST.

*Uruguay.* *f)* Hágase referencia al Convenio núm. 148.

## Definiciones

**P. 4** ¿Debería incluir el instrumento las siguientes definiciones:

- a)* se entiende por «programa nacional de seguridad y salud en el trabajo» un programa nacional de duración determinada que incluya objetivos, prioridades y medios de acción predeterminados en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo?

- b) se entiende por «sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo» la infraestructura nacional en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo que constituye el marco principal para la aplicación de los programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo?
- c) otros conceptos? Sírvase especificarlos.

Número total de respuestas: 90.

*Afirmativas:* 85. Alemania, Argentina, Azerbaiyán, Bahrein (a), Bangladesh, Barbados (b), Belarús, Bélgica, Benin, Brasil (b), Bulgaria, Burkina Faso, Canadá (b), Chad, República Checa, China, Chipre, República de Corea, Costa Rica, Croacia, Cuba, Dinamarca, Ecuador (b), Egipto, El Salvador, Emiratos Arabes Unidos (b), España, Estonia, Filipinas, Finlandia, Francia, Gabón (b), Grecia, Guatemala, Honduras, Hungría, India, Indonesia, Irlanda, Italia, Japón, Kazajstán (a), Kuwait, Letonia (a), Líbano, Lituania, Luxemburgo, Madagascar, Malasia, Malawi, Malta, Marruecos, Mauricio, México, República de Moldova, Mongolia, Mozambique (b), Nicaragua (b), Níger, Nigeria, Noruega, Nueva Zelandia (a), Omán, Países Bajos, Panamá, Papua Nueva Guinea, Polonia (b), Portugal, Reino Unido, Rumania, Senegal, Singapur, República Arabe Siria, Sri Lanka (b), Suecia, Suriname, Tailandia, República Unida de Tanzania (b), Túnez, Turquía, Ucrania (a), Venezuela, Viet Nam, Zambia y Zimbabwe.

*Negativas:* 8. Arabia Saudita, Australia, Austria, Haití, Nueva Zelandia (b) y (c), Polonia (a), Sri Lanka (a) y Uruguay.

*Alemania.* Confederación de Asociaciones de Empleadores de Alemania (BDA): Inclúyase la definición de «programa nacional». Nuestro país ya dispone de un programa de esas características en la forma de la iniciativa «Nueva calidad del trabajo». Esto no se menciona en el Informe IV (1) (anexo I) y debería añadirse.

DGB: Sí, pero b) debería ir antes de a). c) Inclúyase la promoción del tripartismo, la definición de los derechos de los trabajadores y las disposiciones sobre la infraestructura necesaria de las instituciones estatales.

*Arabia Saudita.* a) No, sin limitación. b) Un sistema nacional global sobre SST, que no esté determinado en el tiempo, que incluya objetivos y prioridades de acción en el ámbito de la seguridad.

*Australia.* ACCI: Las definiciones surgen únicamente del contenido del instrumento propuesto. Un instrumento de promoción no debe prescribir una forma de programa nacional. Toda definición de programa nacional que sea prescriptiva irá en detrimento del instrumento. Las definiciones propuestas en a) y b) no son en sí censurables, pero podrían ser un problema si el contenido es inadecuado.

ACTU: a) y b) Sí, pero sería más lógico que b) precediese a a). c) Añádanse las definiciones de tripartismo, derechos de los trabajadores e infraestructura, que incluyan un sistema de inspecciones y el cumplimiento adecuado de las normas en materia de seguridad y salud.

*Austria.* a) En una recomendación, no en un convenio (véase la pregunta 19).

ÖGB: La definición de todo programa nacional de seguridad y salud en el trabajo (SST) debería señalar que, cuando exista un sistema de SST oficial o reconocido legalmente, también se pueden tomar otras medidas complementarias. Además, los programas de SST deberían incorporar lo esencial de las disposiciones jurídicas nacionales e internacionales pertinentes. Cada Miembro debería estar obligado a promover la SST y crear una cultura de prevención mediante programas nacionales de SST que tengan debidamente en cuenta las normas internacionales del trabajo (convenios) de la OIT y los últimos descubrimientos de las ciencias técnicas y sociales. Los programas de corta duración deberían evaluarse únicamente para verificar la mejora continua de la seguridad y la salud de los trabajadores, la participación de éstos en dichas cuestiones a nivel operativo, y las condiciones marco de la legislación en materia de SST a nivel institucional (por ejemplo, inspección del trabajo). a) Los programas nacionales deberían elaborarse: en consulta únicamente con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores y

deberían ser objeto de examen tripartito. *b)* Se podría consultar a organismos competentes (como la Institución General del Seguro de Accidentes (AUVA)) e incluirlos en una estructura tripartita a nivel nacional cuando se justifique objetivamente. Los sistemas nacionales deberían basarse en las disposiciones existentes en los convenios y recomendaciones pertinentes de la OIT. Debería hacerse hincapié en la legislación jurídica, el diálogo social y las estructuras tripartitas.

BAK: *a)* La definición de programa nacional de SST debería incluir la declaración de que dicho programa debe basarse en un sistema de SST estatal y jurídico que debe ser obligatorio (convenio). Además, los programas de SST deberían contribuir a hacer públicas las disposiciones jurídicas internacionales y nacionales pertinentes. La definición recogida en el apartado *b)* debería incluir las claras observaciones incluidas en el párrafo 47 del informe.

*Bangladesh. c)* Como se define en el Convenio núm. 155.

*Barbados.* Los términos en *a)* y *b)* deberían definirse de forma que ofrezcan una indicación clara de las diferencias que existen entre ambos y de las facetas necesarias.

BWU: Sí, aunque por lógica *b)* debería preceder a *a)*. Añádase en el apartado *c)* las definiciones de tripartismo, derechos de los trabajadores e infraestructuras, que incluyan un sistema de inspecciones y el cumplimiento adecuado de las normas en materia de seguridad y salud.

*Benin. c)* Inclúyase la cultura de la seguridad y la gestión de la SST.

*Brasil. b)* Corresponde más al artículo 2 de las Directrices y Directivas del MERCOSUR relativas a la seguridad y la salud en el trabajo.

*Bulgaria.* El instrumento debería indicar los posibles elementos alternativos de la infraestructura nacional, que varían enormemente entre los Estados Miembros.

BCCI: *c)* Una definición general de la «cultura de la seguridad», que no se refleja claramente en el preámbulo.

*Canadá. a)* Suprímase las palabras «duración determinada» y «predeterminados», que sugieren un planteamiento estático al tratamiento de las cuestiones relativas a la seguridad y la salud en el trabajo. Los programas nacionales, y sus objetivos, prioridades y medios de acción, deberían ser objeto de una evaluación y ajuste constantes para garantizar una pertinencia y eficacia continuas. *c)* «Nacional significa al nivel de la autoridad o gobierno competente que tiene responsabilidades en materia de SST». Esta definición abordaría la situación, por ejemplo, de los Estados federales, donde más de un gobierno es responsable de la seguridad y la salud.

CEC: Véase la respuesta a la pregunta 3.

*República Checa.* Defínase «lugar de trabajo» y otros términos de forma más precisa que en el Convenio núm. 155.

*Chile. CPC:* Sí.

*Costa Rica. UCCAEP: b)* Sí.

CCTD-RN: *c)* Inclúyanse las definiciones siguientes: políticas de Estado para la prevención de los accidentes en el área de la SST; programas de estudio de la niñez y la adolescencia que incluyan una sección exclusivamente dedicada a la SST, y definiciones de accidentes por el riesgo del trabajo.

*Dinamarca. c)* Defínase «mecanismo de presentación de informes». Para evitar un mecanismo de presentación de informes muy engorroso e inservible, la supervisión o presentación de informes debería centrarse en la puesta en marcha de los programas en vez de en la aplicación del instrumento. Podría ser pertinente desarrollar un «tablero de resultados» internacional como mecanismo de presentación de informes.

LO y FTF: *a)* y *b)* Sí. *c)* Añádase las definiciones de los conceptos siguientes: tripartismo, derechos de los trabajadores e infraestructuras, que incluyan un sistema de inspecciones y el cumplimiento adecuado de las normas en materia de seguridad y salud.

*Ecuador.* CCQ: a) Sí.

*Eslovenia.* RAE: Sí.

*España.* CC.OO.: c) Debería definirse el tripartismo, el diálogo social, los derechos de los trabajadores y los sistemas de inspección para el cumplimiento de las normas nacionales.

*Estonia.* c) Añádanse los siguientes conceptos: «sistema de gestión de SST», «evaluación del riesgo», «infraestructura de sistemas de cumplimiento e inspección».

EAKL: Añádase «derechos de los trabajadores en la esfera de la SST».

*Filipinas.* c) Globalización justa y SST en el trabajo decente.

*Finlandia.* SAK: c) Inclúyanse las definiciones de conceptos como los derechos de los trabajadores, las inspecciones de los lugares de trabajo, la función independiente de las autoridades, y la aplicación operativa de las medidas en el lugar de trabajo.

*Francia.* En la mayoría de los Estados, la SST se basa en una política que define las orientaciones y principios, y en una estructura que se aplica a todos. Tal política se traduce en la adopción de un «programa» nacional (de preferencia, de varios años de duración), y su estructura adopta la forma de la organización de un «sistema» nacional. Por lo tanto, es importante que estos dos términos se definan.

*Gabón.* CPG: b) Sí.

*Grecia.* c) Inclúyase la definición de «cultura de la seguridad» que puede basarse en el punto 4 de las Conclusiones adoptadas por la Conferencia en 2003, o, de forma más precisa, en el párrafo 87 del Informe IV (1).

SEV: c) El término «calidad del trabajo» incluye la protección de las normas principales en materia de SST, la promoción de la salud de los trabajadores, la educación, la formación, la información continua de los trabajadores y la protección de los medios necesarios para conseguir un entorno de trabajo sano y seguro; constituye la tendencia actual hacia la consideración total de las cuestiones.

*Haití.* No. El instrumento sólo debería incluir la siguiente definición: «El término 'sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo' se refiere a la infraestructura nacional en la esfera de la SST que constituye el marco principal para la ejecución de los programas nacionales de SST».

*India.* c) Podrían incluirse los siguientes términos con sus respectivas definiciones: i) cultura de la seguridad; ii) sistemas de gestión de SST; iii) política de seguridad; iv) desarrollo sostenible/continuo; v) autorregulación; vi) mecanismos autosostenibles; vii) perfil nacional, y viii) (dado que no existe ninguna disposición jurídica para el sector informal en la India) una definición global de «lugar de trabajo», para que todos los sectores informales se incluyan en el marco de promoción en materia de SST.

*Italia.* Es importante que se vuelvan a examinar las definiciones.

CGIL: c) Inclúyase «tripartismo, que es la elección metodológica de la participación plena y activa de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el desarrollo, la puesta en ejecución y la actualización del programa nacional de SST y en la definición del sistema nacional de SST».

*Jamaica.* JEF: Sí. Inclúyanse los elementos enumerados en a) y b), así como una cultura nacional de la seguridad que fomente la promoción de la salud y la seguridad en todos los niveles, incluido el sistema educativo, que es donde debería empezar.

*Japón.* Debería incluirse una definición más detallada de «cultura de la seguridad». Por ejemplo, la siguiente definición que figura en las Conclusiones relativas a las actividades normativas de la OIT en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, adoptadas durante la Conferencia Internacional del Trabajo de 2003, podría ser apropiada: «Una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo implica el respeto del derecho a gozar de un medio ambiente de trabajo seguro y saludable a todos los niveles; la participación activa de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores para asegurar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable a través de un sistema de derechos, responsabilidades y deberes definidos, y la atribución de la máxima prioridad al principio de la prevención».

Nippon Keidanren: *a)* y *b)* Sí, en vista de las Conclusiones adoptadas en la reunión de la Conferencia en 2003.

*Letonia. b)* No es útil incluir en las definiciones la expresión «sistema nacional de SST», ya que los sistemas institucionales nacionales en materia de SST son diferentes, y debería dejarse a los países la posibilidad de elegir sus modelos y sistemas nacionales de SST.

*Líbano. c)* Introdúzcanse los siguientes cambios: i) *a)* añádase la expresión «y mecanismos de revisión» tras la expresión «medios de acción»; ii) añádase también la expresión «dentro del marco de un plan quinquenal nacional» tras la expresión «programa nacional de duración determinada», y iii) *b)* redáctense de nuevo las palabras «para la aplicación de los programas nacionales» de la siguiente forma: «para la aplicación y el seguimiento de la aplicación de los programas nacionales».

ALI: Debería definirse un mecanismo de acción relacionado con la promoción del proyecto mediante la creación de programas nacionales de SST.

*Lituania. c)* Inclúyase asimismo: «SST», «riesgo del trabajo» y «evaluación del riesgo del trabajo».

*Luxemburgo.* En muchos Estados, la SST se recoge en una política que define una serie de directrices y principios, así como en una estructura que aplica y ejecuta tales directrices y principios. La política se traduce en la adopción de un «programa» nacional (preferentemente plurianual) y la estructura está tipificada mediante el establecimiento de un «sistema integrado» nacional. Por lo tanto, es importante que se definan estos dos términos.

*Malawi. c)* Deberían incluirse otras definiciones: i) cultura de la seguridad y la salud; ii) sistemas de gestión de la salud, y iii) perfiles nacionales.

*Malta. a)* Sí, en principio. No obstante, en la práctica, diversas circunstancias pueden impedir que se adopte un programa rígido, especialmente si no es sensible a las cuestiones y prioridades locales. *b)* Únicamente si se proporciona un marco o descripción general y si es lo suficientemente flexible como para responder a las circunstancias particulares de cada Estado Miembro. *c)* Aplicación del marco, exclusión de actividades, y términos como «trabajador», «empleador» o «aplicabilidad para los trabajadores por cuenta propia».

*Mauricio. c)* Añádase «cultura de la seguridad».

*México.* Debería hacerse hincapié en incluir en la política nacional de seguridad y salud en el trabajo una visión y misión para que el sistema nacional de SST incluya como prioridad el bienestar de los trabajadores como recurso humano para los sectores productivos.

COPARMEX: *a)* y *b)* Sí, ya que son suficientes.

*Mongolia. MONEF: a)* Sí.

*Nicaragua. c)* Inclúyanse las definiciones de trabajo decente, cultura de la seguridad, responsabilidad corporativa y mejora continua de la SST.

*Nigeria. c)* Inclúyanse las redes para compartir informaciones.

*Noruega.* Sería más lógico que *b)* precediese a *a)*. *c)* Otra definición importante que debería incluirse es la de «cooperación tripartita», ya que todas las labores en materia de SST deberían basarse en el tripartismo. Esta expresión se define explícitamente en las Directrices de la OIT (ILO-OSH 2001). Además, debería destacarse la independencia de las inspecciones del trabajo (referencia al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)).

*Nueva Zelandia. a)* Sí, siempre que se especifique que un país desarrolla un programa nacional, como por ejemplo una estrategia nacional. Los términos «objetivos» y «prioridades» deberían reemplazarse por «resultados» e «indicadores». Los resultados son más pertinentes, ya que son más amplios y complejos que los objetivos. Los resultados se refieren a un estado o condición deseada, mientras que los objetivos pueden referirse a procesos y actividades en vez de al estado final que se desea. Es importante desarrollar «indicadores» para evaluar los progresos obtenidos con los resultados. No debería incluirse el término «prioridades», ya que deberían ser optativas y dejarse en manos de los Miembros. Por ejemplo,

los planteamientos de intervención o la capacidad pueden ser más importantes. *b)* No. Sólo debería promoverse un único programa nacional. Debería ser optativo que un país utilice su programa nacional para mejorar su sistema nacional. Por ejemplo, el programa podría utilizarse para abordar las necesidades demográficas emergentes mediante los sistemas y la infraestructura existentes. La definición de «sistema nacional» es algo confusa. Los conceptos de sistema, infraestructura y marco tienen significados diferentes. Sería mejor promover el concepto de un único programa nacional y dejar que sean los países quienes decidan si desean establecer sistemas e infraestructuras.

*Business NZ:* Un instrumento marco de promoción, si se quiere que sea flexible y útil, no debería contener ninguna definición específica.

*Países Bajos: a) y b)* Estas definiciones pueden ayudar a comprender mejor lo que se quiere decir. *c)* Podría ser conveniente añadir una definición de la estructura en el área de la SST en otros niveles que no sean únicamente el gobierno nacional, por ejemplo, a nivel de sector o de rama de actividad (dependiendo del contenido exacto del instrumento). También podría ser conveniente definir la expresión «la información y los servicios de asesoramiento en materia de seguridad y salud en el trabajo» (mencionada en la pregunta 12, *d)*) para evitar confusiones.

*VNO-NCW: c)* No se necesita.

*FNV, CNV y Unie mhp:* Las definiciones deberían promover la conexión de los nuevos programas nacionales sobre SST y los nuevos sistemas nacionales con los perfiles nacionales sobre SST ya existentes, incluidos los programas y sistemas nacionales sobre SST que ya existen. Asimismo, el instrumento debería incluir definiciones de programas sectoriales en materia de SST y, de ser posible, de sistemas sectoriales. Los términos de tales definiciones podrían extraerse de las definiciones de los programas y sistemas nacionales de SST. Ello se debe a que la experiencia en los Países Bajos muestra que un medio muy importante para mejorar la SST es la elaboración de políticas de SST adoptadas a nivel sectorial, además de la legislación nacional sobre la materia, entre otros elementos posibles del perfil nacional de SST.

*Panamá.* Las definiciones *a)* y *b)* sí deberían incluirse, pero en orden inverso, es decir, *b)* y después *a)*. Además, en la definición de «programa nacional de seguridad y salud en el trabajo» y de «sistema de seguridad y salud en el trabajo» deberían incluirse dos conceptos: i) la retroalimentación que permita incorporar las experiencias y aportes de los beneficiarios, y ii) la financiación o dotación de recursos para llevarlos a cabo. Deberían incluirse en el instrumento las siguientes definiciones: qué se entiende por cultura de la seguridad y qué involucra; gestión en seguridad y salud en el trabajo; higiene del trabajo; riesgo laboral, y enfermedades profesionales.

*Papua Nueva Guinea. c)* Inclúyanse definiciones como «estructura nacional para la SST», teniendo en cuenta los sistemas nacionales existentes y la eficacia de sus operaciones.

*Polonia. a)* No. Los programas así definidos son muy burocráticos por naturaleza. Son típicos de las economías centralizadas y en la práctica han demostrado una eficacia limitada. *b)* Sí. El sistema nacional debería entenderse como un sistema autosuficiente. Los sistemas nacionales deberían definir los marcos jurídicos y organizativos para que las instituciones nacionales puedan funcionar constantemente en el marco descrito en la pregunta 12 (*a)* a *h)*). En el marco de los sistemas nacionales entendidos de esa forma, deberían aplicarse programas nacionales de investigación, como se menciona en las preguntas 5 a 9.

*Solidarność: a) y b)* Sí, pero sería más lógico poner *b)* antes de *a)*. *c)* Deberían añadirse las definiciones de tripartismo y derechos de los trabajadores. El cuestionario parece pasar por alto la cuestión de la participación de los trabajadores y la función de los sindicatos en el contexto de la SST, tratando a los trabajadores como «parte del problema» y no como una parte en el proceso de aplicación de las soluciones desarrolladas. Por lo tanto, tales definiciones deberían incluirse.

*Reino Unido. a) y b)* Sí, siempre que los programas, los objetivos, las prioridades y los medios de acción puedan terminarse a nivel nacional a partir de conceptos desarrollados por la OIT.

*CBI:* El instrumento podría incluir las definiciones que figuran en *a)* y *b)*, siempre que el programa, los objetivos, las prioridades, los medios de acción, el marco, etc., puedan ultimarse a nivel nacional a partir de conceptos desarrollados por la OIT.

*Senegal. c)* Inclúyase lo siguiente: «seguridad y salud en el trabajo» significa la disciplina que trata de la prevención de los riesgos en el trabajo y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores,

con objeto de mejorar las condiciones de trabajo y el medio ambiente laboral; «control de la seguridad y salud en el trabajo» significa la recopilación, análisis y divulgación de datos para los programas de seguridad y salud en el trabajo. Este concepto incluye todas las categorías desarrolladas de forma individual o colectiva por los trabajadores en una empresa, o a nivel comunitario, regional o nacional, ya sea para detectar y evaluar cualquier riesgo importante para la salud que se derive de las condiciones laborales o para controlar el estado de salud general de los trabajadores.

CNTS: Añádanse las siguientes definiciones: «seguridad y salud en el trabajo», que es el tema que trata de la prevención de los riesgos, los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo, y la protección y la promoción de la salud de los trabajadores con el fin de mejorar las condiciones de trabajo y el entorno laboral. «Control de la seguridad y salud en el trabajo», que significa la recopilación, análisis, interpretación y divulgación, de forma continuada y sistemática, de los datos obtenidos con fines de prevención. El control de la salud en el trabajo incluye: el control de la salud de los trabajadores y el control del entorno laboral. Dicha actividad debería desarrollarse en condiciones bien definidas, dentro de un marco organizado, preferentemente por los servicios de salud en el trabajo (Convenio núm. 161 y Recomendación núm. 171), y basarse en principios éticos válidos (independencia, confidencialidad, etc.). «Sistemas de control de la seguridad y la salud en el trabajo», que significa la recopilación, análisis y divulgación de datos útiles para los programas sobre SST. Se incluyen todas las actividades desarrolladas de forma individual o colectiva por los trabajadores o la empresa, y a nivel comunitario, regional o nacional para: detectar o evaluar cualquier peligro importante para la salud como resultado de las condiciones laborales, y controlar el estado de salud general de los trabajadores.

*Singapur.* De esta forma se garantizaría una normalización de todos los Estados Miembros de manera que cualquier correspondencia en el futuro fuese fácilmente comprensible para todos los Miembros.

*República Arabe Siria.* c) El instrumento debería incluir la expresión «plan nacional de seguridad y salud en el trabajo», ya que un plan de estas características permitiría la aplicación del programa nacional de SST.

*Sri Lanka.* a) No. Debe decidirse a nivel nacional. b) Sí. c) No.

*Sudáfrica.* BUSA: Las definiciones pueden ser demasiado prescriptivas para una declaración.

*Suiza.* UPS: a), b) y c) No. Es inútil entrar en una discusión terminológica, dado que los Estados utilizan disposiciones que a menudo son diferentes para el mismo instrumento.

USS/SGB: a) Sí. b) Sí, pero sería más lógico que b) precediese a a). c) Deberían añadirse las definiciones de tripartismo, derechos de los trabajadores, infraestructuras para incluir un sistema de control y la aplicación correcta de la normativa en materia de SST.

*Túnez.* c) Debería definirse la noción de «perfil nacional sobre seguridad y salud en el trabajo».

*Turquía.* a) y b) en un convenio; c) no.

TISK: Sí. No obstante, sería más útil si se omitiese la expresión «duración determinada» en el apartado a).

*Uruguay.* a) La expresión «duración determinada» tiene un principio y un fin, lo que es limitado y por lo tanto no sería aceptable. b) Implica que si la infraestructura nacional es pobre e insuficiente, no permite la superación.

*Viet Nam.* Añádase la definición de «actividades nacionales» para referirse a las herramientas específicas relacionadas con la legislación, la política, la formación, la información y cualquier otra medida adecuada a las condiciones socioeconómicas y políticas, así como las costumbres nacionales destinadas a poner en práctica programas nacionales sobre seguridad y salud en el trabajo.

### Programas nacionales

**P. 5** *¿Debería disponerse en el instrumento que cada Miembro debería procurar desarrollar, gradualmente, un medio ambiente de trabajo más seguro y saludable a través de*

*programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo con arreglo a los instrumentos pertinentes de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo?*

*Número total de respuestas: 90.*

*Afirmativas: 86.* Alemania, Arabia Saudita, Australia, Azerbaiyán, Bahrein, Bangladesh, Barbados, Belarús, Bélgica, Benin, Botswana, Brasil, Bulgaria, Burkina Faso, Canadá, Chad, República Checa, China, Chipre, República de Corea, Costa Rica, Croacia, Cuba, Dinamarca, Ecuador, Egipto, El Salvador, Emiratos Arabes Unidos, España, Estonia, Filipinas, Finlandia, Francia, Gabón, Grecia, Guatemala, Haití, Honduras, Hungría, India, Indonesia, Irlanda, Italia, Japón, Kazajstán, Kuwait, Letonia, Líbano, Lituania, Luxemburgo, Madagascar, Malasia, Malawi, Malta, Marruecos, Mauricio, República de Moldova, Mongolia, Mozambique, Nicaragua, Níger, Nigeria, Noruega, Nueva Zelandia, Países Bajos, Panamá, Papua Nueva Guinea, Portugal, Reino Unido, Rumania, Senegal, Singapur, República Arabe Siria, Sri Lanka, Suecia, Suriname, Tailandia, República Unida de Tanzania, Túnez, Turquía, Ucrania, Uruguay, Venezuela, Viet Nam, Zambia y Zimbabwe.

*Negativas: 3.* Argentina, México y Polonia.

*Otras respuestas: 1.* Austria.

*Australia.* Es conveniente incluir en el instrumento una disposición por la que los programas de seguridad y salud en el trabajo se formulen con arreglo a los instrumentos pertinentes de la OIT, como el Convenio núm. 155. Esto proporciona coherencia entre los convenios de la OIT y garantiza que los Miembros estén trabajando en pro de los mismos objetivos.

ACCI: Un Estado Miembro no puede «desarrollar» un medio ambiente de trabajo seguro. Esto sólo pueden hacerlo las personas que están implicadas en los lugares de trabajo. Los Estados Miembros pueden aportar liderazgo, para que esto ocurra, a través de su propio ejemplo como empleador, a través de la cultura del lugar de trabajo que crea y a través de la formulación de políticas nacionales y la consulta con los empleadores, los empleados y sus representantes. La Estrategia Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de Australia a que se hace referencia en el anexo I al Informe IV (1) constituye un buen ejemplo de este proceso.

*Austria.* Sí, en una recomendación. La obligación de prever «programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo» resultaría inapropiada en un convenio (véase la respuesta a la pregunta 19). Los programas de SST son una manera coherente de lograr un nivel decente de seguridad y salud en el trabajo, pero no la única. En Austria, por ejemplo, se hace mucho hincapié en la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo. Por este motivo, la cuestión de los programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo debería abordarse en la recomendación. El convenio, sin embargo, debería contener la obligación general de avanzar gradualmente hacia un medio ambiente de trabajo seguro y saludable, habida cuenta del nivel de desarrollo de cada país y prestándose la debida consideración a las investigaciones especializadas más recientes y a las normas, repertorios de recomendaciones prácticas y otras actividades de la OIT que promueven la salud y la seguridad de los empleados en el lugar de trabajo. Debería hacerse hincapié en la prevención.

ÖGB: Cada Estado Miembro debería comprometerse a reforzar el respaldo de la opinión pública a la seguridad y la salud en el trabajo a través de campañas nacionales y de la inclusión de ideas relativas a la prevención en los planes de estudios de la enseñanza básica y la formación profesional.

BAK: Cada Miembro debería comprometerse a promover la SST a través de programas nacionales en la materia que presten la debida consideración a las normas internacionales del trabajo (convenios) de la OIT y a las conclusiones más recientes de la ciencia técnica y la ciencia del trabajo. La atención de dichos programas debe centrarse en la prevención.

*Canadá.* CEC: Al plantearse una estrategia sobre promoción de la seguridad y la salud en el trabajo, podría considerarse el concepto de desarrollo gradual de un medio ambiente de trabajo más seguro

y saludable a través de programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo formulados con arreglo a los instrumentos pertinentes de la OIT en la materia.

*Chile.* CPC: Sí.

*Costa Rica.* UCCAEP: Los Miembros deberían atender hasta donde puedan las recomendaciones de la OIT y darlas a conocer en el ámbito nacional.

CCTD-RN: Deben incluirse instituciones jurídicas y programas responsables de su fiscalización y penalización a quien las viola.

*El Salvador.* Fortalece lo estipulado en el Convenio núm. 155 y la legislación salvadoreña.

*Eslovenia.* RAE: Sí.

*España.* Sí, «a través de instrumentos eficaces» aunque no necesariamente de la OIT.

*Finlandia.* TT: Las decisiones deberían adoptarse a nivel nacional, pero podrían incluirse ejemplos de prácticas recomendables en una declaración. Los empleadores de las industrias de servicios no creen que sea necesario mencionar programas nacionales, ya que las decisiones deberían tomarse en cada país.

*Francia.* Un programa nacional de seguridad y salud en el trabajo debería dar prioridad a los siguientes objetivos: en primer lugar, la promoción de un enfoque global de «bienestar en el trabajo» (utilizando el término adoptado por la Organización Mundial de la Salud (OMS)). Este enfoque debería tener en cuenta los cambios registrados en el mundo del trabajo y la emergencia de riesgos nuevos (incluidos los riesgos con efectos retardados), y tener como objetivo la mejora de la calidad del empleo (desarrollando un medio ambiente de trabajo saludable y seguro) desde una perspectiva gerencial en la que se consideren las cuestiones relativas a la edad. En segundo lugar, la promoción de una cultura de la prevención basada en la sensibilización de todas las partes interesadas y en la descompartimentación entre las políticas públicas (la salud y la seguridad en el trabajo no deberían limitarse a un ámbito especializado de la política laboral, sino que deberían converger con elementos de otras esferas de política, como la salud, la investigación, la educación y el medio ambiente). La formulación propuesta es coherente con este enfoque.

*Gabón.* El adverbio «gradualmente» es importante para tener en cuenta el nivel de desarrollo de los diversos Estados Miembros.

CPG: Sí. El adverbio «gradualmente» es importante porque permite que se tengan en cuenta los diferentes niveles de desarrollo de los diferentes países.

*Grecia.* Debería suprimirse la frase «con arreglo a los instrumentos pertinentes de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo», de forma que los Miembros tengan flexibilidad para formular los programas nacionales de acuerdo con la situación y las circunstancias existentes en el país.

*Guatemala.* Debería añadirse «adaptando la legislación nacional para garantizar el cumplimiento en materia de salud y seguridad en el trabajo».

*India.* Un programa nacional de seguridad y salud en el trabajo de estas características impulsaría a los lugares de trabajo a prever estrategias y enfoques destinados al desarrollo de su propia cultura de la seguridad.

*Italia.* Los programas nacionales acordes con los instrumentos adoptados por la OIT durante los últimos años son extremadamente importantes a fin de conseguir una acción eficaz y directa encaminada a reducir la incidencia de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales a escala global.

*Jamaica.* JEF: Sí. A través de una combinación de otros instrumentos o sistemas cuando ello sea posible, y cuando sea posible en las situaciones correspondientes.

*Japón.* Nippon Keidanren: Sí, habida cuenta de las Conclusiones adoptadas por la Conferencia en su reunión de 2003.

*Líbano.* Deberían añadirse las siguientes palabras: «con arreglo a los instrumentos pertinentes de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo», en la ratificación de los convenios por cada Estado.

Si es necesario, los Estados podrían guiarse por los principios enunciados en un convenio que no hayan ratificado.

*Luxemburgo.* Las principales prioridades de un programa nacional de SST deberían ser: 1) la promoción de un enfoque global respecto del bienestar laboral. En este enfoque han de tenerse en cuenta los cambios registrados en el mundo del trabajo, la emergencia de riesgos (especialmente, los riesgos de acción retardada) y las causas mentales y sociales del acoso moral y los actos de agresión física en el trabajo. Ha de tenerse como objetivo la mejora del bienestar de los trabajadores (fomentando el desarrollo de un medio ambiente de trabajo saludable y seguro) en un contexto de desarrollo sostenible. 2) La promoción de una cultura de la prevención basada en la sensibilización de todas las partes interesadas respecto de la prevención y la descompartimentación de las políticas públicas (es crucial que la SST no se considere un mero ámbito especializado de la política social, sino que se considere junto con elementos de otras políticas como la salud, la enseñanza, el medio ambiente, el desarrollo económico, la asistencia para el desarrollo, etc.).

*México.* El instrumento debe servir de guía para los países y para la propia OIT. Por tanto, debe ser flexible y no limitativo, y las leyes y los programas que se desarrollen con base en el mismo han de ser acordes con los ordenamientos de cada Estado Miembro, así como con las normas de la OIT.

COPARMEX: Sí.

*Nicaragua.* En Nicaragua se formula un Plan Nacional de la Seguridad y Salud de los trabajadores que será implementado en un plazo de cinco años. En este proceso de formulación han participado las organizaciones de empleadores y trabajadores, universidades y otras instituciones del Estado involucradas.

*Noruega.* Los programas nacionales serían un elemento clave del nuevo instrumento.

*Nueva Zelanda.* Business NZ: En lugar de exigir que cada Miembro procure «desarrollar, gradualmente, un medio ambiente de trabajo más seguro y saludable a través de programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo con arreglo a los instrumentos pertinentes de la OIT», esto podría plantearse como un modo de promover la seguridad y la salud en el trabajo que los Miembros podrían considerar.

*Países Bajos.* Sí, siempre que quede absolutamente claro que los principales responsables de la salud y la seguridad son los empleadores.

VNO-NCW: Sí, pero ha de quedar claro que un programa nacional está condenado al fracaso si no reduce también la carga administrativa y financiera de las empresas.

FNV, CNV y Unie mhp: La última parte de la pregunta es primordial: el programa nacional propuesto no debería sustituir los instrumentos de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo vigentes ni simplemente eludirlos. Por el contrario, debería incorporar, más o menos, el contenido de los mismos.

*Polonia.* No. La expresión «programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo» debería limitarse a los programas de investigación relativos a las condiciones y el medio ambiente de trabajo. Dichos programas, si se divulgan ampliamente y son financiados o cofinanciados con cargo al presupuesto estatal, pueden ser un medio muy eficaz en la estimulación del desarrollo de los conocimientos y la práctica.

Solidarność: Sí.

*Portugal.* CIP: La elección del medio más apropiado para lograr los objetivos debería dejarse a discreción de los Estados Miembros, y la referencia a los programas nacionales debería ser de carácter indicativo. Asimismo, de poco sirve aludir de nuevo en este punto a los instrumentos de la OIT.

CTP: Los Estados Miembros deben adaptar gradualmente su legislación a los instrumentos de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo.

*Reino Unido.* Apoyamos el concepto de desarrollo gradual.

*Sudáfrica.* BUSA: Toda referencia a los instrumentos pertinentes de la OIT debería matizarse de forma que refleje la distinción entre, o por una parte, las directrices (por ejemplo) y, por otra parte, los convenios, que son vinculantes.

*Suiza.* UPS: No es necesaria una formulación tan detallada. Cada país ha de poder elegir el medio por el que pretende promover la seguridad y la salud en el trabajo. En Suiza existen soluciones en ámbitos

específicos que han demostrado ser fructuosas, así como programas excepcionales absolutamente eficaces. El intento de imponer «programas nacionales» refleja un enfoque teórico y centralista. Deberíamos ser prácticos y examinar primero el objetivo perseguido antes de imponer soluciones que deberían elegirse a nivel nacional según su eficacia práctica.

USS/SGB: Sí.

Turquía. Sí, en un convenio.

**P. 6**      *¿Debería disponerse en el instrumento que cada Miembro debería:*

- a) *formular, publicar y aplicar programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo?*
- b) *procurar que las máximas autoridades gubernamentales refrenden y emprendan dichos programas nacionales?*

*Número total de respuestas: 90.*

*Afirmativas: 89.* Alemania, Arabia Saudita, Argentina, Australia, Austria, Azerbaiyán, Bahrein, Bangladesh, Barbados, Belarús, Bélgica, Benin, Botswana (a), Brasil, Bulgaria, Burkina Faso, Canadá, Chad, República Checa, China, Chipre, República de Corea, Costa Rica (a), Croacia, Cuba, Dinamarca, Ecuador (a), Egipto, El Salvador, Emiratos Arabes Unidos, España, Estonia, Filipinas, Finlandia, Francia, Gabón, Grecia, Guatemala, Haití, Honduras, Hungría, India, Indonesia, Irlanda, Italia, Japón (a), Kazajstán (a), Kuwait, Letonia, Líbano, Lituania, Luxemburgo, Malasia, Malawi, Malta (a), Marruecos, Mauricio, México (a), República de Moldova, Mongolia, Mozambique, Nicaragua, Níger, Nigeria, Noruega, Nueva Zelandia, Omán, Países Bajos, Panamá, Papua Nueva Guinea, Portugal, Reino Unido, Rumania, Senegal, Singapur, República Arabe Siria, Sri Lanka, Suecia, Suriname, Tailandia, República Unida de Tanzania, Túnez, Turquía, Ucrania, Uruguay, Venezuela (a), Viet Nam, Zambia y Zimbabwe.

*Negativas: 4.* Botswana (b), Malta (b), México (b) y Polonia.

*Australia.* Los programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo promovidos activamente son la clave para lograr lugares de trabajo más seguros, y esto tiene que fomentarse. La Estrategia Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2002-2012 es el programa nacional general de amplio alcance de Australia y comprende programas específicos de seguridad y salud en el trabajo a los que se ha dirigido estratégicamente. La Estrategia Nacional ha sido firmada y refrendada por todos los gobiernos estatales y territoriales, el Gobierno Federal, el Consejo Australiano de Sindicatos y la Cámara de Comercio e Industria de Australia. Compromete a todas las partes a trabajar con espíritu de cooperación en la aplicación y en la publicitación de los programas nacionales, formulados con objeto de alcanzar los objetivos nacionales.

ACCI: Sí, siempre que los programas nacionales adopten la forma mencionada en la respuesta a la pregunta 5.

*Austria.* Sí, en una recomendación, no en un convenio.

ÖGB: Véase la respuesta a la pregunta 4.

BAK: b) En su referencia a «las máximas autoridades gubernamentales», la formulación podría resultar poco clara o fácil de malinterpretar, dado que en el párrafo 71 del Informe IV (1) se alude a «parlamentos u otros órganos oficiales de alto nivel» que hayan «respaldado» programas nacionales recientes de SST. Esto refleja un enfoque gerencial vertical que no se corresponde con las normas obligatorias y democráticas establecidas. Los programas deberían basarse en disposiciones legislativas establecidas en condiciones democráticas.

*Barbados.* b) Esto daría legitimidad al programa y mejoraría tanto su condición como la seguridad y la salud en el trabajo en general.

*Bélgica. a) y b)* Estos programas están siendo desarrollados por el Gobierno y se van a hacer públicos, una vez aprobados, mediante una declaración gubernamental en la que se darán las líneas generales de las futuras políticas. El ministro competente proporcionará entonces más detalles, también en una declaración.

*Benin. CNP:* Sí.

*Botswana. b)* Si un Estado Miembro ha establecido una política nacional, no es necesario procurar que se refrende.

*Canadá. b)* Con objeto de tener en cuenta la situación de los Estados federales, en los que el Gobierno Federal no puede emprender programas en ámbitos de competencia exclusivamente provincial o territorial, se sugiere la siguiente enmienda: «procurar que las máximas autoridades gubernamentales competentes refrenden y emprendan dichos programas nacionales».

CEC: Véase la respuesta a la pregunta 3.

*Chile. CPC:* Sí.

*Costa Rica. UCCAEP:* Véase la respuesta a la pregunta 5.

CCTD-RN: Añádase: «c) Crear instituciones y penalizar a quien las viole».

*Egipto. FEI: a)* Sí.

*Eslovenia. RAE:* Sí.

*Finlandia. b)* Deberían respetarse las prácticas nacionales. El refrendo de los programas nacionales no debería estar condicionado por procedimientos estrictos, lo que podría dificultar su ratificación.

TT: Véase la respuesta a la pregunta 5.

*Francia.* Cada año, en todo el mundo, dos millones de hombres y mujeres pierden la vida a consecuencia de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales. Esta realidad dramática y esta pérdida humana y económica justifican un esfuerzo mayor del que se está realizando en la actualidad. Dicho esfuerzo debería movilizarse de las siguientes maneras: i) formulando un programa nacional de seguridad y salud en el trabajo que fuese más que un mero programa de acción, implicase a todas las partes interesadas y todos los medios de acción existentes e indicase claramente los recursos humanos y financieros asignados a su aplicación; y ii) haciendo de la seguridad y la salud en el trabajo una prioridad política. El actual Plan de Salud en el Trabajo (*Plan Santé Travail*) de Francia satisface ambos criterios.

*Grecia. b)* Sí, pero sin perjuicio del significado de «máximas autoridades gubernamentales».

*Italia.* Es importante difundir y aplicar ampliamente los programas nacionales para aumentar la sensibilización de todos los actores implicados en la seguridad y la salud en el trabajo, sobre la base de una mayor sensibilización respecto de la importancia de promover una cultura de la prevención.

Unión General de Trabajadores (UGL): a) Sí.

*Jamaica. JEF:* Sí. Debe haber participación gubernamental al máximo nivel. Con esto se aspiraría también a legitimar el proceso, dándole un cierto carácter de obligado cumplimiento en los casos en los que es posible que haya fallos a nivel local.

*Japón. b)* La frase «las máximas autoridades gubernamentales» debería cambiarse por «autoridades gubernamentales de alto nivel». Los programas nacionales deben revisarse, según proceda, a la luz de los últimos conocimientos disponibles, y esta frase, o tal como está redactada, podría interpretarse como que son absolutamente necesarias una resolución de la Dieta o una decisión del Gabinete. Por consiguiente, es inapropiada.

Nippon Keidanren: Sí.

*Libano.* Los programas nacionales podrían hacer más hincapié en algunos sectores económicos que en otros dados sus amplios riesgos, y, por tanto, dar prioridad a su aplicación. Dar a conocer los programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo es la base fundamental para el medio de aplicación.

Es importante formular estos programas de una manera simple, sin complicaciones y sin detenerse en detalles, y fijar mecanismos claros para su aplicación.

ALI: *b)* Con cooperación y coordinación entre los ministerios y las instituciones competentes.

*Luxemburgo.* De conformidad con el principio de impedir que se produzcan problemas, son necesarios «programas nacionales de prevención integrados para la seguridad y la salud de los trabajadores». Los costos de una seguridad deficiente, que disminuyen los beneficios de las empresas, y, por encima de todo, la realidad dramática de esta catástrofe humana hacen imperativas dos vías de acción. En primer lugar, la formulación de un programa nacional de prevención y de seguridad y salud en el trabajo que trascienda el ámbito de un mero plan de acción. En esto deben implicarse todas las partes interesadas y todos los instrumentos existentes, y han de estar claramente visibles todos los recursos humanos y financieros dedicados a su aplicación. En segundo lugar, la colocación de la SST en pie de igualdad con la economía, las finanzas, el medio ambiente, los asuntos relativos a la calidad, etc.

*Malta.* *a)* Sí. Los Miembros deberían dar prioridad a la sensibilización y a la educación antes de intensificar la acción. *b)* No. La seguridad y la salud en el trabajo deberían ser administradas por un órgano, por ejemplo, un organismo o una autoridad, de carácter independiente. Sin embargo, este órgano independiente debería, en última instancia, rendir cuentas ante las autoridades gubernamentales.

*México.* *a)* Sí. En el instrumento se debería especificar que la formulación, publicación y aplicación de los programas nacionales de seguridad y la salud en el trabajo son potestativas para cada Estado Miembro. *b)* No: el instrumento debe ser parte de una cultura laboral, y la responsabilidad de su aplicación corresponde a los sectores productivos y a las autoridades gubernamentales competentes.

COPARMEX: Sí a ambas.

*Mongolia.* MONEF: *a)* Sí.

*Mozambique.* MW: Sí. *a)* Cada Estado Miembro debería disponer.

*Noruega.* *b)* Esto podría servir para colocar la seguridad y la salud en el trabajo en un lugar destacado de los programas de trabajo de cada país.

*Nueva Zelandia.* Business NZ: Para resultar eficaz, un marco de promoción ha de expresarse en términos generales. Por consiguiente, estas dos preguntas no deben responderse afirmativamente. La manera en que cada país aplica un marco de promoción ha de determinarla el propio país.

*Países Bajos.* Esto contribuirá a colocar la seguridad y la salud en el trabajo en un lugar más destacado del programa de trabajo de todos los actores pertinentes.

VNO-NCW: Sí a *a)*, y no a *b)*, que constituye un ejemplo de poco criterio. El gobierno es el gobierno.

FNV, CNV y Unie mhp: *a)* Sí, este es el principal objetivo del instrumento. *b)* Tiene menos importancia. Deberían refrendar y emprender un programa nacional de esta naturaleza las principales autoridades en materia de seguridad y salud en el trabajo (normalmente, el departamento gubernamental de inspección de la seguridad y salud en el trabajo).

*Panamá.* Cada Estado Miembro debería realizar lo señalado en los literales *b)* y *a)*, en ese orden.

*Papua Nueva Guinea.* *a)* Esto implica la utilización de los medios de comunicación y de otras organizaciones institucionales a fin de dar realce a estos programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo ante cada ciudadano, esté empleado o desempleado. Los programas pueden incluso incorporarse al plan de estudios de la enseñanza, de forma que los niños aprendan los aspectos básicos de la SST a medida que crecen. Esto puede prepararlos de una forma óptima para pasar a formar parte de la fuerza de trabajo. *b)* El gobierno debería tomar la delantera y encabezar la formulación y la potenciación de estos programas nacionales. También debería estar disponible para refrendar y emprender estos programas desde sus máximas instituciones.

*Polonia.* Véase la respuesta a la pregunta 5.

Solidarność: Sí.

*Portugal.* Sí. Sin embargo, el establecimiento de objetivos y prioridades debería dejarse a discreción de los Estados Miembros.

CIP: Véase la respuesta a la pregunta 5.

CTP: Véase la respuesta a la pregunta 5.

*Reino Unido.* b) Nosotros lo hemos hecho con la iniciativa «Revitalizar la Salud y la Seguridad» y con la nueva «Una estrategia para la salud y la seguridad en el lugar de trabajo en Gran Bretaña para 2010 y en adelante», así como con otras iniciativas similares en Irlanda del Norte.

CBI: En el instrumento deberían disponerse ambos puntos, procurando al mismo tiempo la participación de todos aquellos que son parte en su materialización en el ámbito de cada empresa.

TUC: Véanse las observaciones generales.

*Sudáfrica.* BUSA: Sí.

*Suiza.* UPS: a) No en lo que respecta a la formulación de programas nacionales, dada nuestra respuesta a la pregunta 5. Cada país debe definir sus propias prioridades. Por otra parte, nada parece indicar que los programas de un determinado país, sectoriales o de otra índole, no deban hacerse públicos para que otros países puedan aprovecharlos. b) No, aun más de plano. En Suiza, los «programas» en la materia no son aprobados por el Consejo Federal, que delega la responsabilidad de su aprobación en los órganos de aplicación competentes en el ámbito de la Confederación y de los cantones (Seco, CFST, SUVA y oficinas de trabajo cantonales).

USS/SGB: Sí.

*Turquía.* Sí, en una recomendación.

*¿Debería disponerse en el instrumento que dichos programas nacionales deberían ser formulados y revisados sobre la base de un análisis de la situación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo, incluido el sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo?*

**P. 7**

*Número total de respuestas: 91.*

*Afirmativas: 87.* Alemania, Arabia Saudita, Argentina, Austria, Azerbaiyán, Bahrein, Bangladesh, Barbados, Belarús, Bélgica, Botswana, Brasil, Bulgaria, Burkina Faso, Canadá, Chad, República Checa, China, Chipre, República de Corea, Costa Rica, Croacia, Cuba, Dinamarca, Ecuador, Egipto, El Salvador, Emiratos Arabes Unidos, España, Estonia, Filipinas, Finlandia, Francia, Gabón, Grecia, Guatemala, Haití, Honduras, Hungría, India, Indonesia, Irlanda, Italia, Japón, Kazajstán, Kuwait, Letonia, Líbano, Lituania, Luxemburgo, Madagascar, Malasia, Malawi, Malta, Marruecos, Mauricio, México, República de Moldova, Mongolia, Mozambique, Nicaragua, Níger, Nigeria, Noruega, Omán, Países Bajos, Panamá, Papua Nueva Guinea, Portugal, Reino Unido, Rumania, Senegal, Singapur, República Arabe Siria, Sri Lanka, Suecia, Suriname, Tailandia, República Unida de Tanzania, Túnez, Turquía, Ucrania, Uruguay, Venezuela, Viet Nam, Zambia y Zimbabwe.

*Negativas: 3.* Benin, Nueva Zelandia y Polonia.

*Otras respuestas: 1.* Australia.

*Australia.* Véanse las observaciones generales.

ACCI: Sí. Todos los programas nacionales deberían ser revisados. En experiencia de Australia, el programa nacional tendría fijado un límite temporal a partir del cual poder evaluar los progresos.

ACTU: Sí.

*Austria.* Sí, en una recomendación, no en un convenio.

ÖGB: Véase la respuesta a la pregunta 4.

BAK: Los programas de duración determinada deberían ser evaluados sólo en lo que respecta a la mejora de la salud y la seguridad de los trabajadores, la participación del trabajador respecto de esas cuestiones en el ámbito del trabajo, y el marco institucional básico en materia de seguridad y salud en el trabajo (incluida la inspección del trabajo).

*Benin.* Dado que la formulación de un buen programa nacional se basa en un análisis pertinente de la situación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo, resulta inapropiado que se disponga en el convenio este principio fundamental, esto es, el análisis de la situación nacional. Por otra parte, cuando se desarrollen nuevos procedimientos en un país, deberían revisarse los programas nacionales con arreglo al cambio registrado en el mapa de riesgos.

CNP: Sí.

*Bulgaria.* Un análisis es el punto de partida para la formulación de prioridades y objetivos y para la supervisión de los progresos.

*Canadá.* Es necesario un análisis de esta índole a fin de evaluar la eficacia de los programas nacionales y medir los progresos realizados.

CEC: Véase la respuesta a la pregunta 3.

*Chile.* CPC: Sí.

*Costa Rica.* CCTD-RN: Se deben evaluar anualmente las instituciones y los programas de seguridad y salud en el trabajo.

*El Salvador.* Conviene que se mencionen los mecanismos a través de los cuales se analice la situación nacional, por ejemplo, diagnóstico nacional, encuesta nacional y los informes estadísticos de los sistemas de registro de siniestralidad laboral entre otros.

*Eslovenia.* RAE: Sí.

*Finlandia.* TT: Véase la respuesta a la pregunta 5.

*Francia.* Un programa nacional de seguridad y salud en el trabajo debería abarcar varios años y estar adaptado al sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo. Esto presupone un conocimiento preciso de la situación nacional con respecto a la seguridad y la salud en el trabajo. El objetivo es el de formular claramente la política de prevención y sus objetivos y el de prever las herramientas necesarias para la revisión y adaptación del programa nacional de seguridad y salud en el trabajo. Con objeto de tener un conocimiento preciso de la situación con respecto a los riesgos profesionales, han de cumplirse las siguientes condiciones básicas: i) supervisión científica e inspección transparentes, independientes y objetivas, basadas en la colaboración entre organismos públicos y privados; ii) existencia de un sistema para el registro y la notificación de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales lo suficientemente coherente como para ser prácticamente exhaustivo y, por tanto, independiente de otros procedimientos. El instrumento de promoción podría basarse en el Protocolo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), y en la Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194), adoptados ambos en la 90.<sup>a</sup> reunión (junio de 2002) de la Conferencia Internacional del Trabajo, y iii) desarrollo de indicadores de avance distintos de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.

*Gabón.* CPG: Sí. Esto hace posible que se tengan en cuenta los diferentes niveles de desarrollo de los distintos países, al tiempo que se permite que los niveles básicos mínimos de salud y seguridad en el trabajo sean obligatorios y se impongan a todos los países.

*India.* Habida cuenta del mayor uso de sustancias altamente tóxicas y de nuevas tecnologías, la identificación de los problemas nacionales en materia de seguridad y salud en el trabajo en los ámbitos operativos clave precisaría una revisión de los programas nacionales.

*Italia.* Es importante basar la formulación de los programas en los requisitos y las prioridades nacionales.

*Jamaica.* JEF: Sí. Las revisiones deberían ser recurrentes.

*Letonia.* Los programas nacionales deberían responder a los cambios y avances registrados en materia de seguridad y salud en el trabajo, dado que la situación de la vida laboral está cambiando en lo que se refiere a nuevas tecnologías, nuevos lugares de trabajo, etc.

*Líbano.* Es importante facilitar datos estadísticos relativos a accidentes del trabajo, enfermedades profesionales y a los lugares donde existen riesgos profesionales con objeto de facilitar el análisis de la situación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo.

*Luxemburgo.* Un programa nacional de seguridad y salud en el trabajo debe ser plurianual y estar adaptado al sistema nacional de SST. Esto presupone un conocimiento relativamente preciso de la situación nacional con respecto a la seguridad y la salud en el trabajo. A largo plazo, es importante hacer que sean comprensibles la política y los objetivos en materia de prevención, por una parte, y proponer los instrumentos necesarios para la revisión y la adaptación del programa nacional de seguridad y salud en el trabajo, por otra parte.

*Nicaragua.* Es fundamental contar con un perfil nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo, ya que facilita detectar problemas y evaluar su evolución en sectores concretos. Permite priorizar acciones y definir las metas, y puede llevar a una respuesta más eficaz ante las necesidades de los sectores económicos de cara a las condiciones del país. Nicaragua ya cuenta con un perfil nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo.

*Nueva Zelanda.* No. La formulación de un programa nacional debería basarse en un análisis de diversas informaciones, incluidos, aunque no exclusivamente, datos relativos a la situación y el sistema nacionales actuales. Ha de recalcarse más la importancia de mirar al futuro en lo que respecta a las tendencias demográficas y las tendencias observadas en las prácticas de trabajo, en lugar de atender sólo a la situación actual, como también ha de recalcarse el valor que puede obtenerse del análisis de los sistemas y las experiencias de otros países.

*Business NZ:* En términos absolutos, dicha disposición no encajaría bien en un marco de promoción, que debe ser flexible y general. Sin embargo, en un marco de promoción podría disponerse que en toda estrategia destinada a la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo se pudiese considerar la incorporación del concepto de un análisis de la situación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo.

*Países Bajos.* Sí, porque esto contribuirá a conseguir un mayor rendimiento del capital invertido.

*FNV, CNV y Unie mhp:* Un programa nacional que no esté debidamente relacionado con la situación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo y con el sistema nacional de SST no puede ser eficaz ni pertinente.

*Polonia.* Véase la respuesta a la pregunta 5.

*Solidarność:* Sí.

*Portugal.* CIP: Véase la respuesta a la pregunta 5.

*Singapur.* Esta disposición garantizaría que los Estados Miembros comprendan cabalmente su propio medio ambiente de trabajo interno antes de formular un sistema nacional.

*Sudáfrica.* BUSA: Si bien un análisis de la situación es una base sólida para la formulación de un programa, la exposición de los requisitos de un modo prescriptivo podría llevar a que ésta se convierta en la base del apoyo técnico y de los donantes.

*Suiza.* UPS: No. Este enfoque centralista no es en absoluto conveniente. Cada país debe tener libertad para definir sus propios métodos. El análisis al que se hace referencia en esta pregunta sería definido en el ámbito nacional, lo cual no sólo entrañaría costos innecesarios, sino que también, desafortunadamente, bloquearía diversas acciones perfectamente válidas comenzadas con un espíritu de buena voluntad.

USS/SGB: Sí.

Turquía. Sí, en un convenio.

TISK: Cada país debería poder formular su propio plan de acción nacional en materia de salud y seguridad según sus necesidades, tras un análisis de la situación nacional.

DISK: Para crear un sistema nacional, es imperativo estudiar las circunstancias nacionales, identificar las deficiencias y elaborar las medidas necesarias. Sin embargo, la OIT debería, indudablemente, incluir en el convenio orientaciones sobre la forma que debería adoptar el sistema nacional, y debería asumir la tarea de emprender iniciativas y proporcionar directrices. Esto es esencial en el caso de un país como Turquía, donde hay escasez de registros, documentos y estadísticas.

**P. 8**      ¿Debería disponerse en el instrumento que dichos programas nacionales deberían ser formulados y revisados:

- a)      en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores representativas?
- b)      según proceda, en consulta con otras partes interesadas [como las que se describen en el párrafo 49 del capítulo II]? Sírvase especificar.

Número total de respuestas: 88.

*Afirmativas:* 87. Alemania, Arabia Saudita, Argentina (a), Austria, Azerbaiyán (a), Bahrein, Bangladesh, Barbados, Belarús (a), Bélgica, Benin, Botswana, Brasil, Bulgaria, Burkina Faso, Canadá, Chad, República Checa (a), China, Chipre, República de Corea (a), Costa Rica, Croacia, Cuba (a), Dinamarca, Ecuador (a), Egipto (a), El Salvador, Emiratos Arabes Unidos, España, Estonia (a), Filipinas (a), Finlandia, Francia, Gabón, Grecia, Guatemala, Haití, Honduras, Hungría (a), India, Indonesia, Irlanda, Italia, Japón (a), Kazajstán (a), Letonia, Líbano, Lituania (a), Luxemburgo, Malasia, Malawi, Malta, Marruecos (a), Mauricio, México, República de Moldova, Mongolia, Mozambique, Nicaragua (b), Níger, Nigeria, Noruega, Nueva Zelanda, Omán (a), Países Bajos, Panamá, Papua Nueva Guinea, Portugal, Reino Unido, Rumania, Senegal, Singapur, República Árabe Siria, Sri Lanka, Suecia, Suriname (a), Tailandia, República Unida de Tanzania (a), Túnez (a), Turquía, Ucrania (a), Uruguay (a), Venezuela (a), Viet Nam, Zambia y Zimbabwe (a).

*Negativas:* 6. Argentina (b), República de Corea (b), Estonia (b), Hungría (b), Japón (b) y Polonia.

*Alemania.* DGB: b) No. Las «otras partes interesadas» del párrafo 49 del Informe IV (1) están definidas muy vagamente. Ha de observarse una clara jerarquía (tripartismo), y no puede ampliarse a voluntad el círculo de «partes interesadas». No obstante, no cabe la menor duda de que es necesaria la cooperación con estos grupos.

*Arabia Saudita.* b) Toda parte pertinente en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo.

*Australia.* Véanse las observaciones generales.

ACCI: a) Sí. b) Algunas de las «partes interesadas» a que se hace referencia participan en el proceso que puede desembocar en lugares de trabajo más seguros, pero no son las partes afectadas más importantes. Algunas tienen también intereses creados, no intereses fundamentales. Por lo tanto, la consulta con las partes interesadas ha de ser adecuada a la naturaleza de sus intereses en este ámbito.

ACTU: a) Sí. b) No. Esto podría llevar a la disolución de la autoridad de salud y seguridad y a su absorción por los sistemas de indemnización a los trabajadores o de salud pública.

*Austria.* Sí, en una recomendación, pero no en un convenio.

ÖGB: Véase la respuesta a la pregunta 4.

BAK: *a)* Los programas nacionales deberían formularse solamente en consulta con organizaciones de empleadores y de trabajadores representativas, y deberían someterse a un examen tripartito. *b)* A escala nacional, la BAK ha tenido experiencias positivas con la participación de expertos y órganos de expertos en cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo. Considera, por consiguiente, que está objetivamente justificado — y que, de hecho, es necesario — atender o incluir a órganos de expertos, como la Institución General del Seguro de Accidentes (AUVA), en una estructura tripartita siempre que surja la necesidad. No obstante, por consideraciones fundamentales relacionadas con la clara estructura tripartita de la OIT, la BAK está convencida de que debería mantenerse el énfasis puesto en una clara estructura tripartita en el contexto de cualquier convenio o recomendación de la OIT.

*Bangladesh. b)* Como se hace referencia en el párrafo 49 del Informe IV (1).

*Barbados.* Debería consultarse, cuando sea necesario, a asociaciones profesionales específicas y a instituciones de formación (por ejemplo).

BWU: *b)* No, ya que esto llevaría a la disolución de la autoridad de salud y seguridad y a su absorción, por ejemplo, en el sistema de indemnización a los trabajadores o en la salud pública.

*Bélgica. a) y b).* El Consejo Nacional del Trabajo y el Alto Consejo para la Prevención y la Protección en el Trabajo participan en la formulación de disposiciones reglamentarias relativas a la seguridad y la salud en el trabajo. Lógicamente, deberían ser consultados durante la formulación y la revisión de estos programas, junto con los interlocutores sociales y otras asociaciones representadas en el Alto Consejo.

*Benin. b)* Las organizaciones de expertos en seguridad y salud en el trabajo, los comités técnicos consultivos en materia de seguridad y salud en el trabajo y las instituciones que llevan a cabo investigaciones en la materia.

*Brasil. b)* Las ONG, los órganos representativos de los profesionales que trabajan en el ámbito en cuestión.

*Bulgaria. b)* Especialistas en seguridad y salud en el trabajo, diseñadores, constructores y productores, asociaciones profesionales, organismos científicos.

*Canadá. b)* Esto podría incluir a fabricantes y diseñadores, asociaciones industriales, expertos académicos, representantes de los consejos de salud y seguridad, asociaciones por la seguridad, colectivos profesionales, especialistas de las juntas de indemnización a trabajadores, educadores y miembros del público en general.

CEC: Véase la respuesta a la pregunta 3.

*Chad. b)* Las asociaciones de especialistas en seguridad y salud en el trabajo y otros colectivos interesados.

*Chile. CPC:* Sí.

*Chipre. b)* Asociaciones profesionales de especialistas en seguridad y salud en el trabajo, proveedores de formación en seguridad y salud en el trabajo, fabricantes y diseñadores, asociaciones profesionales, partes interesadas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

SEK: *b)* Asociaciones profesionales, particulares calificados, grupos profesionales.

PEO: *b)* Organismos especializados, como la Asociación Chipriota de Salud y Seguridad.

*Costa Rica. UCCAEP: a)* Sí.

CCTD-RN: Estas deberían ser representativas o no seleccionadas en forma aleatoria; aplicar los principios de referéndum y el plebiscito.

*Croacia. b)* Consultas con expertos competentes.

*Dinamarca. DA: b)* Esto dependerá de la situación de cada país.

LO y FTF: *b)* No. La introducción de otras consultas formales podría reducir la influencia de las autoridades de seguridad y salud y de los interlocutores sociales. Dichas consultas formales entrañan un riesgo no deseado de que se dé menos prioridad a las consideraciones de seguridad y salud. Por tanto, la LO y la FTF rechazan la propuesta, pero apoyan la coordinación con otros ámbitos de política; véanse las observaciones formuladas en relación con la pregunta 3, *g)*.

*Ecuador.* FCA: *b)* Entidades públicas, ONG, organismos internacionales.

*Egipto.* FEI: *a)* Sí.

*El Salvador.* La consulta con otras partes se realizará cuando la entidad tripartita oficial sobre temas labores lo considere conveniente.

*Emiratos Arabes Unidos.* *b)* Los departamentos gubernamentales competentes.

*Eslovenia.* RAE: Sí.

*España.* *b)* En España, en el seno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, órgano colegiado asesor.

CC.OO.: *b)* No.

CIG: *a)* Sí.

*Estados Unidos.* USCIB: En lo que respecta a *b)*, todos los ciudadanos implicados tanto en el proceso legislativo como en el proceso de reglamentación tienen derecho a participar y consultar con los funcionarios electos y nombrados en lo relativo a la legislación y los reglamentos y otras políticas nacionales referentes al lugar de trabajo.

*Finlandia.* SAK: *a)* Sí. *b)* No en principio, si bien en algunos casos podría consultarse a compañías de seguros e instituciones de investigación.

*Francia.* Al formular y revisar el programa nacional, las organizaciones de empleadores y de trabajadores representativas son, y deberían seguir siendo, los interlocutores prioritarios del Estado. El mundo del trabajo y la manera en que éste se organiza son, por definición, los que originan los riesgos profesionales y determinan su naturaleza específica. Por consiguiente, deberían celebrarse consultas con los interlocutores sociales, como representantes legítimos del mundo del trabajo. Dicha consulta es un requisito para la formulación y revisión de cualquier programa nacional de seguridad y salud en el trabajo, pero no el único. Los riesgos profesionales específicos no existen de forma aislada. En la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores deberían intervenir también las políticas ambiental, de salud pública y de educación, que redundan en interés de la sociedad en su conjunto, no solamente del mundo del trabajo. Por consiguiente, no se plantea ninguna objeción a que se permita a otros representantes de la sociedad civil — como las asociaciones de víctimas — que expresen sus opiniones en la formulación y revisión de un programa nacional de seguridad y salud en el trabajo, a fin de que se tomen en cuenta todos los aspectos que pueden tener repercusiones en los riesgos profesionales y en la política de prevención. Los intercambios con «la sociedad civil» pueden ser un complemento útil en el diálogo y las consultas celebrados entre el Estado y los interlocutores sociales, pero en ningún caso pueden sustituirlos.

*Gabón.* CPG: *b)* Debería también consultarse a las instituciones de la sociedad civil encargadas de la SST y especializadas en la materia, a fin de conocer sus opiniones. Dada la difusión en algunos países de la medicina tradicional sujeta a honorarios u objeto de comercio, sería útil que las asociaciones de medicina tradicional, en particular, dieran sus puntos de vista, dado que es un hecho reconocido que ésta es utilizada por los trabajadores de todos los sectores y todas las categorías.

*Grecia.* *b)* Los gobiernos y las organizaciones científicas competentes.

*Guatemala.* *b)* Se podría interesar a las instituciones de la sociedad civil.

*Haití.* *b)* Consultar también con otras partes interesadas, como organizaciones internacionales competentes.

*India.* *b)* Organismos como las organizaciones de investigación y desarrollo, ONG, etc., ayudarían a facilitar datos justificantes al finalizar las cuestiones de ámbito nacional prioritarias mientras se formula

un programa nacional. Por consiguiente, incluir expertos nacionales en la materia y ONG que se ocupen de las cuestiones relativas a la seguridad y la salud en el trabajo y asociaciones profesionales.

*Indonesia.* b) Consultar con las instituciones nacionales de seguridad y salud en el trabajo, ONG, instituciones académicas y asociaciones profesionales conexas.

*Italia.* b) Organismos e instituciones de ámbito nacional o territorial con tareas y responsabilidades en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo.

CGIL: b) En particular, organismos institucionales y autoridades nacionales y territoriales que tengan tareas y responsabilidades relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo.

*Jamaica.* JEF: a) Sí. b) Sí, como otras partes interesadas, con inclusión de organizaciones profesionales de los profesionales de la salud, ingenieros y profesionales de la salud y la seguridad.

*Japón.* b) No. Es difícil consultar con partes distintas de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Pueden surgir problemas al aplicar las disposiciones literalmente.

Nippon Keidanren: Sí. Debería darse prioridad a la consulta entre entidades tripartitas.

*Líbano.* b) Existen otros ministerios competentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como consejos oficiales y oficiosos, centros para la investigación nacional y organismos de seguros.

ALI: La recomendación debería afirmar expresamente que el ministerio encargado de la industria debería ser invitado a participar en la formulación y la aplicación de estos programas, dado que el sector industrial es el que emplea al mayor número de trabajadores. Por otra parte, estos programas deberían ajustarse a los programas nacionales para el desarrollo industrial, de forma que se permita una participación nacional general en estos programas, que deberían ser una alternativa al sistema nacional propuesto en el cuestionario.

*Luxemburgo.* b) Por específicas que sean, las amenazas a la salud de los trabajadores no son un fenómeno aislado. El medio ambiente y el comportamiento social de las personas también pueden tener repercusiones. La protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, necesariamente, se vale de las políticas relativas al medio ambiente, la salud pública, la educación, el desarrollo económico y las cuestiones relacionadas con la calidad, que, naturalmente, redundan en interés de la sociedad en su conjunto, y no solamente del mundo del trabajo.

*Malasia.* b) Organismos no gubernamentales interesados por la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo.

*Malawi.* b) Los ministerios y departamentos gubernamentales, las universidades, las instituciones de investigación, las asambleas de los municipios y distritos, las oficinas de normas y determinadas industrias.

*Malta.* b) Especialmente, otras entidades gubernamentales que no formen parte de la red tripartita nacional de seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, otros órganos que representen a sectores concretos, como los médicos, los ingenieros, los arquitectos, etc.

*Mauricio.* b) Cuando sea necesario, los fabricantes, los importadores y los proveedores.

*México.* b) En México, la planeación y los programas nacionales de desarrollo deben realizarse mediante la participación de los diversos sectores sociales, así como contar con la participación del sector educativo, investigador, organismos de tercera parte y la participación del público en general.

COPARMEX: b) Con médicos y especialistas en seguridad y salud en el trabajo. También con las partes descritas en el párrafo 49 del Informe IV (1).

*Mongolia.* b) Por ejemplo, representantes del sector informal en muchos países en desarrollo. El sector informal es una parte importante de la economía y del mercado de trabajo.

MONEF: a) Sí.

*Mozambique.* b) Podría consultarse a otras organizaciones socioprofesionales, así como a departamentos gubernamentales.

*Nigeria.* b) Otras partes interesadas como el Ministerio Federal de Salud, Medio Ambiente y Agricultura, el Consejo Nacional de Seguridad en el Trabajo, y asociaciones profesionales y ONG destacadas.

*Noruega.* a) La formulación de nuevas estrategias en un contexto tripartito debería ser uno de los objetivos primordiales. b) La formulación del programa es responsabilidad, principalmente, de las autoridades, en colaboración con los interlocutores sociales. Sin embargo, el asesoramiento prestado por otras partes debería tenerse en cuenta como y cuando proceda.

*Nueva Zelanda.* b) Deberían celebrarse amplias consultas sobre las propuestas de formulación de un programa nacional. Esto ayudará a mejorar la calidad del programa nacional finalizado y a contribuir a que existan al respecto un amplio interés y sentido de la participación. Por ejemplo, en Nueva Zelanda, la Corporación para la Indemnización por Accidentes y otros organismos como la Autoridad de Aviación Civil y la Autoridad de Seguridad Marítima, de carácter nacional, tienen una responsabilidad directa en el logro de resultados favorables en materia de salud y seguridad en el lugar de trabajo.

Business NZ: Sí, siempre que se disponga que estas mismas organizaciones deberían participar en toda revisión ulterior.

*Países Bajos.* b) Dichos programas (y su aplicación) se beneficiarán del aporte de los diversos actores pertinentes de la infraestructura nacional de seguridad y salud en el trabajo, incluidas las asociaciones de profesionales de SST.

VNO-NCW: Las otras partes a que se hace referencia en b) pueden variar de un país a otro.

FNV, CNV y Unie mhp: En el nuevo instrumento también podría apelarse a los Miembros a que promuevan el bipartismo o la negociación colectiva acerca de algunos elementos de los programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo. La experiencia de los Países Bajos ha demostrado que la concertación de convenios colectivos entre los empleadores y los empleados puede ser un elemento importantísimo en el desarrollo gradual de un medio ambiente de trabajo más seguro y saludable.

*Panamá.* b) ONG que se vinculen con la temática laboral.

*Papua Nueva Guinea.* b) Podrían incluirse organizaciones de seguridad, organizaciones profesionales, grupos ecologistas, instituciones de seguros, departamentos y organizaciones de salud, etc.

*Polonia.* Véase la respuesta a la pregunta 5.

Solidarność: a) Sí. b) No.

*Portugal.* Sí. Las consultas con los interlocutores sociales y la búsqueda de consenso entre ellos y las instituciones sociales y económicas deben ser un elemento clave en un programa nacional de SST.

CTP: Sería más apropiado sustituir la frase «en consulta con» por «con la participación de», a fin de reflejar una relación más activa entre todas las partes interesadas.

CGTP-IN: b) Las otras partes interesadas deberían incluir expertos en seguridad y salud en el trabajo y expertos científicos o técnicos de nivel universitario u otros niveles.

UGT: a) Es fundamental garantizar consultas eficaces y la participación de los representantes de los trabajadores y los empleadores a todos los niveles, desde la organización de servicios en las empresas a la participación de los interlocutores en las entidades tripartitas. Sólo será posible formular políticas apropiadas y eficaces con la participación de las principales partes interesadas. b) En lo que respecta a la participación de otras partes en los órganos o las consultas multilaterales, esto no puede contemplarse sin determinadas reservas. Si bien podría ser importante en cierto modo, no debería nunca dar lugar a un debilitamiento no deseado de las competencias decisorias o consultivas de tales órganos ni a una acción límite en este contexto por motivos puramente económicos.

*Reino Unido.* Sería preferible evitar especificar cuáles son las partes interesadas. La frase «según proceda, en consulta con otras partes interesadas» basta por sí misma, sin tener que especificar cuáles son esas partes. Es mejor que éstas sigan figurando en el informe que acompaña a título de ejemplo.

CBI: Podría proponerse una descripción de las otras partes interesadas, pero éstas no deberían especificarse a nivel internacional, puesto que las organizaciones que son influyentes y pueden material-

zar mejoras en términos de salud y seguridad en el lugar de trabajo varían significativamente de un país a otro.

*Rumania. b)* Como ministerios, asociaciones profesionales, fabricantes y formadores en seguridad y salud en el trabajo.

*Senegal. b)* La consulta también debería implicar a profesionales de la seguridad laboral, médicos del trabajo e instituciones de seguridad y salud en el trabajo.

CNTS: La consulta también debería implicar a asociaciones de empleadores y de trabajadores y a expertos en seguridad y salud en el trabajo (véase el anexo I al Informe IV (1)).

*Singapur.* Para la gestión, el desarrollo y la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo, son necesarios un sistema nacional y un programa nacional. Estos deberían establecerse en consulta con el gobierno, los empleadores y los sindicatos.

*República Árabe Siria. b)* Ministerios de trabajo, salud, agricultura, administración local y medio ambiente, industria, información y educación; autoridades de energía nuclear; asociaciones profesionales independientes de ingenieros, ingenieros agrícolas y médicos.

*Sudáfrica. BUSA: a)* Sí, esto reviste una importancia capital a fin de garantizar que se tengan en cuenta las necesidades de los interlocutores sociales. De hecho, en el instrumento debería consolidarse el principio del tripartismo en la seguridad y la salud en el trabajo como norma general; no solamente en relación con un programa nacional.

*Suiza. UPS: a)* La UPS rechaza la idea restrictiva de los programas nacionales, pero aprueba de todo corazón la consulta con las organizaciones de los interlocutores sociales. *b)* Consultas sólo con los organismos competentes, a saber, la SECO o la CFST, no con asociaciones de especialistas en salud en el trabajo ni médicos del trabajo.

USS/SGB: *a)* Sí. *b)* No. Esto podría llevar a que se disolvieran las autoridades de seguridad y salud, y a que éstas fuesen absorbidas por los sistemas de remuneración a los trabajadores o de salud pública.

*Turquía. a)* Sí, en un convenio; *b)* sí, en una recomendación.

DISK: *b)* El Sindicato de Médicos, las asociaciones de ingenieros y arquitectos, las universidades, las asociaciones de trabajadores jubilados, los sindicatos de empleados del sector público.

*Zambia. b)* Asociaciones profesionales de especialistas en seguridad y salud en el trabajo, proveedores de formación en seguridad y salud en el trabajo, fabricantes y diseñadores, asociaciones industriales y otras categorías profesionales.

*¿Debería disponerse en el instrumento que en dichos programas nacionales se debería:* **P. 9**

- a) procurar fomentar el desarrollo de una cultura de la seguridad?*
- b) incluir metas e indicadores de avance?*
- c) cuando proceda, establecer una vinculación con otros programas y planes nacionales, como los relativos al desarrollo económico?*

*Número total de respuestas: 89.*

*Afirmativas: 87.* Alemania (*b*) y *c*), Arabia Saudita, Argentina, Austria, Azerbaiyán, Bahrein, Bangladesh, Barbados, Belarús, Bélgica, Benin, Botswana, Brasil, Bulgaria, Burkina Faso, Canadá, Chad, República Checa, China, Chipre, República de Corea (*a*) y *b*), Costa Rica, Croacia (*a*) y *c*), Cuba, Dinamarca, Ecuador (*a*), Egipto, El Salvador, Emiratos Arabes Unidos (*a*), España (*a*) y *b*), Estonia, Filipinas, Finlandia, Francia, Gabón, Grecia (*a*), Guatemala, Haití, Honduras (*a*) y *b*), Hungría, India, Indonesia, Irlanda, Italia, Japón, Kazajstán (*a*) y *c*), Kuwait, Líbano, Lituania (*a*) y *c*), Luxemburgo, Malasia, Malawi, Malta, Marruecos, Mauricio, México (*a*) y *c*), República de Moldova, Mongolia (*a*) y *c*), Mozambique, Nicaragua, Níger

(b)), Nigeria, Noruega, Nueva Zelandia, Omán (a)), Países Bajos, Panamá, Papua Nueva Guinea, Portugal, Reino Unido, Rumania, Senegal, Singapur, República Arabe Siria, Sri Lanka, Suecia (a) y b)), Suriname (a) y b)), Tailandia, República Unida de Tanzania, Túnez, Turquía, Ucrania (a)), Uruguay (a) y b)), Venezuela (a)), Viet Nam, Zambia y Zimbabwe.

*Negativas:* 8. Alemania (a)), República de Corea (c)), Croacia (b)), Letonia, Lituania (b)), México (b)), Mongolia (b)) y Polonia.

*Alemania.* DGB: a) Véase la respuesta a la pregunta 3, d). c) No.

*Australia.* Véanse las observaciones generales.

ACCI: a) Sí. Se trata de un elemento clave de cualquier sistema nacional. En principio, también estamos de acuerdo con el apartado b). En la Estrategia Nacional Australiana de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2002-2012 se han establecido metas, pero es la primera vez que se hace y, por tanto, determinaremos su eficacia cuando se examine la Estrategia. En modo alguno desearíamos comprometernos a que se incluyan metas en cada estrategia nacional. La fijación de metas es una cuestión de por sí controvertida (sobre todo para los legisladores) y, a menos que el sistema nacional vaya acompañado de otros elementos fundamentales, las metas tienen un valor limitado, aparte del que representan como herramienta de promoción. Para muchos empleadores, las metas no suponen un instrumento de motivación para el cambio cultural, y para otros han servido y sirven de parámetros del rendimiento.

ACTU: a) No. Véase la respuesta a la pregunta 3, d). b) Sí. c) Véase la respuesta a la pregunta 8, b). Es preciso evitar que la seguridad y la salud se vean coartadas por las exigencias de determinados programas económicos, como la desreglamentación.

*Austria.* Sí en una recomendación, pero no en un convenio.

ÖGB: a) Todos los Estados Miembros deberían comprometerse a desarrollar una cultura de la seguridad. Ello sólo puede lograrse mediante nuevas disposiciones legislativas y la necesaria colaboración de los trabajadores y sus representantes legalmente reconocidos y libremente elegidos.

BAK: a) Una cultura de la seguridad sólo puede desarrollarse como un complemento de las disposiciones legislativas y con la participación imprescindible de los trabajadores o sus asociaciones representativas. Una vez más, cabe hacer hincapié en la idea de que no podemos permitir que la «cultura de la seguridad» se quede en meras palabras en la declaración de la misión de la empresa, sino que debe pasar a formar parte de la práctica cotidiana y ser aplicada por los empleadores, los administradores y los directores. Además, la «cultura» no puede sustituir a los reglamentos claros y de obligado cumplimiento. c) Cabe señalar que la seguridad y salud de los trabajadores son valiosas en sí mismas y no deberían definirse en función de la situación económica.

*Barbados.* b) Se debería determinar si las metas son verdaderamente alcanzables.

BEC: a) Sí.

BWU: a) No (véase la respuesta a la pregunta 3, d)). b) Sí. c) Hay que tener cuidado para que la seguridad y la salud no se vean limitadas por las exigencias de los programas económicos, por ejemplo, la desreglamentación.

*Bélgica.* Si esos programas se desarrollaran y evaluarán mientras se aplican, podrían vincularse al plan de desarrollo sostenible que se ha puesto en práctica en un contexto más general que el de la seguridad y salud en el trabajo.

*Benin.* En el convenio se tendría que establecer que los programas nacionales sobre seguridad y salud en el trabajo no deberían aplicarse de manera aislada. Deben tenerse en cuenta los programas y planes nacionales de desarrollo económico y — lo que es fundamental — los programas nacionales de lucha contra la pobreza en los países pobres.

CNP: Sí.

*Botswana.* Los valores culturales desempeñan un papel fundamental a la hora de determinar y alcanzar metas y objetivos nacionales, por lo cual es conveniente incluir la promoción de una cultura de la seguridad en los programas nacionales.

*Brasil.* a) Se debería prestar atención al desarrollo de una «cultura de prevención» de la seguridad y salud en el trabajo.

*Canadá.* a) El desarrollo de una cultura de la seguridad debería ser el objetivo último de los programas nacionales, a fin de reducir tanto el número de fallecimientos en el lugar de trabajo como la cantidad, la frecuencia y la gravedad de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. Toda cultura de la seguridad debería contribuir al logro de un clima social en el que se apoyen y defiendan de manera generalizada esos objetivos. c) Debería fomentarse el establecimiento de vínculos adecuados con diversos programas y políticas en las esferas del desarrollo social y económico, la educación, la salud pública y el medio ambiente.

CEC: Véase la respuesta a la pregunta 3.

*República Checa.* AA: a) Sí.

*Chile.* CPC: Sí.

*Chipre.* SEK: a) y b) Sí.

*Costa Rica.* UCCAEP: a) y b) Sí.

CCTD-RN: b) Establecer un banco de indicadores interdisciplinarios respecto a la seguridad y salud en el trabajo.

*Dinamarca.* b) Se deberían establecer objetivos para cuantificar las metas e indicadores de avance.

LO y FTF: a) No. Véase la respuesta a la pregunta 3, d), en la que se propone una definición y formulación distintas como condición para aceptar esa referencia. c) No. Véase la respuesta a la pregunta 8, b). La interacción, por ejemplo, con los recortes económicos y la desreglamentación puede provocar que no se preste la debida atención a las cuestiones de seguridad y salud. Los sindicatos daneses no pueden responder afirmativamente a esta pregunta en las circunstancias actuales, aunque siguen siendo partidarios de la coordinación con otras esferas de política (véase la propuesta sobre un nuevo párrafo g) en la pregunta 3).

*Ecuador.* FCA: Sí.

CCQ: a) Sí.

*Egipto.* FEI: a) Sí.

*Eslovenia.* RAE: Sí.

*España.* c) Puede interesar en algunos casos, pero no es necesario.

CC.OO.: c) No. La salud es un derecho que debe primar sobre cualquier consideración económica.

*Estados Unidos.* USCIB: b) No. El establecimiento de metas e indicadores concretos es una medida prescriptiva y, por tanto, intrínsecamente incompatible con el carácter del instrumento de promoción que se está examinando.

*Estonia.* EAKL: a) No.

*Finlandia.* TT: Véase la respuesta a la pregunta 5.

SAK: a) Véanse las observaciones generales sobre terminología. c) Es importante tener en cuenta la integración de las cuestiones de seguridad y salud en otros programas sin que ello vaya en detrimento de los programas de SST.

*Francia.* Un programa nacional de seguridad y salud en el trabajo merece la adopción de un enfoque global y no compartimentado. El aspecto principal debería ser la promoción de una cultura de la seguridad (como se define en la pregunta 3, d)). La eficacia de un programa de seguridad y salud en el trabajo, como la de cualquier política, se mide comparando los resultados logrados con los objetivos que deben fijarse al comienzo y que han de ser tanto cuantitativos como cualitativos. El establecimiento desde un primer momento de indicadores de la actividad y los resultados es la única manera de llevar a cabo una evaluación provechosa. Francia considera esencial que los programas de seguridad y salud en el trabajo

fijen objetivos concretos, acompañados de indicadores pertinentes. Es necesario elaborar nuevos indicadores y determinar los instrumentos más adecuados para supervisarlos. Los programas de seguridad y salud en el trabajo tampoco pueden desarrollarse sin tener en cuenta el entorno económico y social. El mundo del trabajo está, por su propia naturaleza, en constante evolución: ningún programa para la prevención de los riesgos laborales puede ser ajeno a la realidad circundante. En particular, debería defender los intereses de los trabajadores sin descuidar la situación económica de la empresa: esa fórmula es factible cuando se parte de la base de que invertir en la prevención de los riesgos laborales resulta rentable tanto en términos humanos como económicos.

*Gabón. CPG:* a) El hecho de que la seguridad y salud en el trabajo formen parte de las costumbres cotidianas es una cuestión de educación general, ya que se trata de un tema de salud pública. b) Sería oportuno, ya que cualquier proyecto ha de poder evaluarse para determinar los resultados obtenidos en relación con los objetivos fijados. Además, la política de SST y otros planes nacionales y el desarrollo económico están claramente relacionados. El ejemplo más evidente es la pandemia de SIDA, que se ha convertido en un verdadero problema para la seguridad y el lugar de trabajo, al igual que otras enfermedades como la malaria.

*Grecia. b)* Se debería modificar el instrumento para que estableciera lo siguiente: «incluir metas para la mejora de las condiciones de trabajo basadas en elementos cualitativos y, eventualmente, cuantitativos». Los indicadores de avance son demasiado preceptivos para un programa nacional, ya que ocultan elementos cuantitativos sin proteger la objetividad de la evaluación de los avances, dado que hay muchos factores externos e imprevisibles que les afectan. c) Se debería modificar la formulación para que estableciera lo siguiente: «aspirar a establecer una vinculación con otros planes y políticas nacionales». Ello proporcionaría a los Miembros la flexibilidad necesaria para integrar la seguridad y salud en el trabajo en otras políticas nacionales (por ejemplo, de educación, seguridad social, salud pública y medio ambiente) cuando sea oportuno y sin verse obligados a vincular el programa nacional sobre seguridad y salud — que, por definición, presenta algunas limitaciones — con otros programas nacionales.

*Italia. c)* En particular, los programas encaminados a ofrecer incentivos a las empresas para que mejoren de manera gradual los niveles de seguridad y salud en el trabajo.

UGL: a) y b) Sí.

CGIL: Sí.

*Jamaica. JEF:* a), b) y c) Sí.

*Japón. c)* Sí. Sin embargo, no se trata de una obligación básica mínima que deba establecerse en un convenio, sino en una recomendación. La vinculación o no de los programas de seguridad y salud en el trabajo con otros programas nacionales dependerá en gran medida de la situación de cada país.

*Letonia. No.* Cada Miembro debería decidir si los aspectos enumerados en la pregunta 9 han de reflejarse en los programas nacionales. En Letonia, los apartados a) y b) forman parte del proceso habitual de elaboración de programas nacionales en una u otra esfera, y ello ya se establece en la legislación nacional. Por consiguiente, no sería necesario incluir una obligación de ese tipo en el instrumento.

*Líbano. c)* La idea expuesta en este apartado depende de las posibilidades de aplicación. Se trata de una cuestión fundamental para la adopción de un programa eficaz. El desarrollo económico es la base del éxito de todo programa nacional, plan de acción o estrategia que se adopte en cualquier esfera. El desarrollo social también es una base fundamental para el desarrollo sostenible. Es importante disponer de los recursos financieros y los medios necesarios para poner en marcha esos programas.

*Lituania. b)* Es muy difícil prever y alcanzar metas concretas en la esfera de la seguridad y salud en el trabajo.

*Luxemburgo. a)* Todo programa nacional de seguridad y salud en el trabajo merece un enfoque global y no compartimentado. La promoción de una «cultura de la seguridad» debería ser un paso adelante hacia el logro de una cultura del bienestar de los trabajadores. b) La eficacia de los programas de seguridad y salud en el trabajo se mide gracias a los resultados obtenidos y en función de los objetivos cuantitativos y cualitativos previamente fijados. La única manera de realizar una evaluación precisa es utilizando indi-

cadadores de la actividad y los resultados desde el primer momento. Los programas de seguridad y salud en el trabajo deben establecer objetivos concretos e indicadores pertinentes. Para ello, se deben adoptar nuevos indicadores y los instrumentos más adecuados para hacer un seguimiento a ese respecto. *c)* No se puede formular un programa de seguridad y salud en el trabajo sin tener en cuenta las condiciones económicas y sociales generales. El mundo del trabajo está, por su propia naturaleza, en constante evolución; un programa destinado a proteger la salud de los trabajadores no puede aplicarse al margen de la situación circundante. En particular, debe defender los intereses de los trabajadores y tener plenamente en cuenta al mismo tiempo la situación económica de las empresas. Ese equilibrio es factible cuando la prevención de los riesgos para la salud de los trabajadores se considera una inversión valiosa desde una perspectiva tanto humana como económica.

*Malawi.* Los programas nacionales no deberían limitarse a «establecer una vinculación con» otros programas y planes de desarrollo económico sino «formar parte de» ellos.

*Malta.* Los programas deberían ser lo suficientemente flexibles como para que los Estados Miembros pudieran adaptarlos a sus circunstancias concretas.

*Marruecos.* FCCIS: Sí.

*México.* *b)* No. En caso de que se desee incluir indicadores dentro del instrumento, se sugiere que cada país determine sus propios indicadores de avance.

COPARMEX: *a)*, *b)* y *c)* Sí.

*Mongolia.* *b)* No es necesario.

MONEF: *a)* Sí.

*Mozambique.* Es fundamental que el programa nacional de seguridad y salud en el trabajo tenga en cuenta el desarrollo económico del país.

MW: *a)* y *b)* Sí.

*Noruega.* *c)* Debe hacerse de manera que no se dificulte el desarrollo de la seguridad y salud en el trabajo.

*Nueva Zelanda.* *a)* Véase la respuesta a la pregunta 3, *b)*. Cabe subrayar que el desarrollo de una cultura del lugar de trabajo que produzca resultados positivos para la seguridad y la salud exige el compromiso de los empleadores y una participación efectiva de los trabajadores. En términos más generales, se requiere un compromiso activo de las redes industriales y de toda la comunidad con la promoción de la seguridad y salud en el lugar de trabajo. La cultura del lugar de trabajo es un medio para lograr un fin y no un fin en sí mismo. *b)* Nueva Zelanda es partidaria de la inclusión de indicadores de avance pero no de la obligación de incluir indicadores y metas cuantitativos a escala nacional. Ello podría provocar que no se prestara la suficiente atención a las cuestiones de salud en el trabajo, ya que son más difíciles de medir mediante datos administrativos rutinarios. Se debería promover la elaboración y el uso de indicadores cuantitativos válidos y fiables mediante un programa nacional.

Business NZ: El instrumento no debería ocuparse de cuestiones que corresponden más bien a los programas nacionales. Un instrumento de promoción no debería ser prescriptivo, sino promover el concepto de seguridad y salud en el trabajo y dejar la cuestión de la aplicación en manos de cada país.

NZCTU: Véanse las observaciones formuladas en relación con la pregunta 3.

*Países Bajos.* *c)* Puede que no funcione en todos los casos; podría haber intereses opuestos.

VNO-NCW: *b)* También se deben incluir metas cualitativas.

FNV, CNV y Unie mhp: Sí. La Conferencia debe tener en cuenta el significado de la expresión «cultura de la seguridad». En la industria nuclear tiene un significado preciso, pero en otros sectores no tanto. Si no se utiliza el término con cuidado, algunos años después de la adopción de un nuevo instrumento, la distorsión de su significado podría restarle valor. *b)* Sí, pero no debería establecer con detalle la forma de medir esas metas e indicadores. En los Países Bajos la experiencia ha demostrado que cada sector tiene sus preferencias al respecto. Sin embargo, es muy importante que el nuevo instrumento disponga que las metas e indicadores de avance se expresen de forma muy clara y concreta. *c)* Sí, porque la coherencia

de las políticas es una cuestión muy importante. Sin embargo, esa medida no debería convertirse en un obstáculo para la formulación de un programa nacional sobre seguridad y salud en el trabajo.

*Polonia.* Véase la respuesta a la pregunta 5.

Solidarność: a) y b) Sí. c) No.

*Portugal.* CIP: El instrumento sólo debería utilizarse para promover el desarrollo de una cultura de la seguridad.

UGT: Véanse las observaciones generales.

*Reino Unido.* Sí. En el instrumento se debería establecer que uno de los objetivos de los programas nacionales es la obtención de datos e información sólidos para poder estudiar la posibilidad de fijar metas e indicadores de avance. c) Sí. El establecimiento de vínculos entre la seguridad y salud y otros «programas y planes nacionales» es inevitable. Ese es el enfoque que ha adoptado el Reino Unido respecto de la integración de la seguridad y salud en el trabajo en otras iniciativas de política. La expresión «cuando proceda» ofrece suficiente flexibilidad.

*Senegal.* CNTS: a) Sí.

*Singapur.* b) Las metas e indicadores ayudarían a los Estados Miembros a formarse una idea precisa de la eficacia de sus programas nacionales.

*Sri Lanka.* EFC: b) No, eso debe decidirse a escala nacional. c) Es conveniente.

*Sudáfrica.* BUSA: a) Sí, ése debería ser el objetivo del instrumento, que debería adoptar la forma de una declaración. b) Se debería dejar que las estructuras tripartitas decidieran. Sería mejor incluir las metas y los indicadores en otra sección dedicada al control y la gestión de los resultados. c) Sí. Una cultura de la seguridad sólo es posible cuando los programas de seguridad y salud en el trabajo se adaptan a las políticas y programas macroeconómicos generales. En el instrumento se debería establecer la obligación de los Miembros de promover el desarrollo de una cultura de la seguridad y su vinculación con otras iniciativas nacionales en materia de desarrollo sostenible.

*Suecia.* a) Debería hacerse referencia a «una cultura preventiva de la seguridad y la salud».

*Suiza.* UPS: a) Teniendo en cuenta las reservas expresadas por la UPS sobre los programas nacionales, el contenido sólo podría aceptarse si figurara en una declaración de intenciones. Ello no debería crear la obligación de formular o aplicar «programas». b) No. Cada país debería establecer el enfoque que considere más eficaz a ese respecto. c) Sí, teniendo en cuenta las reservas de la UPS.

USS/SGB: a) No, véase la respuesta a la pregunta 3, d). b) Sí. c) Véase la respuesta a la pregunta 8, b). Se debería prestar atención para evitar que la seguridad y salud sufran las limitaciones impuestas por determinados programas, como la desreglamentación.

*Tailandia.* Sí, a fin de promover un sistema de autorreglamentación a escala empresarial.

*Turquía.* En un convenio. Los medios para desarrollar una cultura de la seguridad deberían establecerse en una recomendación.

TISK: El principio de prevención debería ser la prioridad fundamental.

*Venezuela.* Una estrategia fundamental para la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales es, sin duda, la promoción de una cultura de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo.

### Sistema nacional

**P. 10** ¿Debería disponerse en el instrumento que cada Miembro debería establecer y desarrollar un sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo?

Número total de respuestas: 90

*Afirmativas:* 88. Alemania, Arabia Saudita, Argentina, Australia, Austria, Azerbaiyán, Bahrein, Bangladesh, Barbados, Belarús, Bélgica, Benin, Botswana, Brasil, Bulgaria, Burkina Faso, Canadá, Chad, República Checa, China, Chipre, República de Corea, Costa Rica, Croacia, Cuba, Dinamarca, Ecuador, Egipto, El Salvador, Emiratos Arabes Unidos, España, Estonia, Filipinas, Finlandia, Francia, Gabón, Grecia, Guatemala, Haití, Honduras, Hungría, India, Indonesia, Irlanda, Italia, Japón, Kazajstán, Kuwait, Líbano, Lituania, Luxemburgo, Madagascar, Malasia, Malawi, Malta, Marruecos, Mauricio, México, República de Moldova, Mongolia, Mozambique, Nicaragua, Níger, Nigeria, Noruega, Omán, Países Bajos, Panamá, Papua Nueva Guinea, Polonia, Portugal, Reino Unido, Rumania, Senegal, Singapur, República Arabe Siria, Sri Lanka, Suecia, Suriname, Tailandia, República Unida de Tanzania, Túnez, Turquía, Uruguay, Venezuela, Viet Nam, Zambia y Zimbabwe.

*Negativas:* 2. Letonia y Nueva Zelandia.

*Australia.* ACCI: En términos generales, es conveniente adoptar un enfoque nacional. Sin embargo, por «enfoque nacional» entendemos un enfoque basado en las circunstancias de cada país. Ello incluye un sistema en el que se desarrollen enfoques nacionales en las esferas oportunas, pero en el que también se establezcan muchos programas, e incluso leyes, sobre una base estatal, local o sectorial. Todo enfoque nacional debe prever la elaboración de leyes y sistemas de esta manera.

*ACTU:* Sí. Sin embargo, la propuesta del gráfico 2.1 del Informe IV (1), en el que se describe «el enfoque de los sistemas de gestión de la SST a nivel nacional», no debería establecer como primera medida la promoción de una cultura de la seguridad.

*Austria.* ÖGB: Véase la respuesta a la pregunta 4.

*BAK:* Los sistemas nacionales deberían basarse en las normas de la OIT vigentes que se establecen en los convenios y las recomendaciones pertinentes.

*Benin.* CNP: Sí.

*Dinamarca.* LO y FTF: Sí, pero los sindicatos daneses no podemos estar de acuerdo con la propuesta que figura en el gráfico 2.1 del Informe IV (1), en la que se describe «el enfoque de los sistemas de gestión de la SST a nivel nacional». Véanse las observaciones formuladas en relación con la pregunta 3, d). El hecho de «promover la cultura de la seguridad» no debe presentarse como la primera medida de los programas de seguridad y salud en el trabajo.

*El Salvador.* Es conveniente y altamente recomendable aprovechar la estructura existente.

*Eslovenia.* RAE: Sí.

*Finlandia.* TT: Véase la respuesta a la pregunta 5.

*SAK:* Sí, pero véanse las observaciones generales sobre la terminología.

*Francia.* Toda política debe basarse en una organización. Cualquier programa nacional de seguridad y salud en el trabajo exige la formulación, el desarrollo o la adaptación de un sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo. En Francia este sistema lleva funcionando desde 1946.

*Grecia.* SEV: Con respecto a los sistemas nacionales, los Estados Miembros deberían elegir el sistema, las medidas y los instrumentos que se adaptan a sus condiciones sociales, políticas y económicas concretas, dentro del marco de la declaración.

*Italia.* El desarrollo de una infraestructura a nivel nacional que incluya servicios básicos de salud en el trabajo es fundamental para que los programas de seguridad y salud en el trabajo obtengan buenos resultados.

*Jamaica.* JEF: Sí.

*Letonia.* No. La expresión «sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo» fue rechazada tanto por los interlocutores sociales como por el Gobierno, ya que sólo podía utilizarse de manera informal y no

en disposiciones y documentos jurídicos. Huelga decir que cada Estado Miembro debería tener un sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo para garantizar un entorno laboral seguro y saludable a escala nacional, pero ello no tiene que establecerse necesariamente en el instrumento.

*Libano.* Los aspectos relacionados con el contenido de este sistema que revisten importancia son los siguientes: crear comités de seguridad y salud a nivel empresarial y nacional; disponer de estadísticas exactas y de gran alcance sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; disponer de médicos especializados en el ámbito de la medicina del trabajo y la prevención de accidentes, y ofrecer programas de educación y capacitación a distintos niveles sobre la seguridad y salud en el trabajo y cuestiones relacionadas con el entorno laboral para promover la formación de especialistas calificados.

*Lituania.* Cada país ha de poder tener en cuenta y evaluar las características nacionales.

*Luxemburgo.* Toda política debe basarse en una organización. Cualquier programa nacional de seguridad y salud en el trabajo debe abarcar la formulación, el desarrollo o la adaptación de un sistema nacional integrado de seguridad y salud en el trabajo.

*Marruecos.* FCCIS: Sí.

*Mozambique.* MW: Sí, pero de conformidad con las reglas y normas de la OIT.

*Nueva Zelanda.* Véanse las observaciones formuladas sobre la pregunta 4, b).

*Business NZ:* No se debería exigir a los Estados Miembros que establezcan y desarrollen un sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo. Sin embargo, se podría examinar la posibilidad de establecer programas nacionales al idear una estrategia para promover la seguridad y salud en el trabajo.

*NZCTU:* Los gobiernos tienen la responsabilidad de ofrecer un marco reglamentario efectivo sobre la seguridad y salud en el trabajo a escala nacional, sectorial y empresarial. Ello debería abarcar la formulación y aplicación de estrategias de prevención de accidentes y de protección de la salud. Todo marco de la OIT de carácter orientativo debería ser lo suficientemente flexible como para englobar no sólo principios y políticas generales, sino también una serie de normas mínimas concretas para los sectores o industrias en los que ya se ha determinado la existencia de riesgos particulares. Además, todo marco debería permitir que los países elaboraran material de apoyo para informar a los trabajadores y los empleadores de los peligros concretos o las normas mínimas en materia de empleo. Como cuestión de principios, incumbirá a los gobiernos garantizar que se establezcan esos marcos (previa consulta con los interlocutores sociales) y que se apliquen efectivamente. La legislación nacional debería asegurarse de que exista una autoridad competente para la aplicación y ejecución de las leyes y reglamentos sobre seguridad y salud en el trabajo, y los gobiernos deberían proporcionar los recursos necesarios para hacer respetar la legislación cuando las organizaciones la incumplan.

*Países Bajos.* Siempre que la definición sea suficientemente flexible.

*VNO-NCW:* La flexibilidad debe ser una característica fundamental de todo sistema nacional.

*FNV, CNV y Unie mhp:* El nuevo instrumento sólo debería contener una disposición que estipule que cada Miembro debería establecer y desarrollar un sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo si puede evitarse la duplicación de las disposiciones que figuran en los instrumentos de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo. Una disposición de ese tipo debería formularse de manera que promueva la coherencia de las disposiciones de los instrumentos de la OIT sobre ese tema, a las que debe vincularse estrechamente el nuevo instrumento. Aunque la definición de sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo satisface nuestras exigencias, cabe señalar a este respecto que es preciso concretar más los términos de esa definición en esta parte del nuevo instrumento para que éste estipule que cada Estado Miembro debería establecer y desarrollar un sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo. De lo contrario, no quedaría suficientemente claro lo que se espera de los Miembros. En nuestra opinión, es evidente que, junto con otros elementos, el marco legislativo y los convenios colectivos sobre seguridad y salud en el trabajo forman parte fundamental del sistema nacional de SST. Aparte de los aspectos arriba mencionados, la Conferencia debe examinar con precisión la relación concreta que existe entre los programas nacionales y los sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo. Es preciso que todos los Estados Miembros tengan absolutamente claro qué se espera exactamente de esa relación, por una parte, y cómo se deben

transformar o incorporar los avances de los sucesivos programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo en los sistemas nacionales de SST, por otra parte.

*Panamá.* La OIT debería procurar que se desarrolle un instrumento o marco doctrinal sectorial (pesca, industrial, manufacturero y agropecuario) armonizado, dentro del cual cada Miembro pudiera adaptar el contenido a sus propias necesidades. En el instrumento debería aparecer como una recomendación que cada Miembro establecerá y desarrollará un sistema nacional de SST en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

*Polonia.* Se deberían prever distintas soluciones. El instrumento no debería inmiscuirse en los sistemas de seguridad y salud de los Estados Miembros que ya han encontrado sus propias soluciones sistémicas.

*Solidarność:* Sí. Sin embargo, el gráfico 2.1 del Informe IV (1), titulado «El enfoque de los sistemas de gestión de la SST a nivel nacional», no debería situar en primer lugar la cultura de la seguridad. Véase la respuesta a la pregunta 3, d).

*Portugal.* Ello debe hacerse en función de las características concretas de cada Estado Miembro.

*CIP:* Debe hacerse en función de las circunstancias concretas de cada Miembro.

*CTP:* Sí, el principio es esencial, pero en ningún caso deberá ser vinculante u obligatorio, habida cuenta del mandato de la OIT.

*CGTP-IN:* Sí.

*Reino Unido.* Sí, siempre que se tengan en cuenta las circunstancias nacionales.

*Sudáfrica.* *BUSA:* Sí. El instrumento debería promover un enfoque escalonado de la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo mediante diversos instrumentos. Sin embargo, debería tenerse en cuenta el hecho de que algunos de los Estados Miembros más pobres tal vez precisen asistencia para desarrollar, promover y mantener un sistema nacional.

*Suiza.* *UPS:* No. En Suiza el enfoque adoptado actualmente en relación con la seguridad y salud en el trabajo ya es muy «sistemático».

*USS/SGB:* Sí. Sin embargo, en el gráfico 2.1 que figura en el Informe IV (1), en el que se describe «El enfoque de los sistemas de gestión de la SST a nivel nacional», no se debería ubicar en la primera fase la promoción de una cultura de la seguridad.

*Turquía.* En un convenio.

*¿Debería disponerse en el instrumento que dicho sistema nacional debería establecerse y desarrollarse:*

**P. 11**

- a) *en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores representativas?*
- b) *según proceda, en consulta con otras partes interesadas [como las que se describen en el párrafo 49 del capítulo II]? Sírvase especificar.*

*Número total de respuestas: 89.*

*Afirmativas: 87.* Alemania, Arabia Saudita, Argentina (a), Australia, Austria, Azerbaiyán (a), Bahrein, Bangladesh, Barbados, Belarús (a), Bélgica, Benin, Botswana, Brasil, Bulgaria, Burkina Faso, Canadá, Chad, República Checa (a), China, Chipre, República de Corea (a), Costa Rica, Croacia (a), Cuba (a), Dinamarca, Ecuador (a), Egipto (a), El Salvador, Emiratos Arabes Unidos, España (a), Estonia (a), Filipinas (a), Finlandia, Francia (a), Gabón (a), Grecia, Guatemala, Haití, Honduras, Hungría (a), India, Indonesia, Irlanda, Italia, Japón (a), Kazajstán (a), Kuwait (a), Líbano, Lituania (a), Luxemburgo, Malawi, Malasia, Malta, Marruecos, Mauricio, México, República de Moldova, Mongolia, Mozambique, Nicaragua (b), Níger, Nigeria, Noruega, Omán, Países Bajos, Panamá, Papua Nueva Guinea, Polonia (a), Portugal, Reino Unido,

Rumania, Senegal, Singapur, República Árabe Siria, Sri Lanka, Suecia, Suriname (a), Tailandia, República Unida de Tanzania, Túnez (a), Turquía, Uruguay (a), Venezuela (a), Viet Nam, Zambia y Zimbabwe.

*Negativas:* 9. Argentina (b), República de Corea (b), Croacia (b), Estonia (b), Hungría (b), Japón (b), Letonia, Nueva Zelanda y Polonia (b).

*Alemania.* DGB: b) No.

*Arabia Saudita.* b) Toda parte especializada en este ámbito.

*Australia.* ACCI: En general, la misma respuesta que a la pregunta 8, a).

ACTU: b) No.

*Austria.* ÖGB: Véase la respuesta a la pregunta 4.

BAK: a) Debería hacerse hincapié en la reglamentación legal y la consulta con los interlocutores sociales, esto es, las organizaciones de empleadores y de trabajadores representativas. b) En una estructura tripartita, los interlocutores sociales y los gobiernos deberían poder hacerse cargo de las opiniones de los expertos en todo momento.

*Bangladesh.* b) Como se hace referencia en el párrafo 49 del Informe IV (1).

*Barbados.* BEC: a) Sí.

BWU: b) No.

*Bélgica.* b) Representantes del Fondo de Enfermedades Profesionales y del Fondo de Accidentes del Trabajo.

*Benin.* Véase la respuesta a la pregunta 8, b).

CNP: a) Sí; b) posiblemente.

*Bulgaria.* b) Los especialistas en seguridad y salud en el trabajo, los diseñadores, los constructores y los productores, las asociaciones profesionales y los organismos científicos.

*Brasil.* Véase la respuesta a la pregunta 8, b).

*Canadá.* b) Véase la respuesta a la pregunta 8.

*Chad.* b) Véase la respuesta a la pregunta 8, b).

*República Checa.* SPD: a) Sí.

ČMKOS: a) Sí.

*Chile.* CPC: Sí.

*Chipre.* b) Véase la respuesta a la pregunta 8, b).

PEO: b) Los organismos especializados en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo.

*Dinamarca.* b) Debería desarrollarse un enfoque coordinado con otras partes interesadas que persigan objetivos en materia de protección, así como con agentes económicos.

DA: b) Posiblemente, según la situación de cada país.

LO y FTF: a) Sí.

*Ecuador.* FCA: Véase la respuesta a la pregunta 8, b).

*Emiratos Árabes Unidos.* b) El departamento gubernamental competente.

*Eslovenia.* RAE: a) Sí.

*España.* CC.OO.: b) No.

*Finlandia.* SAK: b) Véase la respuesta a la pregunta 8.

*Francia.* a) El establecimiento y el desarrollo de un sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo son una cuestión de política pública, y deberían ser responsabilidad del Estado. Corresponde a la legislación nacional, en primer lugar, definir el modelo social y político apropiado para cada Estado. Aunque compete al Estado, la definición de un sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo no debería emprenderse de forma unilateral, sin considerar a la sociedad en su conjunto. Es fundamental que participen las organizaciones de empleadores y de trabajadores representativas. b) La consulta con otras partes interesadas, por otro lado, no es imprescindible, y debería dejarse a discreción de cada Miembro.

*Gabón.* CPG: Véase la respuesta a la pregunta 8, b).

*Grecia.* b) Las organizaciones gubernamentales y científicas interesadas.

*Guatemala.* b) La sociedad civil.

*Haití.* b) Véase la respuesta a la pregunta 8, b).

*India.* b) Véase la respuesta a la pregunta 8, b).

*Indonesia.* b) Véase la respuesta a la pregunta 8, b).

*Italia.* b) Los organismos y las instituciones de ámbito nacional o territorial con tareas y responsabilidades en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo.

UGL: a) Sí.

CGIL: b) Sí. Véase la respuesta a la pregunta 8, b).

*Jamaica.* JEF: a) Sí. b) Sí. Como profesionales de la salud, médicos que trabajen en el campo de la seguridad y la salud e ingenieros profesionales, ya que es positivo lograr un consenso entre todas las partes interesadas.

*Japón.* b) No. Es difícil consultar con partes distintas de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Pueden surgir problemas al aplicar las disposiciones.

Nippon Keidanren: Sí.

*Letonia.* No. El sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo debería existir en la práctica, no sobre el papel. La descripción de dicho sistema nacional sobre el papel podría resultar más bien difícil e inútil.

*Libano.* a) De acuerdo con la decisión de cada país en relación con este sistema. b) Como lo estime conveniente cada país. La consulta puede hacerse a través de una comisión nacional de seguridad y salud en el trabajo en la que estén incluidos representantes de los ministerios competentes, así como representantes de los empleadores y de los trabajadores y de instituciones científicas.

*Luxemburgo.* El establecimiento y el desarrollo de un sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo integrado pertenecen al ámbito del orden público social, garantizado por el Estado. Ante todo, la responsabilidad de definir el modelo social y político adaptado a cada Estado recae en el Legislativo. Sin embargo, y aunque compete sobre todo al Estado, la definición de un sistema nacional integrado de prevención y seguridad y salud en el trabajo no debería ser una acción unilateral en la que no se reconozca a la sociedad en su conjunto. En este proceso deben participar organizaciones de empleadores y de trabajadores representativas. La consulta con otras partes interesadas no es imperativa, y la adopción de una decisión al respecto debería dejarse a discreción de cada Estado Miembro.

*Malasia.* b) Organismos no gubernamentales interesados por la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo.

*Malawi.* b) Véase la respuesta a la pregunta 8, b).

*Mauricio.* b) Con fabricantes, proveedores e importadores.

*México.* La planeación y los programas nacionales de desarrollo deben realizarse mediante la participación de los diversos sectores sociales, así como contar con la participación del sector educativo, investigador y la participación del público en general, como se describen en el párrafo 49 del Informe IV (1).

COPARMEX: *b)* Médicos y especialistas en seguridad y salud en el trabajo.

*Mongolia.* *b)* Por ejemplo, representantes del sector informal.

MONEF: *a)* Sí.

*Mozambique.* MW: *a)* Sí.

*Níger.* *b)* Además de las asociaciones de empleadores y de trabajadores representativas, podría consultarse a cualquier otro experto que tenga conocimientos demostrados y haya contribuido al campo de la seguridad y la salud en el trabajo.

*Nigeria.* Véase la respuesta a la pregunta 8, *b)*.

*Noruega.* *b)* El establecimiento y desarrollo de un instrumento nacional deberían ser responsabilidad, antes que nada, de las autoridades del trabajo y los interlocutores sociales, pero también podría consultarse a otras partes interesadas, como autoridades competentes e institutos de investigación.

*Nueva Zelanda.* Véanse las observaciones relativas a la pregunta 4, *b)*.

Business NZ: La consulta entre los interlocutores sociales es algo que debería fomentar un marco de promoción no prescriptivo.

NZCTU: El marco de la OIT debería admitir la necesidad de que los empleados y los sindicatos, en calidad de representantes de los trabajadores, participen en el establecimiento de normas relativas a la salud y la seguridad. En esta participación debería incluirse su intervención en el establecimiento de normas sobre el lugar de trabajo, con el objetivo de lograr prácticas óptimas en el contexto de la prevención de accidentes. Como ha afirmado la OIT, la participación de los trabajadores en la investigación sobre salud y seguridad en los niveles de base ayudará a los trabajadores a aumentar el grado de control que tienen sobre sus situaciones de trabajo, a proteger su salud y bienestar, y a mejorar su nivel de seguridad básica.

*Omán.* *b)* Empleadores, trabajadores y otros organismos competentes.

*Países Bajos.* *a)* Sí, dado que, claramente, tienen una función que desempeñar en lo que se refiere a la consecución de condiciones de trabajo seguras y saludables. *b)* Lo mismo podría suceder con algunos otros actores de la infraestructura nacional de seguridad y salud en el trabajo, como las asociaciones de profesionales de la seguridad y la salud en el trabajo.

FNV, CNV y Unie mhp: Véase la respuesta a la pregunta 8. La relación entre las disposiciones del nuevo instrumento y las de los otros instrumentos de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo existentes es aún más clara aquí que en el caso de la pregunta 8, como lo es la relación entre la adopción de decisiones relativas a las disposiciones de los instrumentos de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo existentes y la adopción de decisiones en relación con el nuevo instrumento. Por tanto, en este caso también debería prestarse (aún más) atención al tripartismo que en el caso de la pregunta 8. Por otra parte, el nuevo instrumento también podría apelar a los Miembros a promover el bipartismo y/o la negociación colectiva.

*Panamá.* *b)* Las organizaciones no gubernamentales afines o relacionadas con la temática laboral. Dentro de las consultas es fundamental incluir a las autoridades competentes del gobierno, entre las cuales debería existir una buena cooperación interministerial. Además de la necesidad de que se establezca un mecanismo que asegure la coordinación de todas las autoridades involucradas.

*Papua Nueva Guinea.* *a)* y *b)* Véase la respuesta a la pregunta 8.

*Polonia.* *b)* No. La consulta debería limitarse al proceso legislativo.

Solidarność: *a)* Sí. *b)* No.

*Portugal.* *a)* y *b)* Sí. Véase la respuesta a la pregunta 8.

CIP: *a)* Sí. *b)* Expertos técnicos independientes designados por los interlocutores sociales.

CGTP-IN: a) Sí. b) En concreto, expertos en seguridad y salud en el trabajo, universidades y otros expertos científicos o técnicos.

UGT: a) Véanse las observaciones generales.

Reino Unido. b) La reserva formulada en relación con la pregunta 8 también se aplica a esta pregunta.

CBI: Véase la respuesta a la pregunta 8, b).

Rumania. b) Sí, como en la respuesta a la pregunta 8, b).

Senegal. b) En consulta también con profesionales de la seguridad laboral, médicos del trabajo e instituciones de seguridad y salud en el trabajo.

CNTS: a) Sí.

Singapur. El sistema nacional debería desarrollarse, fundamentalmente, a través de la consulta tripartita. Podría también consultarse a otras partes interesadas, como organismos profesionales.

República Árabe Siria. b) Véase la respuesta a la pregunta 8, b).

Sri Lanka. b) Los ministros competentes y las ONG implicadas en la promoción de las actividades en materia de seguridad y salud.

EFC: a) Sí.

Sudáfrica. BUSA: a) Sí. Véase la respuesta a la pregunta 8.

Suiza. UPS: a) Dadas nuestras reservas, si debe desarrollarse un sistema, esto debería hacerse al menos en consulta con los interlocutores sociales. b) Lo mismo que en la pregunta 8, b), esto es, solamente la SECO o la CFST.

USS/SGB: a) Sí. b) No.

Turquía. a) En una recomendación. b) Las instituciones y organizaciones que, se considere, cumplen los requisitos establecidos en la legislación nacional.

Zambia. b) Véase la pregunta 8, b).

Zimbabwe. b) Instituciones de investigación, universidades competentes e instituciones profesionales.

*¿Debería disponerse en el instrumento que dicho sistema nacional debería incluir, según proceda:*

**P. 12**

- a) *la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo?*
- b) *la autoridad o autoridades designadas en materia de seguridad y salud en el trabajo?*
- c) *los mecanismos para garantizar la observancia de la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo, incluidos sistemas de inspección?*
- d) *la información y los servicios de asesoramiento en materia de seguridad y salud en el trabajo?*
- e) *la capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo?*
- f) *los servicios de seguridad y salud en el trabajo?*
- g) *un mecanismo para la recopilación y análisis de los datos relativos a los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales?*
- h) *la colaboración con el (los) régimen (regímenes) de seguro de accidentes del trabajo?*

Número total de respuestas: 89.

*Afirmativas:* 87. Alemania, Arabia Saudita, Argentina, Australia, Austria (*a* a *d*), *g*), *h*)), Azerbaiyán, Bahrein, Bangladesh (*a* a *g*)), Barbados, Belarús, Bélgica, Benin, Botswana, Brasil, Bulgaria, Burkina Faso, Canadá, Chad (*a* a *g*)), República Checa, China, Chipre, República de Corea, Costa Rica (*a* a *g*)), Croacia, Cuba, Dinamarca, Ecuador (*a*)), Egipto (*a*)), El Salvador, Emiratos Arabes Unidos (*b* a *h*)), España, Estonia, Filipinas, Finlandia, Francia, Gabón, Grecia (*a* a *c*), *e* a *g*)), Guatemala, Haití, Honduras, Hungría, India, Indonesia, Irlanda, Italia, Japón (*a* a *e*), *g* y *h*)), Kazajstán (*a*, *c* a *h*)), Kuwait, Líbano, Lituania (*a* a *g*)), Luxemburgo, Malawi, Malasia, Malta, Marruecos, Mauricio, México, República de Moldova, Mongolia, Mozambique, Nicaragua, Níger, Nigeria, Noruega, Omán (*c*, *d*), *e* y *h*)), Países Bajos, Panamá, Papua Nueva Guinea, Polonia, Portugal, Reino Unido (*a* a *e*), *h*)), Rumania, Senegal, Singapur, Sri Lanka, Suecia, República Arabe Siria, Suriname (*a* a *g*)), República Unida de Tanzania, Tailandia, Túnez, Turquía, Uruguay, Venezuela, Viet Nam, Zambia y Zimbabwe.

*Negativas:* 3. Letonia, Nueva Zelandia y Reino Unido (*f* y *g*)).

*Alemania. DGB: h)* Los regímenes de seguro de accidentes del trabajo forman parte, absolutamente, del sistema nacional, y deberían estar incluidos; aunque hay diferencias en lo que respecta a su estructura y condición jurídica.

*Australia. ACCI: a) a h).* Estos puntos deberían formar parte de un enfoque general adoptado para abordar las cuestiones relativas a la seguridad y la salud en el trabajo en una economía industrializada moderna. Los párrafos *a*) a *d*) se consideran, en términos generales, coherentes con un enfoque nacional (si se toma el significado amplio expuesto en la respuesta a la pregunta 10). *e*) y *f*) Estos deberían formar parte de un enfoque nacional, pero sólo pueden ser eficaces si se disponen y proveen en el ámbito local. Un enfoque nacional poco puede hacer por ofrecer estos resultados, pero sí puede recalcar el valor que tienen en el lugar de trabajo. *g*) Este es apropiado en el caso de un enfoque nacional y un organismo nacional. En el párrafo *h*) se alude a un asunto polémico. Hay buenas razones para no vincular directamente las actividades de seguridad y salud en el trabajo con las actividades de indemnización (la seguridad y la salud en el trabajo tienen como mensaje clave la prevención anterior al suceso, no la indemnización posterior al accidente), aunque existe también una cierta interrelación evidente (como el regreso a las cuestiones de trabajo). En la experiencia de Australia, ninguno de los dos enfoques es necesariamente el mejor. Lo que importa es la naturaleza de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo y de indemnización, más que la naturaleza de sus vínculos. En estas circunstancias, vemos que un instrumento de la OIT tiene una capacidad muy limitada para expresar un punto de vista sobre esta cuestión.

*ACTU: h)* Véanse las respuestas a las preguntas 8, *b*), y 9, *c*).

*Austria. b)* Sí, en la medida en que asuma esta función la inspección del trabajo. *e)* La expresión «capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo» es, en cierto modo, inexacta. Si denota la capacitación de los inspectores del trabajo y la capacitación e instrucción de los trabajadores de conformidad con la Directiva marco 89/391/CEE, puede responderse afirmativamente a este punto. *f)* La expresión «servicios de seguridad y salud en el trabajo» es, en cierto modo, inexacta. Si se refiere a servicios de prevención, puede contestarse afirmativamente a este punto.

*BAK:* En un convenio debería incluirse una disposición por la que el sistema nacional deba prepararse con arreglo a las normas de la OIT vigentes y agregarse a éstas. Los elementos mencionados en *a*) a *h*) corresponden a normas jurídicas vigentes en Austria, y todos ellos deberían estar incluidos en cualquier nuevo documento.

*Barbados. BWU: h)* Véanse las observaciones formuladas en relación con las preguntas 8 y 9.

*Benin.* Incluir una referencia a las estadísticas del trabajo y a los mecanismos de seguridad social.

*Canadá. e)* El sistema debería incluir normas y competencias respecto del capacitador y del programa, y reconocer diversos mecanismos para la impartición de la capacitación. *f)* Deberían incluirse competencias y normas pertinentes para los servicios que se ofrecen. *h)* En iniciativas relacionadas con la prevención. Si bien en la lista se definen bien los componentes de un sistema nacional de seguridad y salud

ideal, puede que dicha lista sea demasiado prescriptiva para figurar en una declaración de promoción. Debería considerarse la limitación de la definición del sistema nacional a los conceptos, de carácter más amplio, del modelo descrito en el Informe IV (1) (gráfico 2.1): promoción y propugnación; legislación; inspección; conocimiento y servicios de apoyo.

CEC: No. Véase la respuesta a la pregunta 3. El marco de promoción no debe ser demasiado prescriptivo.

*Chile.* CPC: Sí.

*Croacia.* El sistema debería incluir, como uno de sus elementos de vital importancia, salvaguardias ante los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.

*Dinamarca.* DA: *d)* Sí a la información y a la posibilidad de utilizar servicios de asesoramiento en materia de seguridad y salud en el trabajo. *e)* Sí, para determinadas personas. *f)* Esto ha de depender de una evaluación concreta. *g)* Sí, si es posible. *h)* Esta podría ser una buena idea.

LO y FTF: *h)* No. Plantean una reserva porque la interacción con, por ejemplo, el sistema de indemnización es una restricción indeseada en las consideraciones de seguridad y salud (véanse las respuestas a las preguntas 8, *b)*, y 9, *c)*). Los sindicatos daneses no pueden pues responder afirmativamente, aunque están a favor de la coordinación con otras esferas de política (véase la respuesta dada en relación con la pregunta 3, *g)*).

*Ecuador.* FCA: *a)* y *e)* Sí.

CCQ: *c)* y *e)* Sí.

*Egipto.* ETUF: *c)*, *d)*, *e)*, *g)* y *h)* Sí.

*El Salvador.* *e)* Debería hablar mejor de promoción y educación, ya que lo que se busca es sensibilizar en el tema.

*Eslovenia.* RAE: Sí.

*España.* *f)* Sería recomendable incluir los mecanismos de coordinación entre los elementos componentes del sistema. *h)* Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social ya han participado y lo siguen haciendo en algunas campañas.

*Estados Unidos.* USCIB: En lo que respecta a *h)*, en los Estados Unidos el sistema de indemnización a los trabajadores es un sistema estatal que funciona por separado, independiente de la reglamentación en materia de SST. No existe como tal colaboración entre el ámbito federal y los Estados.

*Finlandia.* TT: Véase la respuesta a la pregunta 5.

*Francia.* Deberían mencionarse todos los elementos fundamentales para definir un sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo. Esto debería permitir una mayor convergencia entre las prácticas de cada Miembro, al tiempo que se respeta la legislación nacional. Los puntos mencionados en *a)* a *f)* son, por tanto, necesarios para garantizar la claridad del sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo, dado que el sistema, para ser eficaz, debe asignar claramente las responsabilidades a las diferentes partes interesadas sobre la base de la legislación adoptada por las autoridades políticas. *g)* y *h)* El sistema define las respectivas funciones del Estado, el sistema de seguridad social y las empresas en lo que se refiere tanto a la prevención de los riesgos profesionales como a su indemnización.

*Gabón.* CPG: *a)* Sí.

*Grecia.* *d)* Debería suprimirse la frase «y los servicios de asesoramiento». Esta expresión ha creado problemas en el pasado en relación con su alcance y contenido y podría considerarse que está comprendida en el punto *f)*. Debería omitirse *h)*, porque el seguro constituye por sí mismo una política y, por consiguiente, esta cuestión está abarcada por el apartado *c)* de la pregunta 9, enmendado en la forma propuesta por Grecia.

*Jamaica.* JEF: Sí.

*Japón. f)* Los servicios de seguridad y salud en el trabajo incluirían: *d)* información y servicios de asesoramiento en materia de seguridad y salud en el trabajo, *e)* capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo, y así sucesivamente. Por tanto, es inapropiado colocar *f)* al mismo nivel que *d)* y *e)*. Consecuentemente, *f)* debería mantenerse en el convenio, y *d)* y *e)* deberían tratarse en la recomendación. O bien mantener en el convenio *d)* y *e)*, y suprimirse *f)* del mismo. *h)* Sí, pero al no ser una cuestión básica mínima que sea apropiado incluir en un convenio, debería tratarse en una recomendación. Además, la recomendación debería ilustrar en qué aspectos debería vincularse un sistema nacional con un régimen de seguro de accidentes del trabajo.

*Nippon Keidanren: h)* No. Dado que las modalidades de regímenes de seguro de accidentes del trabajo difieren ampliamente entre los diversos Estados Miembros, según sus circunstancias económicas, sociales y financieras, no debería hacerse referencia a este punto.

*Letonia.* No. Véase la respuesta a la pregunta 11.

*Libano. c)* Sí. Estos mecanismos deberían incluir: una unidad especializada radicada en la empresa industrial y encargada de la seguridad y la salud en el trabajo, especialmente en las empresas con un alto riesgo; incentivos que alienten a una aplicación correcta y global de la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo; un órgano de inspección especializado en seguridad y salud en el trabajo, y sanciones adecuadas. *d)* Los siguientes son requisitos importantes: la información debería tener fuentes precisas y especializadas a disposición de los empleadores y de los trabajadores; debería establecerse un centro de datos sobre seguridad y salud en el trabajo en el ministerio competente; debería garantizarse acceso a Internet a quienes soliciten información sobre esta cuestión de diferentes fuentes internacionales; el órgano de inspección especializado en seguridad y salud en el trabajo debería facilitar información y prestar servicios de asesoramiento a solicitud de los interesados. *e)* El sistema de capacitación debería organizar seminarios de formación en los que se traten las ciencias teóricas, así como ejemplos aplicados. Estos seminarios deberían también capacitar a los formadores en este terreno. *g)* Es necesario confeccionar una lista nacional de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo notificables, y encontrar un mecanismo que permita recopilarlos, analizarlos y revisarlos. En este sentido, es evidente la importancia de la provisión de información por parte de los empleadores, las compañías de seguros y los inspectores del trabajo a través de sus visitas de inspección.

*Lituania. d), e) y f)* Son necesarios, pero no deberían reglamentarse los principios de su organización. *h)* En este momento, esto no debería reglamentarse.

*Luxemburgo.* Luxemburgo es partidario de un instrumento en el que se mencionen todos los elementos indispensables para la formulación de un sistema nacional integrado de seguridad y salud en el trabajo. Esto permitiría a cada Miembro adaptar sus prácticas, con arreglo a la legislación nacional. Desde este punto de vista, son necesarios los diferentes elementos mencionados en los apartados *a)* a *f)*, si se quiere que un sistema nacional integrado de seguridad y salud en el trabajo sea comprensible. A fin de garantizar un cierto nivel de eficacia en el sistema, este último debe distribuir claramente las responsabilidades entre las diferentes partes interesadas, sobre la base de la legislación adoptada por los diferentes parlamentos.

*Malawi.* Los países desarrollados deben plantearse la prestación de asistencia a los países en desarrollo en la aplicación de las disposiciones de un instrumento de promoción.

*Malta. h)* No es esencial.

*Mauricio. g)* Datos que incluyan tanto los accidentes graves como los de menor importancia.

*Mongolia.* Incluir también un mecanismo para la recopilación y el mantenimiento de datos estadísticos relativos a las enfermedades profesionales y a los accidentes del trabajo.

*MONEF: a) a e)* Sí.

*Noruega. h)* No es necesaria.

*Nueva Zelanda.* Véanse los comentarios formulados en la pregunta 4, *b)*.

*Business NZ:* En un marco de promoción no prescriptivo no se prescribiría la forma en que los Estados Miembros deben ocuparse de la seguridad y la salud en el trabajo.

*Países Bajos.* Los términos «según proceda» ofrecen suficiente flexibilidad a los Miembros para incluir la seguridad y la salud en el trabajo en sus políticas.

VNO-NCW: Sí, pero la condición «según proceda» es de la mayor importancia para aplicar con éxito un sistema nacional.

FNV, CNV y Unie mhp: Sí, en el instrumento debería hacerse hincapié en que la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo y los mecanismos que velan por el cumplimiento de la legislación tienen que cubrir a todos los trabajadores de todas las actividades económicas (véase el párrafo 52 del Informe IV (1)). El motivo de ello es que la legislación nacional en el ámbito de las condiciones de trabajo es un elemento indispensable de las labores destinadas a mejorar la seguridad y la salud en el trabajo. Entre los diferentes Estados existen diferencias en la legislación con la que se protege a los empleados; también existen diferencias en los niveles legislativos. Por consiguiente, el nuevo instrumento debería contribuir también a la mejora del marco legislativo en materia de seguridad y salud en el trabajo (entre otros posibles elementos de un perfil nacional de seguridad y salud en el trabajo).

*Polonia.* El ámbito de aplicación debería complementarse con las cuestiones de la protección de la salud, los reconocimientos médicos profilácticos y los servicios de salud en el trabajo.

*Portugal.* CGTP-IN: *b)* Requiere una definición clara de las autoridades designadas. *h)* Posiblemente, u opcionalmente, la integración de estos regímenes en el propio sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo.

*Reino Unido.* *e)* Siempre que tenga en cuenta la legislación nacional vigente. *f)* No. El Reino Unido no tiene clara la definición exacta de servicios nacionales de seguridad y salud en el trabajo. Actualmente está poniendo a prueba un modelo de SST y de apoyo a la rehabilitación. Si éste tiene éxito, y puede transformarse en un servicio prestado a escala nacional, se basará en disposiciones de cumplimiento voluntario. *g)* No. Los sistemas nacionales de recopilación de datos deberían permitir a los Estados Miembros identificar los ámbitos de alto riesgo y los ámbitos prioritarios, además de observar las tendencias. Estos propósitos podrían alcanzarse a través de diversas fuentes de datos, y no solamente por medio de un único mecanismo. *h)* Sí. En el instrumento debería alentarse a la adopción de un sistema que establezca una relación clara y explícita entre los resultados logrados en materia de seguridad y salud en el trabajo y el costo de asegurar contra los riesgos de accidentes del trabajo enfermedades profesionales. El Gobierno está colaborando con partes interesadas clave, incluidas la industria y las empresas de seguros, a fin de confeccionar un índice que ayude a medir los resultados en materia de salud y seguridad obtenidos por las pequeñas y medianas empresas (PYME) y a vincular de forma más eficaz el costo del seguro a dichos resultados.

CBI: En el instrumento debería sugerirse que entre los elementos de un régimen nacional podrían figurar los citados anteriormente, pero no deberían especificarse su designación ni los mecanismos de prestación.

*República Árabe Siria.* Añadir: planes de estudio en materia de seguridad y salud en el trabajo, y metodologías de información en seguridad y salud en el trabajo.

*Sudáfrica.* BUSA: En el instrumento podría darse orientación sobre el tipo de instrumento en el que podría incluirse un sistema de seguridad y salud en el trabajo eficaz a nivel nacional.

*Suiza.* UPS: *a)* No. Cada país tiene su propio enfoque jurídico. La declaración no debería injerir en esto ni crear así una confusión carente de sentido. *b)* Sí. *c)* Sí. *d)* Sí. *e)* Sólo en forma de recomendaciones, no vinculantes. *f)* Lo mismo que en *d)*. *g)* Sí, pero con un enfoque práctico. *h)* Esto existe en Suiza, pero cada país debe establecer el sistema que más le convenga.

USS/SGB: *a)* a *g)* Sí. *h)* Véanse las respuestas a las preguntas 8, *b)*, y 9, *c)*.

*Turquía.* Sí, en un convenio.

TISK: Cada Estado Miembro debería poder determinar los contenidos de su propio sistema nacional en función de sus necesidades. Sería más apropiado que en el instrumento sólo se aportase orientación, en lugar de realizarse una reglamentación detallada, como en los puntos *a)* a *h)*.

### Sensibilización

- P. 13** *¿Debería disponerse en el instrumento que, al fomentar una cultura de la seguridad, cada Miembro debería procurar sensibilizar al público respecto de la seguridad y salud en el trabajo a través de campañas nacionales vinculadas a iniciativas internacionales?*

*Número total de respuestas: 91.*

*Afirmativas: 87.* Alemania, Arabia Saudita, Argentina, Australia, Austria, Azerbaiyán, Bahrein, Bangladesh, Barbados, Belarús, Bélgica, Benin, Botswana, Brasil, Bulgaria, Burkina Faso, Canadá, Chad, República Checa, China, Chipre, República de Corea, Costa Rica, Croacia, Cuba, Dinamarca, Ecuador, Egipto, El Salvador, Emiratos Arabes Unidos, España, Estonia, Finlandia, Francia, Gabón, Grecia, Guatemala, Haití, Honduras, Hungría, India, Indonesia, Irlanda, Italia, Japón, Kazajstán, Kuwait, Letonia, Líbano, Lituania, Luxemburgo, Madagascar, Malasia, Malawi, Malta, Marruecos, Mauricio, México, República de Moldova, Mongolia, Mozambique, Nicaragua, Níger, Nigeria, Noruega, Omán, Panamá, Papua Nueva Guinea, Polonia, Portugal, Rumania, Senegal, Singapur, República Arabe Siria, Sri Lanka, Suecia, Suriname, Tailandia, República Unida de Tanzania, Túnez, Turquía, Ucrania, Uruguay, Venezuela, Viet Nam, Zambia y Zimbabwe.

*Negativas: 1.* Países Bajos.

*Otras respuestas: 3.* Filipinas, Nueva Zelanda y Reino Unido.

*Alemania.* DGB: Se aplican aquí las mismas reservas que las expresadas para la pregunta 3, d).

*Australia.* ACCI: En principio, sí, pero no de la manera propuesta. El problema radica en la última frase: «vinculadas a iniciativas internacionales». No existe una razón intrínseca para que una estrategia nacional esté vinculada a una iniciativa internacional. La SST no puede estar sujeta a una restricción de este tipo. La evolución y las iniciativas internacionales podrían servir de guía para una estrategia nacional, pero no necesariamente. La estrategia nacional australiana, que hasta la fecha está muy bien considerada en el sector, no se basa en una iniciativa internacional, pero está en conformidad con las normas internacionales.

*ACTU:* No. Véase la respuesta a la pregunta 3, d).

*Austria.* ÖGB: Cada Estado Miembro debería comprometerse a reforzar el respaldo del público a la seguridad y la salud en el trabajo mediante campañas nacionales y la inclusión de nociones de prevención en los programas de enseñanza elemental y profesional.

*BAK:* Véanse los comentarios previos sobre la cultura de la seguridad.

*Barbados.* BWU: No. Véase la respuesta a la pregunta 3.

*Benin.* El instrumento debería hacer hincapié en la importancia de ejecutar un plan de comunicación para sensibilizar al público, en particular en los países en desarrollo.

*CNP:* Sí.

*Brasil.* El instrumento debería fomentar la acción voluntaria por parte de los empleadores, los trabajadores y otras secciones de la sociedad, a fin de centrarse en una «cultura de la prevención» en materia de seguridad y salud en el trabajo.

*Canadá.* El instrumento debería alentar a realizar campañas nacionales para sensibilizar al público sobre la seguridad y la salud en el trabajo, independientemente de su vinculación a iniciativas internacionales.

*República Checa.* AA: No.

*Chile.* CPC: Sí.

*República de Corea.* Sí, a condición de que se supriman las palabras «vinculadas a iniciativas internacionales».

*Costa Rica.* CCTD-RN: Añadir una referencia al uso de los medios de comunicación.

*Dinamarca.* DA: Podría considerarse esta posibilidad, pero debería depender de la situación en cada país.

LO y FTF: No. Los sindicatos de Dinamarca tienen reservas en lo relativo a estas cuestiones. En principio, secundan la intención, pero tienen que dar una respuesta negativa hasta que se acepte la propuesta relativa a la pregunta 3, d), y se incorpore a las preguntas 13 y 14.

*Egipto.* FEI: No tiene objeción al hecho de que haya campañas vinculadas a iniciativas tomadas por organizaciones internacionales en lo relativo a la seguridad y la salud en el trabajo además de las iniciativas exclusivamente nacionales.

*El Salvador.* Sí. Sin embargo, no debería imponerse como requisito indispensable que esas campañas nacionales estén siempre vinculadas a iniciativas internacionales.

*Eslovenia.* RAE: Sí.

*España.* Sí, de hecho ya se viene realizando a nivel nacional y empresarial en campañas vinculadas o no a iniciativas internacionales. Quizá convendría sustituir la expresión «cultura de la seguridad» por la expresión más amplia de «cultura de la prevención».

*Estonia.* EAKL: No.

*Filipinas.* No siempre. Las campañas nacionales deberían basarse en preocupaciones locales o nacionales.

*Francia.* Una de las formas de promocionar y reforzar una cultura de la seguridad es mediante la información y la comunicación. Toda actividad de sensibilización, sea nacional o internacional (como el Día Mundial de la Salud o la Semana Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, organizada por la Unión Europea), sirve para fomentar una verdadera conciencia sobre los riesgos que entraña el trabajo y las formas de evitarlos.

*Gabón.* La OIT, la OMS y otros organismos tendrán que ayudar a sus mandantes tripartitos a reforzar sus capacidades.

CPG: Sí. A este fin, la OIT debería afianzar la capacidad de sus Miembros que expresen la necesidad de que se refuercen las capacidades de sus especialistas, mediante una formación más avanzada de expertos y técnicos, una formación básica para todos los inspectores del trabajo, etc.

*Grecia.* SEV: La mejora de los programas en todos los niveles educativos contribuiría considerablemente a este fin, ya que las oportunidades de éxito se multiplican si se infunden pronto los conocimientos y las actitudes pertinentes.

*India.* Este mecanismo daría al público un foro apropiado para juzgar las iniciativas internacionales y nacionales y comparar las medidas para el bienestar propuestas a escala nacional y empresarial. Toda laguna a este respecto entre las iniciativas nacionales e internacionales suscitaría una preocupación considerable, que las autoridades gubernamentales y las empresas detectarían inmediatamente.

*Jamaica.* JEF: Sí.

*Japón.* La frase «vinculadas a iniciativas internacionales» debería emplearse en una recomendación, no en un convenio.

*Letonia.* Deberían suprimirse las palabras «vinculadas a iniciativas internacionales» para que la declaración sea más clara: las campañas nacionales también pueden llevarse a cabo sin un vínculo directo con actividades internacionales.

*Libano.* La promoción de una cultura de la seguridad y la sensibilización del público en materia de seguridad y salud en el trabajo podrían enmarcarse en el contexto del Día Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, organizado por la OIT el 28 de abril, y de otros eventos locales.

ALI: La sensibilización sobre la seguridad y la salud en el trabajo requiere información y campañas publicitarias organizadas en el marco de los programas nacionales propuestos. Consideramos necesaria la inclusión de los conceptos relativos a la prevención de riesgos en los programas de enseñanza elemental y de formación profesional a fin de fomentar una cultura de la seguridad y la salud.

*Luxemburgo.* La única forma de promover y reforzar una nueva cultura de la salud es empezar por la información y la comunicación. Toda campaña de sensibilización pública, sea nacional o internacional (como el Día Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, que la OIT organiza todos los años, o la Semana Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, organizada por la Unión Europea), está concebida para que la gente tome realmente conciencia de los peligros que pueden entrañar las actividades profesionales y de lo que se puede hacer para protegerse de los mismos.

*Malta.* Es importante que el instrumento acordado refleje los compromisos de cada Miembro, con objeto de evitar la duplicación del trabajo, los esfuerzos y los recursos (por ejemplo, los compromisos existentes de los Estados miembros de la UE con las iniciativas en materia de seguridad y salud en el trabajo de la UE).

*Marruecos.* FCCIS: Sí.

*México.* El instrumento que ha de adoptarse debería fomentar el desarrollo de esquemas voluntarios para el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

*Mozambique.* El instrumento debería incitar a los Miembros a fomentar iniciativas educativas y brindar asesoramiento a fin de asegurar que el público tenga verdaderamente presente la cuestión de la seguridad en el trabajo.

*Nueva Zelandia.* El instrumento debería reflejar un equilibrio adecuado de los enfoques de intervención, entre los cuales podrían incluirse los siguientes: investigación y datos fiables; desarrollo de la capacidad; diálogo social; buena gobernanza; mejor diseño y tecnología; incentivos adecuados, y reglamentación eficaz. Estos enfoques de intervención se refuerzan entre sí y tienen que estar bien integrados. Así, el desarrollo de la capacidad en materia de seguridad y salud en el lugar de trabajo tiene una mejor base si va respaldado por investigaciones y datos fiables, y los procesos de diálogo social contribuyen a crear un clima que favorece una reglamentación eficaz y el uso de incentivos adecuados.

*Business NZ:* No cree que un instrumento marco de promoción deba especificar la mejor manera de sensibilizar al público acerca de cuestiones relativas a la seguridad y la salud en el trabajo. No obstante, al considerar cómo llegar a este fin, el instrumento podría proponer que se contemple la organización de campañas nacionales vinculadas a iniciativas internacionales.

*Nicaragua.* Las campañas deberían ser diseñadas por cada Miembro de acuerdo a sus propios recursos y, en la medida de lo posible, vincularlas a iniciativas internacionales.

*Noruega.* Sí, si resulta apropiado.

*Países Bajos.* No, no necesariamente. Las campañas nacionales o a escala sectorial o de rama de actividad, sin vínculo alguno con iniciativas internacionales, pueden en ocasiones resultar más eficaces.

*VNO-NCW:* Las campañas en el plano sectorial o empresarial pueden ser útiles, pero la vinculación automática con iniciativas internacionales no resulta muy eficaz.

*FNV, CNV y Unie mhp:* La decisión sobre la manera en que los Miembros han de fomentar una cultura de la seguridad debe tomarla libremente cada Miembro, ya que es su responsabilidad. Por otra parte, el nuevo instrumento podría contener directrices para realizar esta labor de forma adecuada y eficaz.

*Panamá.* La disponibilidad de recursos financieros es un factor que debería tenerse en cuenta.

*Papua Nueva Guinea.* Resultaría beneficioso que todos los países se cerciorasen de que las campañas nacionales estuviesen vinculadas a iniciativas internacionales, ya que esto fomentará una colaboración y un cumplimiento mayores y más amplios y permitirá disponer de documentación y cobertura internacional. En breve, las campañas nacionales formarán parte de la estrategia internacional para lograr una sensibilización universal en materia de seguridad y salud en el trabajo.

*Polonia.* Estas actividades deberían llevarse a cabo en el marco de la actividad institucional que se menciona en la pregunta 12, b), y c).

Solidarność: No. Véase la respuesta a la pregunta 3, d).

*Reino Unido.* El instrumento debería instar a cada Miembro a promover una cultura de la seguridad, pero no resultaría coherente con la ejecución de programas nacionales (pregunta 7) requerir que las campañas estén vinculadas a iniciativas internacionales. Los diversos países se encuentran en estadios diferentes en cuanto al desarrollo de una cultura de la seguridad y la salud, y tienen perfiles de riesgos distintos. Unos enfoques universales para las campañas no resultarían tan eficaces como las campañas concebidas en función de las necesidades específicas de cada país. Por lo tanto, debería disponerse en el instrumento que, al fomentar una cultura de la seguridad, cada Miembro debería procurar sensibilizar al público en materia de seguridad y salud en el trabajo a través de campañas nacionales, centrándose en las prioridades detectadas en sus programas nacionales.

CBI: Sí, pero dichas campañas no tienen necesariamente que estar vinculadas a iniciativas internacionales.

*Singapur.* El Gobierno apoya el recurso a campañas de sensibilización. Esas campañas nacionales pueden estar sujetas o no a limitaciones internacionales.

*Sudáfrica.* BUSA: Sí, respalda la sensibilización pública como un elemento esencial de cualquier iniciativa sobre seguridad y salud en el trabajo. No debería estar vinculada únicamente a iniciativas internacionales. Sin embargo, debería tenerse en cuenta que podría ser necesario adoptar algunas disposiciones para ayudar a los países más pobres a obtener los recursos necesarios para poder realizar estas campañas.

*Suecia.* Debería hacerse referencia a una «cultura de la seguridad y la salud preventiva».

*Suiza.* UPS: No, ello implica gastos que a menudo resultan inútiles. Cada país debe elegir la forma que mejor se corresponde con su cultura.

USS/SGB: No. Véase la respuesta a la pregunta 3, d).

*República Unida de Tanzania.* Ello acentuaría el sentido de unión y el intercambio de información y experiencias.

*Turquía.* En un convenio.

TISK: Sí. En 1986, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social decidió celebrar la «Semana de la Seguridad y la Salud» del 4 al 10 de mayo. Desde entonces, todos los años, se organizan en esas fechas actividades para fomentar la seguridad y la salud en el trabajo. Esta acción ha resultado útil para promover la seguridad y la salud en el trabajo de forma amplia en comunidades enteras.

DISK: En un país como Turquía, donde existe un alto índice de desempleo y los trabajadores están dispuestos a sacrificar su salud por el trabajo, la acción destinada a sensibilizar al público reviste una enorme importancia.

*Viet Nam.* Deberían promoverse también las actividades de información y divulgación y la formación.

*¿Debería disponerse en el instrumento que, al fomentar una cultura de la seguridad, cada Miembro debería procurar integrar los conceptos de peligro, riesgo y prevención en los programas de educación básica y formación profesional?*

**P. 14**

*Número total de respuestas: 90.*

*Afirmativas: 89.* Alemania, Arabia Saudita, Argentina, Australia, Austria, Azerbaiyán, Bahrein, Bangladesh, Barbados, Belarús, Bélgica, Benin, Botswana, Brasil, Bulgaria, Burkina Faso, Canadá, Chad, República Checa, China, Chipre, República de Corea, Costa Rica, Croacia, Cuba, Dinamarca, Ecuador, Egipto, El Salvador, Emiratos Arabes Unidos, España, Estonia, Filipinas, Finlandia, Francia, Gabón, Grecia, Guatemala, Haití, Honduras, Hungría, India, Indonesia, Irlanda, Italia, Japón, Kazajstán, Letonia, Líbano, Lituania, Luxemburgo, Madagascar,

Malawi, Malasia, Malta, Marruecos, Mauricio, México, República de Moldova, Mongolia, Mozambique, Nicaragua, Níger, Nigeria, Noruega, Omán, Países Bajos, Panamá, Papua Nueva Guinea, Polonia, Portugal, Rumania, Senegal, Singapur, República Arabe Siria, Sri Lanka, Suriname, Suecia, Tailandia, República Unida de Tanzania, Túnez, Turquía, Ucrania, Reino Unido, Uruguay, Venezuela, Viet Nam, Zambia y Zimbabwe.

*Otras respuestas:* Nueva Zelanda.

*Alemania.* DGB: Se emiten en este caso las mismas reservas que para la pregunta 3, d).

*Australia.* El instrumento debería disponer que los Miembros procuren promover una cultura de la seguridad instando a las organizaciones educativas a incorporar la seguridad y la salud en el trabajo en la educación básica y la formación profesional. Puede resultar difícil integrar dicho tema en los programas de educación debido a las numerosas prioridades que hay que tener en cuenta al determinar los temas y cuestiones que deben formar parte de un programa de estudios. En Australia no se exige que la seguridad y la salud en el trabajo formen parte de la educación básica o de la formación profesional. El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (NOHSC) presta asesoramiento en materia de integración de la seguridad y la salud en el trabajo en el plano nacional mediante materiales y documentación de orientación.

ACCI: En principio, sí, pero no en la forma propuesta. El instrumento internacional no debería prescribir la naturaleza de la formación que ha de llevarse a cabo ni de qué manera debe establecerse la política nacional. La ACCI está de acuerdo en que las buenas prácticas en materia de seguridad y salud en el trabajo comprendan la formación sobre los «conceptos de peligro, riesgo y prevención». Pero no está de acuerdo en que esto tenga que formalizarse en un instrumento internacional como parte integrante del sistema nacional de educación y formación profesional. Es una cuestión que cada Estado Miembro debe definir en consulta con el sector industrial. La formación sólo es eficaz si cuenta con aportes esencialmente locales. El instrumento podría referirse a la formación, pero no en la forma sugerida en la pregunta.

ACTU: No, véase la respuesta a la pregunta 3, d).

*Austria.* Sí, en una recomendación y no en un convenio. La formación específica en el lugar de trabajo permite a menudo lograr aplicar métodos de trabajo seguros de manera más racional. La mención explícita del tema considerado es preferentemente materia para una recomendación, porque permitiría hacer hincapié en la importancia de los centros de formación profesional para adquirir experiencia laboral. Además, debería utilizarse la formulación «y/o», dado que los países que tienen un sistema de formación profesional suficientemente desarrollado muy probablemente no tendrían necesidad de poner en práctica esta formación en la enseñanza básica.

BAK: Véanse las observaciones relativas a las diferentes culturas de la seguridad. La integración de la seguridad y la salud en el trabajo en los programas de estudio es en sí un tema para una recomendación; en tal caso, se podría destacar la importancia de los centros de formación profesional para la adquisición de experiencia de trabajo.

*Barbados.* BWU: No, véase el comentario relativo a la pregunta 3.

*Bélgica.* Sí, esto depende de la política de formación de la UE.

*Canadá.* Estos conceptos deberían ser integrados en los programas de formación técnica y profesional.

*Chile.* CPC: Sí.

*Dinamarca.* El instrumento debería inculcar una verdadera cultura de la prevención mediante la integración de principios básicos de seguridad en el trabajo en los programas de estudio y demás sistemas de perfeccionamiento, así como también a través de campañas de sensibilización y promoción.

LO y FTF: Véase la respuesta a la pregunta 13.

*Egipto.* FEI: Además de programas de estudios especializados en la educación superior.

*El Salvador.* Eso será indispensable para el fomento de una cultura de la seguridad, que es lo que se persigue, y a la vez complementará el artículo 14 del Convenio núm. 155, el cual exige que los Estados Miembros promuevan la inclusión de la seguridad y la salud en el trabajo en todos los niveles de la enseñanza y la formación.

*Eslovenia.* RAE: Sí.

*España.* Propone un nuevo apartado a) que contenga la obligación de que toda actividad de sensibilización debe hacerse en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Es muy importante lo que piensan las víctimas del trabajo.

*Estonia.* EAKL: No.

*Francia.* Si bien son diferentes, la educación y la formación son dos instrumentos que deben utilizarse para incrementar la sensibilización en materia de seguridad y salud en el trabajo. Francia recurre a ambos. El Instituto Nacional para la Prevención y la Educación en materia de salud (INPES) se encarga de ejercer una función de supervisión y asesoramiento en materia de prevención y promoción de la salud y de garantizar el desarrollo de la educación para la salud. Las cuestiones relativas a la salud forman parte de la formación profesional. Al ser contratados o transferidos a otro puesto o a otro proceso de trabajo, los trabajadores necesitan realizar la formación práctica en materia de seguridad correspondiente, cuya organización está a cargo del empleador. Por consiguiente, Francia está totalmente a favor de un instrumento que desarrolle dichas prácticas.

*Grecia.* Se propone suprimir la palabra «básica».

*Haití.* Añadir la frase «y de estigmatización» en relación con el SIDA.

*India.* La promoción de la cultura de la seguridad mediante la introducción de los conceptos de peligro, riesgo y prevención en los programas de educación básica y formación profesionales, los establecimientos médicos y los establecimientos técnicos superiores permitiría que los alumnos/estudiantes realizaran actividades en el plano de la empresa con mayor conciencia y comprensión.

*Italia.* El incremento de la sensibilización es fundamental para promover una cultura de la prevención y de la seguridad. El logro de estos objetivos requiere información correcta y formación inicial mediante programas de educación básica.

UGL: No.

*Jamaica.* JEF: Sí.

*Luxemburgo.* Sí, si bien su naturaleza es diferente, la educación y la formación profesional son dos medios que deberían utilizarse para aumentar el nivel de sensibilización en materia de seguridad y salud en el trabajo. Luxemburgo ha comenzado ya a utilizarlos, aunque estos temas prácticamente no se abordan en la enseñanza primaria y secundaria ni incluso en la educación general superior.

*Malta.* Las campañas y los programas de educación deberían apuntar a todos los sectores y todas las edades, tanto en la escuela como en la formación en el puesto de trabajo.

*Noruega.* Para promover una cultura de la seguridad es importante introducir estos temas en la educación básica. Sin embargo, nuestra experiencia indica que es muy difícil de lograr.

*Nueva Zelandia.* Véanse los comentarios relativos a la pregunta 13.

Business NZ: Véanse los comentarios relativos a la pregunta 13.

*Países Bajos.* La introducción de los conceptos de peligro, riesgo y prevención en la educación básica y la formación profesional será en la mayoría de los casos una buena idea. Sin embargo, subsiste la cuestión de quién deberá asumir la responsabilidad. Parece apropiado adoptar un enfoque flexible.

FNV, CNV y Unie mhp: Véase la respuesta a la pregunta 13. La forma en que los Estados Miembros promueven la cultura de la seguridad tiene que ser responsabilidad de cada Estado Miembro por separado y, por tanto, de su libre elección. Por otra parte, el nuevo instrumento podría contener directrices sobre la manera de proceder correcta y efectivamente.

*Polonia.* El programa de estudios del sistema general de educación debería ofrecer conocimientos básicos en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Solidarność: No, véase la respuesta a la pregunta 3, d).

*Portugal.* CGTP-IN: Estas nociones deberían formar parte de los programas de educación a partir de la escuela primaria.

*Reino Unido.* Habría que tener en cuenta que estos conceptos son muy difíciles de llevar a la práctica.

*Sudáfrica.* BUSA: Debería comprender la difusión de informaciones sobre peligros y riesgos.

*Suecia.* Véase la respuesta a la pregunta 13.

*Suiza.* UPS: Esto existe en Suiza, pero cada país debe encontrar su propia solución.

USS/SGB: No, véase la respuesta a la pregunta 3, d).

*Tailandia.* Esto es importante, especialmente para los estudiantes que están terminando sus estudios y van a entrar a la fuerza de trabajo.

*Turquía.* Sí, en un convenio.

DISK: En todos los niveles de educación (primaria, secundaria y superior).

### Enfoque de sistemas de gestión

**P. 15** *¿Debería disponerse en el instrumento que cada Miembro debería fomentar un enfoque de sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo basado en las Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001)?*

*Número total de respuestas: 88.*

*Afirmativas: 80.* Alemania, Arabia Saudita, Argentina, Australia, Austria, Azerbaiyán, Bahrein, Bangladesh, Barbados, Belarús, Bélgica, Benin, Botswana, Brasil, Bulgaria, Burkina Faso, Canadá, Chad, República Checa, China, Chipre, República de Corea, Costa Rica, Croacia, Cuba, Ecuador, Egipto, El Salvador, Emiratos Arabes Unidos, España, Estonia, Filipinas, Francia, Gabón, Haití, Honduras, Hungría, India, Indonesia, Irlanda, Italia, Japón, Kazajstán, Kuwait, Letonia, Líbano, Lituania, Luxemburgo, Malasia, Malawi, Malta, Mauricio, República de Moldova, Mongolia, Mozambique, Nicaragua, Níger, Nigeria, Noruega, Nueva Zelanda, Omán, Panamá, Papua Nueva Guinea, Polonia, Portugal, Rumania, Senegal, Singapur, República Arabe Siria, Sri Lanka, Suecia, Suriname, Tailandia, República Unida de Tanzania, Túnez, Turquía, Venezuela, Viet Nam, Zambia y Zimbabwe.

*Negativas: 2.* Reino Unido y Ucrania.

*Otras respuestas: 6.* Dinamarca, Finlandia, Grecia, Guatemala, México y Países Bajos.

*Australia.* En el instrumento debería disponerse que los Miembros promovieran el uso de un enfoque de sistemas de gestión de la SST. El enfoque de la OIT relativo a los sistemas de gestión de la SST a nivel de la empresa se ha elaborado de modo que corresponda al enfoque empleado a nivel nacional, el cual implica: i) fijar una política nacional; ii) establecer y desarrollar progresivamente un sistema nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo; iii) formular y aplicar un sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo; iv) examinar los programas nacionales sobre seguridad y salud en el trabajo, y v) formular nuevos programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo con miras a una mejora continua.

Este enfoque de sistemas de gestión no supondría ningún cambio en la forma de formular los programas y políticas de Australia.

ACCI: En el instrumento se podría hacer referencia a las Directrices de la OIT; ahora bien, si éste no ha de tener carácter preceptivo, no debería exigir que dichas Directrices fueran el único método de promoción de los sistemas de gestión.

*Austria.* BAK: Los sistemas de gestión de la SST sólo deberían ser complementarios a las disposiciones legislativas. Cabe señalar que, si bien los enfoques de los sistemas de gestión constituyen una opción para las grandes empresas, éstos no garantizan la integración de la SST en el conjunto de la estructura de una organización en el caso de las pequeñas y medianas empresas. La inspección del trabajo estima que entre un 80 y un 95 por ciento de las empresas austríacas son pequeñas o medianas empresas.

*Botswana.* Ello es especialmente pertinente para los países en desarrollo.

*Canadá.* No exclusivamente. Deberían considerarse otros sistemas de gestión, nacionales o internacionales, incluidas las normas del sector privado, que también son válidos. El enfoque de sistemas de gestión es más pertinente para los lugares de trabajo de mayores dimensiones. El instrumento también debería apoyar la promoción de enfoques que faciliten el desarrollo de programas apropiados sobre SST en las pequeñas y medianas empresas.

CEC: No. Véase la respuesta a la pregunta 3.

*Chipre.* La aplicación debería ser voluntaria.

PEO: Sí.

*Dinamarca.* El instrumento debería aceptar otros modelos de sistemas de gestión, además de los formulados en las Directrices de la OIT, siempre y cuando tengan una calidad similar. El uso de los sistemas de gestión debería ser voluntario.

DA: Podría ser una buena idea.

LO y FTF: Sí.

*El Salvador.* Sí, éste es otro aspecto sumamente importante que viene siendo un desarrollo más amplio de lo contenido en el Convenio núm. 155 en lo relativo a la acción a nivel nacional y a la acción a nivel de empresa. Y ese enfoque, por tanto, se debe fomentar en cada país a nivel de empresa: a través de una política empresarial de SST, organización, planificación, evaluación y acción en pro de mejoras; así como también a nivel nacional a través de la formulación de una política nacional, el establecimiento de un sistema nacional de SST, y un programa nacional que se revise y actualice periódicamente.

*Eslovenia.* RAE: Sí.

*España.* CC.OO.: Sí. Véanse las observaciones generales.

*Estados Unidos.* USCIB: Sí a la promoción de un enfoque de sistemas de gestión, pero no a la referencia a unas directrices específicas, ya que éstas se actualizarán periódicamente.

*Finlandia.* Si bien las Directrices de la OIT son un ejemplo de unos sistemas adecuados de gestión, no deberían considerarse como una práctica mundial a través de un convenio. Los sistemas de gestión utilizados en las empresas están cambiando con tal rapidez que esta cuestión debería dejarse en manos de la práctica nacional.

TT y SAK: Sí, como posible enfoque y a reserva de que exista en el idioma nacional.

*Francia.* Las Directrices de la OIT son un instrumento de referencia. Consideramos que un instrumento destinado a promover una cultura de la seguridad no puede ignorar las Directrices, por lo que debe remitirse a ellas. También cabe recordar que el llamamiento a la normalización a fin de garantizar la calidad del lugar de trabajo presupone la participación de los interlocutores sociales.

MEDEF: Véanse las observaciones generales. Esta pregunta, relativa a un enfoque de sistemas de gestión, y en la que sólo se hace referencia a las Directrices, parece reductora, teniendo en cuenta el amplio abanico de medios de acción que la OIT puede ofrecer a sus Estados Miembros (entre ellos, el

Convenio núm. 155 y la Recomendación núm. 164, directrices, guías de aplicación, cooperación y asistencia técnica, y difusión de conocimientos), que deberían mencionarse en el instrumento.

*Grecia.* Se deberían sustituir las palabras «basado en» por la frase «teniendo en cuenta, en la medida de lo posible y de conformidad con la legislación y las prácticas nacionales».

*Guatemala.* El instrumento debería fomentar un enfoque de sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo basado en las *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo* y de acuerdo a las normas nacionales.

*India.* El concepto de sistemas de gestión de la SST ayudaría a las empresas a autorreglamentar todas las actividades relativas a la seguridad y salud. Asimismo, les permitiría examinar los procedimientos y prácticas vigentes en las mismas en comparación con los procedimientos y prácticas existentes en otros lugares, y luchar por aplicarlos con el fin de lograr una mejora constante de la sostenibilidad.

*Indonesia.* Un instrumento debería reconocer que el Estado Miembro puede aplicar un sistema a través de directrices distintas de las *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo* (ILO-OSH 2001).

*Jamaica.* JEF: Sí, pero en caso de existir una norma apropiada y más rigurosa que se adaptara a elementos particulares en el proceso de búsqueda de las mejores prácticas, ésta debería integrarse en el sistema.

*Japón.* Sí, pero el enfoque de sistemas de gestión no debería limitarse a las Directrices de la OIT. Debería disponerse que cada Miembro podrá establecer un sistema de gestión adaptado a sus condiciones nacionales, siempre y cuando sea coherente con este enfoque.

*Nippon Keidanren:* Las iniciativas sobre el enfoque de sistemas de gestión en Japón se emprenden de forma voluntaria en todos los niveles de las industrias y empresas, tomando en consideración las Directrices de la OIT, así como las Directrices del Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar. El enfoque de sistemas de gestión aquí mencionado no debería limitarse a las Directrices de la OIT, y debería interpretarse de forma que promueva distintos enfoques de los sistemas de gestión adoptados por los Estados Miembros.

*Lituania.* Debería ser un objetivo, pero es importante evaluar las distintas situaciones económicas de los Estados Miembros.

*Luxemburgo.* Las Directrices de la OIT (ILO-OSH 2001) constituyen un instrumento de referencia. Un instrumento destinado a promover una cultura integrada de la seguridad no puede ignorarlas, y no cabe duda de que debería remitirse a ellas. Además, ello brinda la ocasión de recordar que el llamamiento a la normalización a fin de mejorar la calidad del lugar de trabajo exige, necesariamente, la participación de los interlocutores sociales. ¡La suma de las partes forma un todo! Diversidad en la unidad. Unidad en la diversidad. El enfoque de sistemas de gestión se basa, en parte, en principios de organización y, en parte, en la gestión por objetivos o por ámbitos de resultados.

*Malta.* El instrumento debería ser lo suficientemente flexible como para permitir a los Estados Miembros promover el sistema de acuerdo con la cultura y las circunstancias locales.

*México.* No. Las Directrices de la OIT contemplan a las pequeñas y medianas empresas con esquemas particulares aportados por consenso con ellas.

COPARMEX: Sí.

*Nicaragua.* Sí. Permitirá desarrollar de forma homogénea directrices, procedimientos y actividades que se constituirán en herramientas de trabajo para la gestión de la SST.

*Nueva Zelandia.* Business NZ: No. Un marco de promoción debería ser flexible y no preceptivo.

*Países Bajos.* No. El instrumento debe ser flexible; las Directrices de la OIT no son estrictamente vinculantes, y resultan más útiles en las actividades nacionales.

VNO-NCW: No. Las empresas, sobre todo las PYME, tienen objeciones.

FNV, CNV y Unie mhp: En caso de que el nuevo instrumento adoptara la forma de una recomendación, opción que no es la que prefieren los sindicatos de Holanda, en éste se debería disponer, efectivamente, que cada Miembro debería fomentar un enfoque de sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo basado en las *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo* (ILO-OSH 2001). Si el nuevo instrumento adoptara la forma de un convenio, en éste se debería disponer que cada Miembro fomentara un enfoque de sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, si bien la formulación concreta de esta disposición, que prescribiría la aplicación de las Directrices de la OIT, debería tener carácter orientativo. En caso contrario, el nuevo instrumento ofrecería muy poco margen para adaptarse a las circunstancias de los distintos Miembros.

*Polonia.* Teniendo en cuenta que la gestión de la seguridad y salud en el trabajo es un elemento de la administración de empresas, debería considerarse como algo que incumbe al empleador. Debería destacarse la promoción de un enfoque de sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en el caso de las PYME.

*Portugal.* Sí, pero sin perjuicio de la idea de que la gestión de la seguridad y salud en el trabajo debe reservarse a los Estados Miembros, de acuerdo con las particularidades económicas y sociales de cada uno.

CIP: La gestión de la seguridad y salud en el trabajo debe reservarse a los Estados Miembros, de acuerdo con las particularidades de cada uno.

*Reino Unido.* No. No es apropiado que el instrumento prescriba la promoción de los sistemas de gestión basados en las Directrices de la OIT (ILO-OSH 2001). Los Miembros deberían tener la flexibilidad necesaria para determinar los sistemas de gestión que desean promover, de haberlos, teniendo en cuenta una serie de factores, tales como las necesidades de las PYME. Ahora bien, reconocemos la función crucial que desempeñan los sistemas de gestión al garantizar un control adecuado de los riesgos que amenazan la seguridad y salud en el trabajo. Las *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo* (ILO-OSH 2001) deberían considerarse como una fuente de inspiración.

CBI: El instrumento también debe reconocer que existen organismos nacionales competentes de normalización, los cuales han elaborado normas en materia de sistemas de gestión de la SST, normas que deben incluirse junto con las Directrices (ILO-OSH 2001).

*República Arabe Siria.* Sí, la promoción debería realizarse a través de una política local definida por el Estado en función de sus necesidades, sobre la base de las Directrices de la OIT.

*Sri Lanka.* EFC: Debería decidirse a nivel nacional.

*Sudáfrica.* BUSA: Debería aludirse a las Directrices de la OIT como un instrumento que podría ser útil para instaurar un sistema de SST en el ámbito nacional.

*Suecia.* Sí, añadiendo la condición «a título de ejemplo».

*Suiza.* UPS: No, bajo ninguna circunstancia. La UPS rechaza todo sistema de etiquetado y toda actividad con unos «sistemas de gestión» impuestos, y está a favor de un enfoque práctico elegido libremente.

USS/SGB: Sí.

*Tailandia.* Sí, si el Estado Miembro no ha instaurado su propio sistema.

*Túnez.* Deben tomarse en consideración las circunstancias prácticas y las posibilidades de los Estados Miembros.

*Turquía.* Para determinados sectores, en una recomendación.

TISK: No. La introducción de un enfoque de sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo es uno de los pilares fundamentales de una estrategia de SST. Las *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo* (ILO-OSH 2001) son un instrumento clave en esta esfera, pero teniendo en cuenta que no se encuentran muy difundidas entre el público en general, la OIT debe

promover, en primer lugar, el reconocimiento de su propio instrumento y su asesoramiento. En caso contrario, no será apropiado referirse a estas Directrices en una recomendación.

DISK: Sí. Ello conlleva la responsabilidad de una actualización constante de las Directrices de la OIT.

### Perfil nacional

**P. 16** *¿Debería disponerse en el instrumento que los programas nacionales deberían formularse y revisarse sobre la base de información actualizada acerca de la situación nacional (véase la pregunta 7, supra) recopilada de forma que configure un perfil nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo?*

*Número total de respuestas: 69.*

*Afirmativas: 62.* Alemania, Arabia Saudita, Argentina, Azerbaiyán, Bahrein, Bangladesh, Barbados, Belarús, Botswana, Burkina Faso, Chad, República Checa, China, Chipre, República de Corea, Costa Rica, Cuba, Dinamarca, Ecuador, Egipto, El Salvador, España, Estonia, Filipinas, Finlandia, Francia, Gabón, Guatemala, Haití, Honduras, Hungría, India, Indonesia, Italia, Japón, Kuwait, Letonia, Líbano, Lituania, Luxemburgo, Malasia, Malawi, Malta, Marruecos, Mauricio, México, Mongolia, Mozambique, Níger, Noruega, Omán, Países Bajos, Panamá, Papua Nueva Guinea, Portugal, Rumania, Senegal, Singapur, República Arabe Siria, Sri Lanka, Suecia y Suriname.

*Negativas: 4.* Bulgaria, Canadá, Nueva Zelandia y Polonia.

*Otras respuestas: 3.* Australia, Austria y Grecia.

*Alemania.* BDA: No.

*Australia.* ACCI: Esta no es una cuestión fácil. En principio, sí: una estrategia nacional debería basarse efectivamente en información actualizada. Debería basarse en los datos de que se disponga en todos los ámbitos principales. Asimismo, debería considerar las tendencias que se puedan determinar y comprobar (siempre y cuando se cuente con un procedimiento de examen integrado para evaluar las tendencias previstas). Sin embargo, el concepto de un perfil nacional sobre la seguridad y salud en el trabajo no es siempre fácil de aplicar. Las bases de datos sobre la seguridad y salud en el trabajo son por lo general inadecuadas (en los planos nacional e internacional). No sería una buena política recurrir a un perfil nacional que se sustente en una base de datos inadecuada.

*ACTU:* Esto debería también vincularse con los perfiles existentes que se refieren a otras cuestiones relativas a la producción y al consumo.

*Austria.* A efectos de la configuración de un perfil nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo, deberían bastar los datos relativos a los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales mencionados en la pregunta 12, g). Cuando se recopilen dichos datos se deberá prestar la debida atención a su pertinencia para las medidas o programas de acción específicos y el equilibrio de costos y beneficios.

*Barbados.* BEC: Sí. Sería muy útil que se proporcionara orientación sobre el contenido del perfil.

*BWU:* Sí, debería también vincularse a los perfiles nacionales que se refieren a otras cuestiones relativas a la producción y al consumo.

*Benin.* CNP: Sí.

*Bulgaria.* No, el programa nacional debería elaborarse sobre la base de información actualizada acerca de la situación, pero no es necesario que se formalice el enfoque hasta ese punto mediante la creación de un perfil nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo.

*Canadá.* No, un requisito específico sería demasiado preceptivo para un proyecto de instrumento de promoción.

CEC: Véase la respuesta a la pregunta 3.

*Costa Rica.* Los programas nacionales deben estar estrechamente relacionados con la situación nacional prevaleciente.

UCCAEP: Es importante que en base a la información actualizada se configure un proyecto nacional para minimizar riesgos.

*Dinamarca.* LO y FTF: Sí. Cuando se formule y revise el perfil, podría ser conveniente que se incluyeran perfiles y datos de otros ámbitos relevantes.

*Finlandia.* TT: Véase la respuesta a la pregunta 5.

SAK: Sí. Esta información debería incorporarse en una base de datos nacional sobre productividad y formación.

*Francia.* La idea de formalizar la situación en materia de seguridad y salud en el trabajo en un perfil nacional es muy pertinente, dado que contribuiría a formular un programa nacional sobre seguridad y salud en el trabajo y permitiría establecer comparaciones internacionales.

*Grecia.* La oración «recopilada de forma que configure un perfil nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo» debería reformularse de la forma siguiente: «Debería perseguirse que dicha información se recopile de forma que configure un perfil nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo». Esta propuesta tiene por objetivo alentar el cumplimiento de esta disposición por los Miembros y no imponer una obligación.

*India.* La situación actual de la seguridad y salud en el trabajo a nivel nacional serviría de base para elaborar el programa nacional en los años posteriores.

*Italia.* La configuración de perfiles nacionales contribuye a determinar los puntos centrales de acción y requiere la atención de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

*Jamaica.* JEF: Sí.

*Japón.* El Gobierno está a favor de que se formulen y revisen los programas nacionales sobre la base de la situación existente en lo que respecta a la seguridad y salud en el trabajo. Sin embargo, debería dejarse al arbitrio de cada Estado decidir si los programas nacionales deberían basarse en un perfil nacional como se describe en los párrafos 43 y 44 y en el anexo IV del Informe IV (1), y se debería prever en la recomendación que los programas nacionales deberían basarse en un perfil nacional.

*Kuwait.* El perfil nacional debería configurarse conforme a normas comunes en los planos nacional, regional e internacional para facilitar las comparaciones.

*Libano.* La claridad del perfil nacional depende del grado de información disponible al respecto y de la capacidad para analizar las situaciones. Quizás esta cuestión exija la asistencia técnica de la OIT.

*Luxemburgo.* La formalización de la situación sobre la base de información actualizada acerca de la seguridad y salud en el trabajo, en forma de un perfil nacional, podría constituir una base y un punto de referencia para contribuir a elaborar un programa nacional sobre seguridad y salud en el trabajo y facilitar las comparaciones con situaciones en otras partes del mundo.

*México.* El desarrollo del perfil nacional debería incluir que los países cuenten con el apoyo de la OIT.

*Mozambique.* Sí, a fin de reflejar la situación socioeconómica nacional y abarcar todas las ramas de la actividad económica.

*Nueva Zelanda.* No. El establecimiento de un perfil nacional podría desviar la asignación de recursos destinados a actividades más importantes, como el establecimiento y seguimiento de indicadores para lograr resultados en materia de seguridad y salud en los lugares de trabajo. Se podría formular una

respuesta estratégica empezando por «arriba», estableciendo resultados y a continuación las intervenciones deseadas. Los resultados se derivarán de las tendencias nacionales e internacionales. También podrían coordinarse con los resultados de otras estrategias nacionales. Los resultados se articularán entonces con intervenciones apropiadas adaptadas a las intervenciones particulares. La configuración de un perfil nacional utiliza el enfoque contrario, y empieza por «abajo» para evaluar la prestación de servicios y la infraestructura, y después establece objetivos estratégicos para introducir cambios. Este enfoque tiende a llevar a una modificación del *statu quo*, y es menos sensible a los factores contextuales como los cambios políticos y demográficos. El Gobierno no apoya este enfoque, y no lo utiliza en el proyecto de estrategia para la seguridad y salud en los lugares de trabajo de Nueva Zelanda para 2015.

**Business NZ:** Está de acuerdo con el Gobierno en que no debería existir ninguna obligación de establecer un perfil nacional y, por consiguiente, no se debería especificar el tipo de información sobre la situación nacional que debe contener dicho perfil. No es oportuno establecer obligaciones de este tipo para un instrumento flexible que establece un marco de promoción.

**Países Bajos.** El programa debería basarse en los últimos acontecimientos que se produzcan en el ámbito nacional.

**VNO-NCW:** No. ¿Quién necesita un perfil nacional? Eso podría entrañar mucho papeleo y gastos.

**FNV, CNV y Unie mhp:** Sí. Si se respondiera de forma negativa a la pregunta 17, entonces el instrumento contendría menos información sobre lo que se entiende por «un perfil nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo». En ese caso, el instrumento debería sólo referirse a la formulación y revisión de programas nacionales sobre la base de información actualizada acerca de la situación nacional.

**Panamá.** La formación del perfil nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo debe sustentarse en un diagnóstico que contenga información actualizada relativa a la situación nacional, basado en estadísticas de accidentes y enfermedades profesionales.

**Polonia.** No. Véanse las respuestas a las preguntas 4 a 9.

**Solidarność:** Sí.

**Portugal.** CIP: Sin perjuicio de las observaciones formuladas en relación con la pregunta 5.

**CTP:** Véase la respuesta a la pregunta 5.

**CGTP-IN:** Es importante establecer intervalos para la revisión de los programas nacionales en materia de seguridad y salud en el trabajo.

**Sudáfrica.** BUSA: No se apoya como parte de una declaración la utilización de un perfil nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo como único medio de emprender un análisis de la situación.

**Suiza.** UPS: No. Los Estados deberían definir su propio enfoque de la cuestión.

**USS/SGB:** Sí, pero esto debería también vincularse a los perfiles nacionales existentes que se refieren a otras cuestiones relativas a la producción y al consumo.

**P. 17** *¿Deberían proporcionarse en el instrumento orientaciones para determinar qué información relativa a la situación nacional podría incluirse en un perfil nacional? Sírvase especificar.*

*Número total de respuestas: 82.*

**Afirmativas: 66.** Alemania, Argentina, Australia, Austria, Bahrein, Bangladesh, Barbados, Belarús, Benin, Botswana, Brasil, China, Chipre, República de Corea, Costa Rica, Croacia, Cuba, Dinamarca, Ecuador, Egipto, El Salvador, Emiratos Arabes Unidos, España, Estonia, Filipinas, Francia, Gabón, Grecia, Guatemala, Haití, Honduras, India, Irlanda, Italia, Japón, Líbano, Luxemburgo, Madagascar, Malasia, Malawi, Malta, Marruecos, Mauricio, México, Mongolia, Mozambique, Nicaragua, Níger, Nigeria, Noruega, Panamá, Papua Nueva Guinea, Portugal,

Singapur, República Arabe Siria, Sri Lanka, Suecia, Suriname, Tailandia, República Unida de Tanzania, Túnez, Turquía, Uruguay, Viet Nam, Zambia y Zimbabwe.

*Negativas: 15.* Azerbaiyán, Bulgaria, Canadá, Chad, República Checa, Finlandia, Letonia, Lituania, Nueva Zelanda, Polonia, Reino Unido, Rumania, Senegal, Ucrania y Venezuela.

*Otras respuestas: 1.* Países Bajos.

*Alemania.* BDA: No.

DGB: Deberían incluirse referencias para incrementar los esfuerzos de normalización de las estadísticas. Habría que incorporar el sistema de clasificación de lesiones y enfermedades profesionales de la OIT. Esto podría formar parte de una recomendación.

*Argentina.* Sí. En el anexo IV del Informe IV (1) para la reunión de 2005 de la Conferencia Internacional del Trabajo.

*Australia.* ACCI: El programa nacional podría hacer referencia a los niveles registrados de incidentes, tendencias establecidas, costos evaluados y efectos económicos y sociales de la legislación y la práctica en materia de seguridad y salud en el trabajo. La información debería basarse en pruebas concretas y en datos fiables.

ACTU: Debería integrar trabajos recientes de la OIT en materia de estadísticas, informaciones y la clasificación de enfermedades profesionales. Podría formar parte de una recomendación.

*Austria.* Cifras coherentes y comparables sobre seguridad y salud en el trabajo, con orientaciones que faciliten la práctica (por ejemplo, cifras sobre los accidentes del trabajo y las enfermedades ocasionadas por accidentes del trabajo y sobre las enfermedades profesionales, el nivel de apoyo dado a las empresas a través de servicios de prevención). Véase también la respuesta a la pregunta 16.

ÖGB: Véase la respuesta a la pregunta 4.

BAK: Véase la respuesta a la pregunta 7.

*Azerbaiyán.* Debería recaer en la legislación nacional.

*Bangladesh.* Estadísticas que contengan información sobre los accidentes, las lesiones, las indemnizaciones, las medidas de prevención, la formación para la sensibilización, el número y el tipo de enfermedades.

*Barbados.* Los componentes de un perfil nacional podrían incluir los enumerados en el anexo IV del Informe IV (1).

BWU: Inclusión de trabajos recientes de la OIT sobre informaciones estadísticas y la clasificación de las enfermedades profesionales como parte de una recomendación.

*Benin.* Esta podría ser una característica de una recomendación o de un conjunto de directrices, pero no de un convenio.

*Botswana.* Un marco en materia de seguridad y salud en el trabajo; mecanismos de política nacional; coordinación y colaboración; normas técnicas; políticas y programas para los empleadores y los trabajadores.

*Brasil.* Sí, incluyendo, como mínimo: i) el número total de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (con inclusión del tipo de accidentes, los accidentes ocurridos en el trayecto desde y hacia el trabajo y las enfermedades profesionales, de conformidad con la legislación de cada Estado Miembro), clasificados según el sector económico; ii) índices de gravedad y de incidencia; iii) número de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales mortales por 100.000 trabajadores, y iv) resultados de las acciones de la inspección del trabajo.

*Bulgaria.* Véase la respuesta a la pregunta 16.

BCCI y Vazrazdane: Ese enfoque es sumamente importante para recoger informaciones fiables, actualizarlas, generalizarlas y difundirlas.

*Canadá.* No. La OIT debería desarrollar y difundir, al margen del propio instrumento, orientaciones no obligatorias sobre la elaboración de perfiles nacionales y de su contenido, tales como parámetros de referencia y/o medidas aplicables a la seguridad y la salud en el trabajo, y parámetros y definiciones para facilitar la recogida de información a efectos comparativos. Los perfiles nacionales deberían reflejar una combinación de gestión basada en los resultados y de enfoques para la gestión de los riesgos. Los datos recogidos acerca de la naturaleza y la frecuencia de las lesiones y enfermedades deberían permitir un análisis para clasificar a las industrias y a los lugares de trabajo de acuerdo con el riesgo relativo. Esto proporcionará una base para planificar la naturaleza y frecuencia de las intervenciones y para supervisar su eficacia.

CEC: Véase la respuesta a la pregunta 3.

*Chipre.* La orientación debería contener información sobre los siguientes parámetros nacionales: legislación, número de trabajadores, locales, accidentes, enfermedades profesionales, número de inspectores, número de inspectores por 1.000 trabajadores, número de inspecciones, avisos de prohibición y mejora, número de juicios.

*República de Corea.* El perfil nacional debería contener referencias a la legislación relacionada con la seguridad y la salud en el trabajo, mecanismos de control, sistemas de apoyo, educación y formación, estadísticas y métodos de análisis sobre las enfermedades profesionales.

*Costa Rica.* UCCAEP: Sí, es fundamental dar orientaciones que ayuden a facilitar el perfil nacional dependiendo de cada actividad que se intente proteger.

CCTD-RN: Añádase información relativa a las ciencias, la tecnología, la medicina, la economía, la química y la cultura.

*Croacia.* Las prioridades del programa nacional deberían definirse sobre la base de una situación revisada de la seguridad y la salud en el trabajo.

*Cuba.* Deberían considerarse informaciones básicas sobre legislación, organización y estructura para atender la seguridad y salud en el trabajo, autoridades, inspección estatal, formación y superación, servicios ajenos a las empresas, estadísticas que reflejen indicadores de estructura, procesos y resultados y comunicación social.

*El Salvador.* Sí, de manera que se incluya entre otros: sectores de actividad de altos riesgos, empresas de mayor siniestralidad, colectivo de trabajadores con mayor riesgo, sistemas de notificación de accidentes y enfermedades, estadísticas de accidentes del trabajo, recursos preventivos en empresas y formación en prevención.

*Emiratos Arabes Unidos.* Debería incluir especificaciones sobre todos los aspectos de las deficiencias en la aplicación de la legislación nacional en el campo de la seguridad y la salud en el trabajo.

*Eslovenia.* RAE: Sí.

*España.* Pueden ser muy diversos, por lo que sí convendría que, a título enunciativo, se dieran orientaciones de los que sean más significativos para la formulación y revisión del programa, como: accidentes de trabajo y enfermedades profesionales iniciales, horas perdidas por accidentes de trabajo, logros conseguidos con la aplicación del programa, reducciones propuestas de los indicadores iniciales, métodos para la realización del programa, etc.

CC.OO.: Sí, especificando sectores de riesgo, colectivos de alto riesgo, sistema de información, indicadores de salud laboral, registros de empresas de mayor siniestralidad, etc.

CIG: Con arreglo al anexo IV del Informe IV (1).

*Estonia.* EAKL: Sí, pero en una recomendación.

*Filipinas.* También podría incluir la legislación pertinente, los organismos y las ONG que participan en la aplicación de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo, los perfiles socioeconómicos

micos y políticos nacionales y las prácticas en materia de seguridad y salud en el trabajo en las pequeñas, medianas y grandes empresas.

*Finlandia.* TT y SAK: Sí. Las Directrices de la OIT podrían incluir información según el género, las enfermedades del trabajo, la violencia y el estrés relacionado con el trabajo.

*Francia.* Sí, siempre y cuando esas orientaciones sean de carácter lo suficientemente general como para tomar en cuenta la diversidad de las situaciones nacionales. En todo caso, es imperativo que un perfil nacional contenga estadísticas esenciales sobre los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.

*Gabón.* CPG: Habrá que practicar el intercambio de información sobre la seguridad y la salud en el trabajo.

*Grecia.* Sería útil crear un catálogo que contenga los elementos que podrían incluirse en un perfil nacional, entre ellos, algunos de los elementos del anexo IV del Informe IV (1). Sin embargo, ese catálogo debe ser simplemente indicativo.

*Haití.* Sí, teniendo presentes las condiciones económicas y políticas de cada país.

*Honduras.* Además de la información general del país (población general, población económicamente activa, distribución de la población económicamente activa), deberían incluirse los aspectos estadísticos nacionales sobre los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, aspectos estadísticos relativos a las enfermedades del trabajo, convenios y recomendaciones de la OIT adoptados por el país, identificación de la organización o instituciones que desarrollan programas de promoción en esta área, y campañas nacionales de sensibilización en esta área.

*India.* El perfil debería indicar la fuerza de trabajo de los sectores formal e informal; estadísticas de los accidentes del trabajo y de las lesiones y enfermedades profesionales; días de trabajo perdidos, el número de fábricas, el empleo medio diario; estadísticas sobre los diferentes peligros de las diferentes industrias y las personas expuestas a ellos. Esto contribuirá a identificar en qué campos se requiere una atención inmediata y contribuirá a hacer una planificación a corto y largo plazo.

*Italia.* Inclúyase situación y tendencias de los accidentes del trabajo, nivel de aplicación de las disposiciones legislativas, informes de inspección, otros indicadores concertados con los interlocutores sociales.

CGIL: No.

*Jamaica.* JEF: Sí. Inclúyase la formación, la promoción, la estrategia de participación de los interesados, las mediciones y normas, los procedimientos de presentación de informes y los procedimientos de investigación.

*Japón.* Sí, pero en una recomendación. Véase también la respuesta a la pregunta 16.

Nippon Keidanren: Sí. Los posibles elementos de un perfil nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo enumerados en el anexo IV del Informe IV (1) son útiles, pero deberían leerse como una referencia, y dejar que los Estados Miembros decidan acerca de la utilización de las orientaciones.

*Letonia.* No. Los Estados Miembros deberían decidir por sí mismos.

*Libano.* El instrumento debería proporcionar orientación, tal como se menciona en el anexo IV del Informe IV (1).

*Lituania.* No, ya que la situación en materia de seguridad y salud en el trabajo varía de un Estado Miembro a otro; esas orientaciones crearían dificultades y malentendidos.

*Luxemburgo.* Los informes nacionales son y seguirán siendo obligatorios sobre la base del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81). Podría incluirse una guía en una recomendación, siempre y cuando sus directrices sigan siendo lo suficientemente generales como para adaptarse a las distintas situaciones nacionales. En todo caso, un perfil nacional debe contener la información estadística fundamental relativa a los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.

*Madagascar.* Enfermedades profesionales; accidentes del trabajo e industrias peligrosas.

*Malasia.* Debería contener información valiosa como, por ejemplo, las tasas de accidentes, las indemnizaciones conexas y el tipo de lesiones.

*Malta.* El instrumento adoptado debería facilitar la recogida de datos, estadísticas y otras informaciones solicitadas cada cierto tiempo por la OIT.

*Mauricio.* Habría que dar prioridad a las industrias de alto riesgo.

*México.* El instrumento podría contener un listado de los sectores y giros involucrados, así como sus peligros y riesgos, estadísticas laborales, normatividad vigente, modelos de gestión y/o políticas a corto, mediano y largo plazo. Asimismo, es importante que este instrumento reconozca las características propias de cada centro de trabajo de cada país.

COPARMEX: De acuerdo con las características de cada centro de trabajo de cada país.

*Mongolia.* Inclúyase el mecanismo para recoger y mantener datos estadísticos sobre las enfermedades profesionales y los accidentes del trabajo.

*Mozambique.* Véase la respuesta a la pregunta 16.

MW: Sí, debería proporcionar orientaciones en conformidad con las normas de la OIT.

*Países Bajos.* En parte, pero debe haber margen para las iniciativas nacionales.

VNO-NCW: No. Véase la respuesta a la pregunta 16.

FNV, CNV y Unie mhp: Las orientaciones podrían resumir los puntos enumerados en el anexo IV del Informe IV (1), entre los cuales los más necesarios son las estadísticas sobre los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.

*Nicaragua.* Con inclusión de lo siguiente: análisis de la legislación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo; detección de las necesidades y prioridades en materia de seguridad y salud en el trabajo; análisis de las políticas y programas en materia de seguridad y salud en el trabajo; infraestructura orgánica para el desarrollo en particular, i) sistemas de gestión, ii) estadísticas de accidentes y enfermedades profesionales, iii) propuestas de política, y iv) recursos humanos en materia de seguridad y salud en el trabajo; mecanismos nacionales de verificación de la política nacional; coordinación y colaboración; normas en materia de seguridad y salud en el trabajo, y datos generales.

*Nigeria.* La política nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo; tipos de sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo; estadísticas en la materia; recogida de información y mecanismos de intercambio.

*Noruega.* Véanse las *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo* de la OIT y el anexo IV del Informe IV (1). Es muy importante utilizar los datos existentes y las estadísticas disponibles en la OIT, la OMS y otras organizaciones mundiales y regionales (como la UE). La OIT debería tratar de desarrollar indicadores pertinentes y apropiados que puedan utilizarse para describir la situación y la evolución de la seguridad y la salud en el trabajo.

*Nueva Zelandia.* Véanse los comentarios sobre la pregunta 16.

Business NZ: Véanse los comentarios sobre la pregunta 16.

*Panamá.* La información relativa a la situación nacional que podría incluirse en un perfil nacional podría constar de lo siguiente: los datos básicos sobre los parámetros que pueden incidir en una gestión nacional de seguridad y salud en el trabajo, tanto a nivel nacional como de la empresa; las disposiciones legales disponibles sobre seguridad y salud en el trabajo; los mecanismos de infraestructuras de ejecución y aplicación; la distribución de la fuerza de trabajo; los recursos humanos y financieros asignados a la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo; las iniciativas generadas por las empresas en esta materia y el nivel de protección que se aplica; el número de trabajadores en condiciones de riesgo o peligro; sistemas actuales y proyectados de prevención y control de accidentes; determinación de los niveles de respon-

sabilidad sobre accidentes ocurridos (indemnización), y procedimientos explícitos y categóricos para realizar las labores de riesgo o peligro.

*Papua Nueva Guinea.* Podrían incluirse orientaciones sobre el marco legislativo en materia de seguridad y salud en el trabajo, la política nacional en este campo, los órganos competentes encargados de los mecanismos de supervisión y aplicación de las cuestiones sobre seguridad y salud en el trabajo, estadísticas sobre los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, el papel de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, la reglamentación y las actividades en curso relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo, las instituciones de investigación en materia de seguridad y salud en el trabajo, la educación y la formación, y la sensibilización de la población en materia de seguridad y salud en el trabajo.

*Polonia.* No. Véanse las respuestas a las preguntas 4 a 9.

Solidarność: Sí. Este tipo de información debería basarse en las estadísticas y en los datos sobre la clasificación de las enfermedades profesionales recolectados por la OIT, y podría incluirse en la recomendación.

*Portugal.* El programa debería incluir indicadores de medición, que han de elegir los Estados Miembros con arreglo a sus propias capacidades y necesidades.

CIP: Véase la respuesta a la pregunta 16.

CTP: Véase la respuesta a la pregunta 5.

CGTP-IN: Podrían incluirse orientaciones en una recomendación como ejemplos.

*Reino Unido.* No. También en este caso tendría un carácter demasiado obligatorio. Si se trata de orientaciones no obligatorias, ello podría solucionar el problema.

CBI: El instrumento podría proporcionar orientaciones ilustrativas y no exhaustivas sobre el tipo de información acerca de la situación nacional que podría contener un perfil nacional. Dicha información podría incluir perfiles del rendimiento económico industrial en los planos nacional y sectorial, y perfiles en los planos nacional y sectorial de los riesgos, los accidentes, las enfermedades y los incidentes.

*República Árabe Siria.* El perfil nacional también podría contener: cifras sobre la población; cifras sobre el grupo de población de los 15 a los 60 años de edad; dimensiones de la fuerza laboral, desglosadas por edad y sexo; actividades económicas de acuerdo con la clasificación de las Naciones Unidas; cifras sobre los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y las discapacidades permanentes; nombres de las universidades que imparten cursos especializados en materia de seguridad y salud en el trabajo; número de especialistas en materia de seguridad y salud en el trabajo y en otras disciplinas pertinentes y número de inspectores de la seguridad y salud en el trabajo; la legislación existente, los servicios en materia de seguridad y salud en el trabajo.

*Sri Lanka.* Todos los elementos necesarios aparecen en el anexo IV del Informe IV (1).

*Sudáfrica.* BUSA: Ello tendría un carácter demasiado obligatorio para una declaración.

*Suiza.* UPS: No.

USS/SGB: Debería integrar la labor realizada recientemente por la OIT sobre estadísticas, información y clasificación de las enfermedades profesionales. Esto podría incluirse en una recomendación.

*Tailandia.* El perfil nacional podría incluir informaciones, estadísticas, la organización, la política y gestión, los proyectos de promoción y los estudios de investigaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

*Túnez.* Los posibles elementos de un perfil nacional de la seguridad y salud en el trabajo contenidos en el anexo IV del Informe IV (1) y podrían incluirse en una recomendación.

*Turquía.* En una recomendación. Las informaciones deberían incluir las medidas en materia de seguridad y salud en el trabajo adoptadas, estadísticas sobre las inspecciones, estadísticas sobre los accidentes, los reglamentos conexos, las enfermedades del trabajo y los medios de intervención.

TISK: Sí. Sin embargo, sería conveniente que el instrumento contuviera orientaciones marco sobre el contenido de un perfil nacional, en lugar de enumerar los elementos de forma restrictiva. Cada país debería ser capaz de especificar sus metas, indicadores, responsabilidades y recursos según sus necesidades en el desarrollo de un perfil nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Venezuela. No, porque los programas se formularán sobre la base de un análisis de la situación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Viet Nam. Un perfil nacional podría contener la información siguiente: i) un marco jurídico en materia de seguridad y salud en el trabajo; ii) un mecanismo de examen de las políticas nacionales; iii) mecanismos de coordinación y colaboración (en los planos nacional y de las empresas); iv) los órganos nacionales competentes encargados del rendimiento en materia de seguridad y salud en el trabajo; v) mecanismos para garantizar el cumplimiento de los reglamentos jurídicos en materia de seguridad y salud en el trabajo, con inclusión de los relativos al sistema de inspección; vi) normas técnicas, directrices y un sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo; vii) estructuras de educación, formación y sensibilización; viii) sistemas de indemnización y seguro para los trabajadores que sufren accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; ix) institutos y laboratorios de investigaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo; x) recursos humanos globales dedicados en el plano nacional a la seguridad y la salud en el trabajo; xi) estadísticas sobre los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales; xii) actividades periódicas y en curso relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo, incluida la cooperación internacional; xiii) datos generales, datos demográficos, calificaciones educativas, formas de actividades económicas y fuerza laboral, y xiv) otras informaciones pertinentes.

Zambia. Como los elementos que se señalan en el anexo IV del Informe IV (1).

Zimbabwe. En particular, la naturaleza de los accidentes, las lesiones y enfermedades.

### Intercambio de información

**P. 18** *¿Debería disponerse en el instrumento que la Oficina Internacional del Trabajo debería facilitar el intercambio de información sobre los programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, con inclusión de las prácticas adecuadas y los enfoques innovadores en la materia?*

*Número total de respuestas: 89.*

*Afirmativas: 88.* Alemania, Arabia Saudita, Argentina, Australia, Austria, Azerbaiyán, Bahrein, Bangladesh, Barbados, Belarús, Bélgica, Botswana, Brasil, Bulgaria, Burkina Faso, Canadá, Chad, República Checa, China, Chipre, República de Corea, Costa Rica, Croacia, Cuba, Dinamarca, Ecuador, Egipto, El Salvador, Emiratos Arabes Unidos, España, Estonia, Filipinas, Finlandia, Francia, Gabón, Grecia, Guatemala, Haití, Honduras, Hungría, India, Indonesia, Irlanda, Italia, Japón, Kazajstán, Kuwait, Letonia, Líbano, Lituania, Luxemburgo, Madagascar, Malasia, Malawi, Malta, Marruecos, Mauricio, México, Mozambique, Nicaragua, Níger, Nigeria, Noruega, Nueva Zelandia, Omán, Países Bajos, Panamá, Papua Nueva Guinea, Polonia, Portugal, Reino Unido, Rumania, Senegal, Singapur, República Arabe Siria, Sri Lanka, Suecia, Suriname, Tailandia, República Unida de Tanzania, Túnez, Turquía, Ucrania, Uruguay, Venezuela, Viet Nam, Zambia y Zimbabwe.

*Otras respuestas: 1.* Mongolia.

*Alemania.* Sí. Además, la OIT debe intentar proporcionar ayuda financiera para facilitar este intercambio internacional de información.

DGB: Sí, en cooperación con la OMS.

*Australia.* ACCI: Es conveniente que los Miembros intercambien de vez en cuando información y experiencias, algo que puede hacerse a través de reuniones regionales.

ACTU: En colaboración con la OMS. La prioridad debe ser reunir los perfiles nacionales de seguridad y salud en el trabajo y concentrarse en generar estadísticas comparables sobre fallecimientos, accidentes y enfermedades que permitan hacer comparaciones y dar forma a estrategias de prevención.

*Austria.* ÖGB: Acogemos positivamente un intercambio de información a través de la OIT sobre programas de seguridad y salud en el trabajo.

BAK: En una recomendación.

*Barbados.* BWU: En colaboración con la OMS.

*Benin.* CNP: Sí.

*Bélgica.* Sí, con objeto de permitir a los países en los que no es prioritaria la promoción de la seguridad y salud en el trabajo que avancen en esta área gracias a dichos intercambios.

*Chile.* CPC: Sí.

*Costa Rica.* UCCAEP: Todas las contribuciones que puedan aportarse a través de la OIT ayudarán a los Miembros en la elaboración de sus decisiones.

CCTD-RN: Recomendar a todos los Estados Miembros que las instituciones responsables en materia de seguridad y salud en el trabajo establezcan un centro de documentación.

*Dinamarca.* Sí, pero dicho intercambio debería tener lugar sólo a intervalos razonables.

LO y FTF: Recomendamos que se lleve a cabo en cooperación con la OMS, de modo que se genere una sólida base de conocimientos que contribuya al desarrollo y la puesta en marcha de los perfiles y la prevención nacionales.

*El Salvador.* Sí, ya que ello beneficiaría el fortalecimiento de los programas nacionales de los distintos países con vistas a una homogeneización de las acciones de SST en los países de cada subregión.

*Eslovenia.* RAE: Sí.

*España.* CC.OO.: Sí, en colaboración con la OMS e incluyendo experiencias provenientes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

*Estonia.* EAKL: En cooperación con la OMS.

*Filipinas.* Debe incluir asistencia técnica real para impulsar el intercambio entre regiones y países en materia de seguridad y salud en el trabajo.

*Finlandia.* SAK: Sí. Debería colaborar, por ejemplo, con la OMS y con la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo de Bilbao. Es importante reunir estadísticas nacionales y recopilar datos comparables.

*Francia.* El intercambio de información sobre los programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo permite a los Miembros mejorar sus prácticas. Apoyamos toda iniciativa de intercambio de prácticas óptimas y de promoción de enfoques innovadores y estamos a favor de que el instrumento anime a la OIT a desempeñar un papel clave al respecto.

*Grecia.* Se sugiere añadir, entre comillas, las palabras «siempre que existan» tras las palabras «con inclusión».

SEV: Se debería hacer referencia a la necesidad de intercambiar experiencias, enfoques innovadores y prácticas adecuadas a nivel internacional, una tarea en la que la OIT debería desempeñar un papel importante.

*Haití.* Incluida la necesaria ayuda y cooperación que debe ofrecerse a los Estados Miembros.

*Italia.* El intercambio de información sobre las prácticas adecuadas es extremadamente importante en el sector de la salud y la seguridad en el trabajo. Hay buenos ejemplos disponibles en la red de centros de coordinación de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo de Bilbao.

*Jamaica.* JEF: Sí.

*Japón.* Nippon Keidanren: Sí. Es importante promover el intercambio de información entre los Estados Miembros, pero debe evitarse crear un mecanismo que les obligue a aportar demasiada información.

*Luxemburgo.* El intercambio de información sobre programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo permite mejorar las prácticas de los Estados Miembros. Luxemburgo apoya toda iniciativa dirigida a facilitar el intercambio de prácticas adecuadas y la promoción de enfoques innovadores y está a favor de un instrumento que inste a la OIT a desempeñar un papel central al respecto.

*Malta.* Debe tenerse en cuenta la creación de un sistema de red más integrador y activo entre los Miembros. Se podría tomar como ejemplo la red de centros de coordinación de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

*Mongolia.* Es posible.

MONEF: Sí.

*Mozambique.* Es vital para permitir un desarrollo equilibrado de los sistemas de prevención de accidentes de trabajo.

*Nicaragua.* La OIT debe facilitar ese intercambio aportando asistencia técnica para su formulación y desarrollo.

*Noruega.* En colaboración con la OMS. Debe darse prioridad a la elaboración de estadísticas comparables sobre accidentes y enfermedades. Véase la respuesta a la pregunta 17.

*Nueva Zelanda.* El intercambio de información sobre los resultados en materia de seguridad y salud en el trabajo y la divulgación internacional de información son fundamentales para lograr los siguientes objetivos: i) comparar los resultados a nivel nacional frente a los niveles internacionales de resultados; y ii) detectar las tendencias actuales en la práctica, sobre todo las prácticas adecuadas (u óptimas) y los enfoques innovadores. Tanto la comparación internacional de los resultados como la divulgación de las prácticas adecuadas en los programas son coherentes con la promoción de una mayor concienciación en lo que a seguridad y salud en el trabajo se refiere y con el estímulo de una cultura de mejora continua e innovadora a nivel nacional. Como organismo que goza de reconocimiento internacional en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo y en general en las cuestiones relacionadas con el trabajo, la OIT está en una posición inmejorable para facilitar tales intercambios.

*Business NZ:* A la hora de promover la seguridad y la salud en el trabajo, se puede considerar el intercambio internacional de información sobre los programas nacionales, con inclusión de las prácticas adecuadas y los enfoques innovadores sobre seguridad y salud en el trabajo; sin embargo, no debe establecerse como obligación.

*Países Bajos.* VNO-NCW: Los Estados miembros de la UE no tienen necesidades específicas al respecto.

*FNV, CNV y Unie mhp:* Sería uno de los rasgos más innovadores del nuevo instrumento y es una de las principales razones para desarrollarlo.

*Papua Nueva Guinea.* El instrumento debe también asignar a la OIT el papel principal y establecer la coordinación con otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales, así como con otros Estados, para garantizar el intercambio de información para ayudar al desarrollo y contribuir a los programas de seguridad y salud en el trabajo.

*Polonia.* Esta facilitación del intercambio internacional de información debe aplicarse no sólo a los programas nacionales, sino también a los sistemas nacionales y a los programas nacionales de investigación.

*Portugal.* CTP: Es una prioridad y es esencial llevarlo a cabo, sobre todo en el caso de los Estados Miembros con graves carencias en lo que a programas operativos se refiere y cuyos sistemas jurídicos estén mal adaptados a la realidad actual.

*Reino Unido.* Sí. Sin embargo, dicha información puede consultarse cada vez más en los sitios web nacionales, lo que debería facilitar el intercambio de información sin necesidad de que intervenga la OIT. Al Reino Unido le preocuparía que las solicitudes de información de otro tipo llegasen a suponer una carga. La OIT podría facilitar el intercambio internacional de información elaborando un mapa de las organizaciones suministradoras actuales, coordinando su información, intentando detectar las carencias y ayudándoles a elaborar una imagen completa. No debe duplicar el papel y la actuación de otras organizaciones a nivel multinacional.

*CBI.* Sería útil que la OIT estableciese un observatorio avanzado sobre los riesgos y lo conectase al existente a nivel europeo. La OIT debería facilitar el intercambio internacional de información elaborando un mapa de las organizaciones suministradoras actuales, coordinando su información, intentando detectar las carencias y ayudándoles a elaborar una imagen completa. No debe duplicar el papel y la actuación de otras organizaciones a nivel multinacional.

*Singapur.* Compartir prácticas adecuadas y enfoques innovadores sobre los programas nacionales ayudaría a los Miembros a mejorar sus esfuerzos en pro de una mejor cultura en materia de seguridad.

*Sudáfrica.* BUSA: Es útil facilitar el intercambio de información. Sin embargo, cuando sea apropiado deben tenderse puentes con iniciativas sectoriales específicas como el Sistema Mundialmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos.

*Suiza.* UPS: Sólo si esto no da lugar a programas restrictivos, estudios o interferencias en los Estados Miembros.

*USS/SGB.* Sí, en colaboración con la OMS. Debería darse prioridad a los perfiles nacionales de seguridad y salud en el trabajo y a la producción de estadísticas comparables sobre accidentes y enfermedades que puedan servir de referencia y para suministrar información sobre las estrategias de prevención.

*Tailandia.* De la manera adecuada a través de la red del Centro Internacional de Información sobre Seguridad y Salud en el Trabajo de la OIT.

*Turquía.* En un convenio.

*Zimbabwe.* El instrumento debería prever el fortalecimiento de la cooperación regional por parte de la OIT.

### Consideraciones especiales

*¿Existe alguna peculiaridad en la ley o la práctica nacionales que pueda plantear dificultades en la aplicación efectiva del instrumento tal como se concibe en el presente cuestionario? En caso afirmativo, sírvase indicar esas dificultades y sugerir la manera en que podrían resolverse.*

**P. 19**

*Número total de respuestas: 86.*

*Afirmativas: 24.* Alemania, Austria, Barbados, Burkina Faso, Canadá, Chipre, Costa Rica, Egipto, Gabón, Guatemala, Haití, India, Japón, Kazajstán, Líbano, Malawi, Mauricio, México, Mongolia, Níger, Nueva Zelanda, Papua Nueva Guinea, Reino Unido y Ucrania.

*Negativas: 62.* Arabia Saudita, Argentina, Azerbaiyán, Bahrein, Bangladesh, Belarús, Benin, Botswana, Brasil, Bulgaria, Chad, República Checa, China, República de Corea, Croacia, Cuba, Dinamarca, Ecuador, El Salvador, Emiratos Arabes Unidos, España, Estonia, Filipinas, Francia, Grecia, Honduras, Hungría, Indonesia, Irlanda, Italia, Kuwait, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Madagascar, Malasia, Malta, Marruecos, Mozambique, Nicaragua, Nigeria, Noruega, Omán,

Países Bajos, Panamá, Polonia, Portugal, Rumania, Senegal, Singapur, República Árabe Siria, Sri Lanka, Suecia, Suriname, Tailandia, República Unida de Tanzania, Túnez, Turquía, Uruguay, Venezuela, Viet Nam y Zimbabwe.

*Alemania.* En Alemania la seguridad y la salud en el trabajo engloban tanto la protección como la prevención públicas; en este sentido, el Estado desempeña una función de seguro obligatorio de accidente. En este sistema dual de seguridad y salud en el trabajo, las autoridades en este ámbito aplican la ley sobre seguridad y salud en el trabajo y las diversas ordenanzas en materia de SST emitidas por las autoridades estatales de seguridad y salud en el trabajo sobre la base de dicha ley, mientras que los deberes de los aseguradores de accidente se rigen por el Código Social. Debería darse participación a ambas instituciones y, sobre todo, obligarlas a cooperar y coordinar sus actividades.

BDA: En general, debe garantizarse que los instrumentos de la OIT tengan en cuenta las disposiciones existentes en los países que ya han establecido programas de ese tipo y no interfieran en ellas.

*Australia.* ACCI: Lo principal es la capacidad del país Miembro. Los países en desarrollo encontrarán dificultades en la formalización de las estrategias nacionales, y mayores dificultades aún a la hora de aplicarlas si no cuentan con los recursos suficientes. En todos los países, tanto desarrollados como en desarrollo, el enfoque nacional fracasará si se lleva a cabo desde una base ideológica o burocrática. Las estrategias de seguridad y salud en el trabajo sólo pueden ser eficaces si son realistas, equilibradas y están concebidas específicamente para aportar soluciones a problemas detectables.

ACTU: Véanse las observaciones generales.

*Austria.* En Austria la administración se estructura en varios niveles. El Gobierno federal es responsable de determinadas tareas; otras entran dentro del ámbito de competencia de las autoridades regionales (*Länder* y distritos). Varias autoridades de los Estados son responsables de programas de seguridad y salud en el trabajo. La mayoría de los trabajadores que no trabajan por cuenta propia entran dentro de la competencia del Gobierno federal. Los *Länder* y los distritos son competentes en materia de seguridad y salud en el trabajo en lo que se refiere a los trabajadores del sector forestal y agrícola y a los empleados de oficina de las autoridades regionales. En tales casos, las autoridades federales no pueden emitir directrices. Los *Länder* y los distritos llevan a cabo programas y medidas de carácter voluntario, sin que el Gobierno federal pueda obligarles a ello. Por tanto, sería imposible establecer un programa nacional uniforme para proteger la seguridad y la salud en el trabajo de todos los trabajadores que no trabajen por cuenta propia con idea de que lo llevaran a cabo todas las partes interesadas. No hay ninguna autoridad de seguridad y salud en el trabajo responsable de los trabajadores por cuenta propia. La distribución de competencias descrita está establecida en la Constitución. Esto significa que Austria no podría ratificar convenio alguno que la obligase a establecer programas obligatorios de seguridad y salud en el trabajo.

BAK: Consideramos que la obligación de desviarse de la prioridad [actual] en el ámbito de la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo podría obstaculizar la ratificación, al igual que la obligación de llevar a cabo programas que impliquen detraer una gran proporción de recursos de sus funciones previas o bien reducir dichas funciones.

*Barbados.* La aplicación del instrumento puede verse obstaculizada por limitaciones de los recursos humanos y materiales, así como por el carácter inadecuado de la legislación internacional.

BEC: No.

BWU: Las jurisdicciones que se rigen por la ley sobre las fábricas no pueden cubrir a todos los trabajadores.

*Burkina Faso.* Los trabajadores del sector informal representan más del 80 por ciento de la población. Es en dicho sector donde los trabajadores no cuentan con una protección social suficiente a causa de sus bajos ingresos. Asimismo, es difícil exigir a los empleadores que proporcionen una protección adecuada a sus trabajadores a causa de la pobreza, el analfabetismo y la falta de información sobre el tema. Para poner en práctica la declaración será necesario un vasto programa de sensibilización y formación sobre seguridad y salud en el trabajo, además del apoyo de un estudio sobre los obstáculos a los que se enfrenta la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo y los medios para superarlos.

*Canadá.* El Gobierno federal y los gobiernos provinciales y territoriales tienen, cada uno de ellos, competencias exclusivas en lo que se refiere a la seguridad y la salud en el trabajo en sus ámbitos de competencia respectivos. Si bien es cierto que la cooperación entre los diversos niveles es significativa en esta cuestión, cada ámbito de competencia ha adoptado su propia legislación y sus propios programas y sistemas en materia de seguridad y salud en el trabajo, que aplican en su ámbito de competencia. Por tanto, como se ha señalado en anteriores respuestas, es importante que el instrumento reconozca que los programas y sistemas «nacionales» se conciben y aplican en el nivel del gobierno responsable o de la autoridad competente.

*Chile.* CPC: No.

*China.* La adopción y aplicación de una recomendación promovería la seguridad y la salud en el trabajo en China.

*Chipre.* La referencia a las *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo* (ILO-OSH 2001) debería ser objeto de una aplicación voluntaria.

SEK: No.

PEO: No.

*Costa Rica.* El ordenamiento jurídico nacional prevé que tienen competencia en materia de seguridad y salud tanto el Instituto Nacional de Seguros como el Consejo de Salud Ocupacional. A pesar de que las atribuciones de ambas entidades están debidamente delimitadas mediante la legislación nacional, para la aplicación eficaz sería conveniente que dichas entidades estableciesen mecanismos de control y coordinación, que puedan ponerse en práctica y coexistir sin incurrir en la duplicación de funciones.

UCCAEP: Es fundamental encontrar la voluntad política para garantizar que nuestro Consejo de Salud Ocupacional coordine y actualice todo lo relativo a esta materia, evitando duplicaciones o intromisiones institucionales, cuando dos o más instituciones tengan participación en la materia.

CCTD-RN: El control político de los empresarios sobre el Estado no permite una participación fluida. Debe recomendarse la transparencia en lugar de nepotismo, tráfico de influencias, corrupción e impunidad. En toda actividad, debe penalizarse el incumplimiento de todo lo relacionado con la seguridad y salud en el trabajo.

*Dinamarca.* LO y FTF: Es difícil responder a esta pregunta. Si se hubiese preguntado cómo resolver los problemas mencionados en los párrafos 91, 92 y 93 del Informe IV (1), sería posible obtener una imagen más clara del tipo de instrumento que debe recomendarse. Consideramos que las deliberaciones de dichos párrafos hablan a favor de un convenio y una recomendación anexa.

*Ecuador.* FCA: No hay legislación ni datos de importancia al respecto.

*Egipto.* Sí. La OIT debe proporcionar cooperación técnica para formar inspectores y divulgar información.

ETUF: No.

FEI: No.

*España.* CC.OO.: Sí. Se debe hacer referencia a los problemas de la falta de coordinación administrativa a nivel nacional, a los recursos técnicos, humanos y financieros, y a la marginalidad de la salud en el trabajo en relación con las políticas de salud pública. Estos temas deben resolverse en cada país.

*Estados Unidos.* USCIB: Sí. Véase la respuesta a la pregunta 12. Además, en determinados casos, la observancia en materia de seguridad y salud en el trabajo se deja a los Estados cuando cuentan con legislación y con un nivel de observancia que cumple las exigencias federales. Esto podría dar lugar, en particular, a dificultades a la hora de recopilar y elaborar un perfil nacional.

*Francia.* La legislación francesa obedece a la misma lógica que los principios y directrices de la OIT. Por tanto, no parece haber ninguna razón para que la legislación o la práctica nacionales dificulten la aplicación del instrumento. Por el contrario, el enfoque global y descompartmentado del instrumento está en línea con las políticas y las reformas actuales en Francia.

*Gabón.* Plantea dificultad el hecho de que determinados textos normativos del Código del Trabajo aún no se hayan establecido, así como el hecho de que no se hayan ratificado los Convenios núms. 155 y 161. La OIT debería promover dichos instrumentos y animar a los Estados a ratificar al menos los convenios fundamentales.

CPG: No que sepamos.

*Guatemala.* Guatemala no ha ratificado el Convenio núm. 155, y no cuenta con un programa nacional que fortalezca el cumplimiento de la seguridad y la salud en el trabajo en todo el país.

*Haití.* Se plantean los siguientes problemas: i) una estructura inadecuada; ii) la ineficacia de las instituciones nacionales de seguridad y salud en el trabajo; iii) el subdesarrollo y una situación económica desfavorable; iv) la inestabilidad y una situación política desfavorable; v) la falta de voluntad política; vi) la falta de un sistema adecuado de seguridad y salud en el trabajo, y vii) la antigüedad de la legislación que aplican las instituciones competentes. Se requiere lo siguiente: i) reestructurar las iniciativas nacionales de seguridad y salud en el trabajo; ii) aplicar plenamente los convenios de seguridad y salud en el trabajo que hayan sido ratificados; iii) adoptar medidas dirigidas a establecer una actuación eficaz en este ámbito y garantizar el seguimiento de los cambios, y iv) establecer progresivamente un sistema de seguridad y salud en el trabajo.

*India.* Un gran número de personas que trabajan por cuenta propia no están cubiertas por la legislación nacional. Este problema sólo puede resolverse sensibilizando a dichas personas y logrando que se comprometan.

*Jamaica.* JEF: No.

*Japón.* En general, es probable que numerosos países ratifiquen un convenio (lo que aumentaría su valor) si se refiere a una serie de cuestiones básicas mínimas y deja las demás cuestiones de aplicación o adicionales para incluir en una recomendación. En el Japón, como se indica en respuestas anteriores, hay una serie de requisitos que no se cumplen en la legislación o la práctica nacionales (véanse las respuestas a las preguntas 9, c), 12, h), 16 y 17). Como no se consideran cuestiones básicas mínimas de seguridad y salud en el trabajo, preferimos que figuren en una recomendación.

Nippon Keidanren: No.

*Líbano.* Podrían surgir dificultades en la aplicación práctica del instrumento propuesto, por ejemplo, por los siguientes motivos: i) no hay un organismo nacional superior en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo dedicado a labores de coordinación y consulta y que abarque a los ministerios competentes y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como a otros organismos, en caso necesario; ii) no se dispone de una lista nacional de enfermedades profesionales, y iii) no hay estadísticas precisas y completas sobre lesiones profesionales, lo cual permitiría examinar sus causas y analizar los datos sobre el tema con miras a establecer proyectos y programas preventivos adecuados.

*Malawi.* Los servicios de seguridad y salud en el trabajo no son una prioridad a nivel nacional y no se les conceden suficientes recursos. Hace falta ayuda de los donantes para suplementar los presupuestos nacionales.

*Mauricio.* El principal problema es que hay varios órganos de varios ministerios con competencias en materia de seguridad y salud en el trabajo en el país. Es necesario que haya una mayor colaboración y cooperación intersectorial entre dichos órganos.

*México.* La legislación nacional permite el uso de métodos alternativos para el cumplimiento de las disposiciones obligatorias por parte de las empresas y la protección de la información registrada como confidencial. Asimismo, en México se está creando una cultura de seguridad y salud en el trabajo, así como programas de capacitación, gestión de la seguridad, autodeterminación e inspección electrónica, con el objeto de fomentar la seguridad y la salud en las empresas.

COPARMEX: Actualmente se está empezando a crear en México una cultura de seguridad y salud en el trabajo y se están iniciando programas tales como los de capacitación, gestión de la seguridad, autodeterminación e inspección electrónica, entre otros, con el objeto de fomentar la seguridad y la salud en el trabajo en las empresas.

*Mozambique.* MW: Podría haber algunas dificultades en la aplicación práctica del instrumento debido a la falta de recursos económicos y materiales, así como de recursos humanos suficientemente formados.

*Níger.* Sí. En la práctica hay frecuentes demoras administrativas en la ratificación de los convenios internacionales.

*Nueva Zelanda.* El instrumento no debería entrar en tanto detalle. El marco de promoción acordado en la 91.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo se caracterizaría por «su carácter general y su contenido de promoción antes que preceptivo».

Business NZ: Véase la respuesta a la pregunta 20.

*Países Bajos.* No debería haber dificultades particulares, pero es conveniente contar con un instrumento flexible y no un instrumento que imponga todo tipo de obligaciones legales a los gobiernos y a los interlocutores sociales.

VNO-NCW: Si el nuevo instrumento asume la forma de una declaración, como se ha expuesto anteriormente, no debería haber problemas graves en su aplicación práctica; sin embargo, si la CIT adopta nuevas restricciones legales para las empresas y los gobiernos, la operación fracasará (una vez más).

FNV, CNV y Unie mhp: No. Sin embargo, en función del nivel de detalle de las disposiciones del nuevo instrumento y de si se trata de un convenio o una recomendación, puede ser necesario modificar la legislación o la práctica actuales en los Países Bajos en mayor o menor grado. Es probable que en otros países suceda algo similar. Es preciso ser cautos para garantizar que ello no suponga mayores obstáculos para la ratificación del nuevo instrumento.

*Panamá.* En todas las normas legales existentes relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no se observan impedimentos ni aspectos que estén reñidos con la aplicación efectiva del instrumento; se considera más bien que pueden complementarlo.

*Papua Nueva Guinea.* En lo que se refiere a la legislación, la aplicación práctica del instrumento no debería enfrentarse a ninguna dificultad si llega a adoptarse. Sin embargo, lo principal es que cada organización en Papua Nueva Guinea se rige por sus propias directrices, manuales e incluso políticas de seguridad y salud en el trabajo, que en muchos casos entran en conflicto o contradicción entre sí. Por tanto, es importante que todas estas organizaciones se rijan y estén cubiertas por una única legislación nacional de seguridad y salud en el trabajo, con objeto de garantizar el cumplimiento y la conformidad con las normas internacionales.

*Polonia.* Solidarność: Véanse las observaciones generales.

*Portugal.* CGTP-IN: La legislación nacional no impide la aplicación práctica de un nuevo instrumento de estas características, pero es posible que fuese necesario modificarla. Sin embargo, la práctica nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo tendrá que cambiar profundamente a todos los niveles, empezando por las más altas autoridades del Estado, ya que Portugal carece de una cultura de prevención y seguridad en el trabajo y los débiles esfuerzos que se han hecho por crear una no han tenido resultados prácticos visibles.

*Reino Unido.* Todo instrumento (excesivamente) preceptivo dificultaría su aplicación práctica. Sin embargo, el nivel de dificultad variaría en función del instrumento elegido.

CBI: La diversidad de disposiciones legislativas, sistemas legales y disposiciones de aplicación puede producir diferentes sistemas de motivación, pero la armonización de estos sistemas no es el propósito de este ejercicio: el objetivo es mejorar el grado actual de conciencia y los resultados en materia de seguridad y salud en el lugar de trabajo.

*Senegal.* CNTS: No, ya que esas dificultades se abordan en los artículos 7 y 25 de la Constitución de Senegal.

*Sudáfrica.* BUSA: No.

*Suiza.* UPS: Como se ha señalado con anterioridad, Suiza tiene soluciones modelo para las distintas ocupaciones, soluciones que tienen en cuenta las necesidades de las empresas. Todo cuestionamiento

de estas soluciones pragmáticas a través de un instrumento de la OIT supondría un retroceso, y hay que evitarlo a toda costa. Es positivo que la OIT establezca un objetivo en materia de seguridad y salud en el trabajo, pero sería erróneo que especificase de qué manera deberían alcanzarlo los Estados.

USS/SGB: Desde el punto de vista administrativo, la cuestión de la seguridad y la salud en el trabajo se aborda de diversas maneras de un país a otro. A veces la OIT formula recomendaciones que afectan a la práctica nacional que el organismo nacional competente en materia de seguridad y salud en el trabajo no puede aplicar, por ejemplo, cuando se trata de una cuestión que es competencia del Ministerio del Medio Ambiente o del de Trabajo, en vez del de Seguridad y Salud. Debería haber disposiciones adecuadas para los Estados federados o federales. Es difícil entender la forma de instrumento que propone el cuestionario, ya que parece tender más a una declaración que a un convenio complementado por una recomendación. Debería hacerse referencia a los párrafos 91, 92, 96 y 97 del Informe IV (1), por ejemplo, para apoyar la idea de un convenio. Deberían ponerse en práctica ideas innovadoras para extender la cobertura a los trabajadores y a otras formas de trabajo que se han excluido, como el trabajo informal, las políticas de empleo que explotan a los trabajadores, las prácticas laborales y el incumplimiento de los derechos de los trabajadores y de las disposiciones legales.

Turquía. TISK: No si el instrumento asume la forma de una recomendación. Sin embargo, Turquía debería primero formular y aplicar su propio programa nacional dados los progresos alcanzados por Turquía en este ámbito.

DISK: A pesar de las mejoras, sigue habiendo disposiciones jurídicas que podrían obstaculizar la aplicación del instrumento, de lo cual se dan varios ejemplos en la respuesta al cuestionario.

**P. 20** *¿Hay alguna otra cuestión que no se ha abordado en el presente cuestionario y que debería tomarse en consideración en la preparación del instrumento? Sírvase especificar.*

*Número total de respuestas: 77.*

*Afirmativas: 32.* Alemania, Arabia Saudita, Austria, Brasil, Burkina Faso, Canadá, Chad, República de Corea, Croacia, Cuba, Egipto, Gabón, Grecia, Guatemala, Indonesia, Italia, Japón, Kuwait, Líbano, Luxemburgo, Mauricio, México, Mozambique, Noruega, Nueva Zelanda, Papua Nueva Guinea, Reino Unido, Senegal, Tailandia, República Unida de Tanzania, Venezuela y Viet Nam.

*Negativas: 45.* Azerbaiyán, Bangladesh, Barbados, Benin, Botswana, Bulgaria, República Checa, China, Chipre, Dinamarca, El Salvador, Emiratos Arabes Unidos, Estonia, Filipinas, Honduras, Hungría, India, Irlanda, Kazajstán, Letonia, Lituania, Madagascar, Malasia, Malawi, Malta, Marruecos, Nicaragua, Níger, Nigeria, Omán, Países Bajos, Panamá, Polonia, Portugal, Rumania, Singapur, República Árabe Siria, Sri Lanka, Suecia, Suriname, Túnez, Turquía, Ucrania, Uruguay y Zimbabwe.

*Alemania.* Los Estados miembros de la Unión Europea, al menos, ya están obligados a elaborar numerosos informes en el ámbito de la SST. Para facilitar el trabajo, debería tenerse en cuenta la estructura de dichos informes siempre que sea posible, a fin de eliminar duplicaciones innecesarias y de hacer que el costo de los nuevos informes sea lo más bajo posible.

BDA: No.

DGB: Deben tenerse en cuenta las siguientes cuestiones: i) la responsabilidad gubernamental en lo que se refiere a proporcionar la capacidad necesaria en relación con una inspección del trabajo independiente; ii) los derechos de los trabajadores a un entorno de trabajo seguro y sano; iii) los derechos de los sindicatos y sus representantes a la información, la formación y la participación, y iv) la participación de los representantes de los trabajadores y de los sindicatos en las inspecciones y las reuniones de los comités de seguridad. Las siguientes ideas no tienen cabida en este tipo de instrumento de la OIT: i) una protección de la salud profesional basada en el comportamiento; ii) el excesivo énfasis en la responsabilidad que tienen los trabajadores respecto de ellos mismos, o trasladar el peso principal de la responsabilidad al

trabajador; iii) las reglamentaciones voluntarias que socavan el contenido de las leyes, y iv) la regulación de la protección de la salud en el trabajo.

*Arabia Saudita.* Las cuestiones que habría que incluir son las siguientes: seguro obligatorio de accidente; comparación de la indemnización por accidente, e indicación de cuáles son los riesgos y enfermedades profesionales más habituales en todo el mundo y las medidas de prevención adecuadas para reducirlos.

*Australia.* ACCI: La estrategia australiana contempla que los órganos de los empleadores asuman un papel importante en la promoción de la estrategia y su mensaje en lo que a seguridad y salud en el trabajo se refiere en el nivel de la industria y del sector, así como a nivel local. El instrumento debería reconocer este hecho, así como el papel que pueden desempeñar constructivamente los sindicatos.

ACTU: Hay una serie de conceptos que no tienen cabida en un instrumento de la OIT, como por ejemplo los siguientes: i) los sistemas de salud y seguridad basados en la conducta; ii) situar la mayor parte de la carga o toda la carga de la responsabilidad en materia de seguridad y salud en el lado de los trabajadores; iii) la privatización de los servicios de salud y seguridad; iv) la desregulación de la salud y la seguridad, y v) los enfoques sobre la seguridad y la salud basados únicamente en los riesgos. Por otra parte, hay una serie de conceptos que deberían incluirse, a saber: i) el papel del gobierno en el desarrollo de las capacidades; ii) la protección del derecho de los trabajadores a un entorno de trabajo seguro y sano; iii) el papel de los sindicatos en la prevención de accidentes y enfermedades a través de la información y la formación; iv) las inspecciones y la participación en los comités de seguridad, y v) los empleadores negligentes, la observancia y las sanciones.

*Austria.* Véase la respuesta a la pregunta 5.

BAK: La legislación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo está fragmentada debido a la estructura federal. Contando las normas de los servicios públicos en todos los niveles federales, así como las relativas a la agricultura, en total hay unas 165 normas jurídicas generales en vigor que no aplican plenamente las directivas de la UE.

*Barbados.* BWU: Deben incluirse el papel del gobierno en el desarrollo de las capacidades, los derechos de los trabajadores a la seguridad y la salud en el trabajo, el papel de los sindicatos, los comités de seguridad, la observancia y las sanciones.

*Brasil.* El instrumento debería hacer referencia a la importancia de las relaciones intergubernamentales en lo que se refiere a la seguridad y la salud en el trabajo, y debería incluir las cuestiones previstas en los artículos 5, 6, 7, 12 y 13 de las orientaciones y directrices sobre la seguridad y la salud en el trabajo del MERCOSUR.

*Burkina Faso.* El instrumento prevé la obligación de la OIT de ayudar a los Estados Miembros en respuesta a las necesidades que expresen y estén establecidas, con objeto de alcanzar sus objetivos por medios constitucionales, prácticos y presupuestarios, entre ellos la movilización de asistencia y recursos externos. La extensión de la protección social a todos los sectores de la población y la posibilidad de promover el seguro de salud son aspectos necesarios.

*Canadá.* Una declaración debería reconocer y definir el papel de la OIT en la promoción de una cultura global de seguridad en el lugar de trabajo, por ejemplo sensibilizando a nivel internacional a través de las Naciones Unidas y otros organismos y apoyando los esfuerzos de los Estados Miembros recopilando y divulgando estadísticas y prácticas adecuadas y proporcionando asistencia técnica.

*Chad.* La asistencia técnica y financiera que puede aportar la OIT a los servicios de seguridad y salud en el trabajo en los países en desarrollo.

*República Checa.* SPD: No.

ČMKOS: No.

*Chile.* CPC: No.

*China.* El cuestionario es exhaustivo.

*Chipre.* SEK: El sistema nacional debería incluir un sistema de supervisión bien definido con vistas a la aplicación, y se debería establecer un mecanismo estricto de aplicación del programa.

*República de Corea.* Es necesario comprender la gran diferencia entre los países desarrollados y los países en desarrollo. Las actividades de seguridad y salud en el trabajo deberían ser específicas por país. Teniendo en cuenta la baja tasa de ratificación [de los instrumentos vigentes en materia de SST], el nuevo instrumento debería ser conciso y concreto con vistas a atraer un mayor nivel de participación por parte de los Estados Miembros.

*Costa Rica.* CCTD-RN: Debe añadirse el sector informal urbano y rural, la aplicación de la investigación multidisciplinaria e interinstitucional, la fiscalización del cumplimiento y la penalización de quienes violen el convenio que se adopte, y la reforma obligatoria de las leyes incompatibles con el mismo, así como la adopción y homologación de normas internacionales para su aplicación en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo.

*Croacia.* Las cuestiones irán surgiendo a medida que vaya avanzando la redacción del instrumento adecuado.

*Cuba.* Independientemente del instrumento que se acuerde, sus disposiciones deberían especificar clara y explícitamente los objetivos y las metas a alcanzar para las empresas transnacionales, las PYME y el sector informal, dadas sus diferencias, potencialidades técnicas y económicas, reflejándose y exigiendo el papel social que corresponde a cada una de ellas para garantizar, sobre todo en las primeras, un nivel adecuado de salud, calidad de vida y medio ambiente de las poblaciones.

*Dinamarca.* LO y FTF: Hay una serie de principios que no deberían incluirse en un instrumento de la OIT, a saber: i) atribuir a los trabajadores la principal responsabilidad o toda la responsabilidad en lo que a la seguridad y la salud en el trabajo se refiere; ii) sustituir la reglamentación con iniciativas de carácter voluntario, y iii) basar las medidas únicamente en la gestión del riesgo en lugar de en su eliminación. En un instrumento de la OIT deberían incluirse otros principios, entre ellos los siguientes: i) el deber de los gobiernos de garantizar los recursos necesarios para un sistema de seguridad y salud y un sistema de inspección preventivos; ii) la protección del derecho de los trabajadores a un entorno de trabajo seguro y sano; iii) el fortalecimiento de la función de los interlocutores sociales (en particular, la de los sindicatos) en relación con las medidas de seguridad y salud en el trabajo a través del diálogo social, la formación y el derecho a la creación de organizaciones de seguridad en las empresas, y iv) las consiguientes sanciones a las empresas y los empleadores que no cumplan las normas.

*Ecuador.* FCA: Antes de legislar y sancionar, se debe educar sobre los riesgos profesionales y sus consecuencias.

*Egipto.* Cómo abordar el empleo informal, sobre todo en la agricultura, la construcción y los servicios públicos.

ETUF: No.

*España.* CC.OO.: Se deberían tomar en consideración las cuestiones siguientes: i) el impacto de la globalización de la economía en la salud en el trabajo (pandemias); ii) el control de transferencia de riesgos para la salud; iii) la universalización de los servicios públicos de prevención; iv) la desregulación; v) la inmigración y salud; vi) el papel de los sindicatos en la prevención de riesgos para la salud en el trabajo, y vii) la negligencia de empresarios y reforzamiento de sanciones.

CIG: No.

*Gabón.* La OIT debería ayudar a reforzar las capacidades del Ministerio de Trabajo, sobre todo en lo que se refiere a la especialización de los médicos y los inspectores del trabajo encargados de inspeccionar la seguridad y la salud en el trabajo, lo cual permitirá a estos últimos desplegarse mejor en todo el territorio. Asimismo, también es importante tener en cuenta la formación de los funcionarios de recursos humanos y los representantes sindicales de seguridad y salud en el trabajo, que son los más capacitados para divulgar información sobre el tema.

CPG: Sí. Sería muy conveniente que la OIT pusiese en práctica medidas dirigidas a reforzar las capacidades del Ministerio de Trabajo de Gabón en lo que se refiere a la formación de médicos de seguridad y salud en el trabajo. Ello permitiría a los médicos que se especializasen en este ámbito desplegarse en todas las áreas rurales y urbanas del país. En el lugar de trabajo, los médicos especializados en seguridad y salud en el trabajo proporcionarían posibilidades de consulta tripartita entre el empleador (privado

o público), los trabajadores y el gobierno. Este último tiene la función de aplicar las políticas, divulgar información entre los trabajadores y la población en general, y supervisar el cumplimiento de las políticas de seguridad y salud en el trabajo. Otro aspecto sería la formación básica de personas a cargo de la gestión de los recursos humanos, así como de los representantes sindicales, para apoyar los esfuerzos de las empresas en la divulgación de información sobre seguridad y salud en el trabajo.

*Grecia.* El instrumento debería incluir más obligaciones de actuación por parte de la propia OIT, como se desprende claramente de las Conclusiones adoptadas en junio de 2003 (que figuran en el Informe IV (1), en el anexo II).

*Guatemala.* Deben establecerse claramente objetivos nacionales para la mejora de las condiciones y medio ambiente de trabajo, en particular mediante la promoción de la aplicación eficaz de las normas internacionales del trabajo. También se debería prever que los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones han de desempeñar plenamente el papel que les corresponde en el desarrollo de la aplicación de las políticas. Es necesario ayudar a los gobiernos, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores y a las instituciones de investigación y de formación profesional a elaborar y aplicar programas para mejorar la gestión de los riesgos y la seguridad y la salud de los trabajadores.

*Indonesia.* Véase la respuesta a la pregunta 15.

*Italia.* La promoción de la investigación en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo debería tenerse en cuenta en el desarrollo de prácticas adecuadas y programas nacionales.

UGL: No.

CGIL: Sí. Es preciso prever un método nuevo y específico para supervisar la aplicación del nuevo instrumento en los diversos Estados Miembros, sobre todo si se acaba adoptando un instrumento que no sea un convenio.

*Jamaica.* JEF: No.

*Japón.* El personal militar y la gente de mar deberían estar excluidos de la aplicación del instrumento. En el primer caso, por la autonomía de las fuerzas armadas en lo que a reglamentación se refiere; sus miembros no pueden estar sujetos a la misma reglamentación que los demás trabajadores. En cuanto a la gente de mar, debería evitarse la posible confusión en la aplicación de otros convenios sobre la gente de mar, como el convenio refundido sobre el trabajo marítimo.

Nippon Keidanren: No.

*Kuwait.* Comunicar el conocimiento a todos los segmentos de la mano de obra en un lenguaje que comprendan los trabajadores migrantes para promover la seguridad y el desarrollo nacionales.

*Libano.* El instrumento propuesto debería prestar más atención a las cuestiones siguientes: i) la inspección de la seguridad y la salud en el trabajo y la importancia de contar con médicos especializados en este ámbito; ii) las cuestiones de género relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo; iii) el establecimiento de un sistema de gestión de la seguridad en cada empresa; iv) el fomento de la consulta entre los empleadores y los trabajadores en relación con las cuestiones relativas a la seguridad y la salud en el trabajo con objeto de encontrar maneras de abordar los riesgos profesionales, y v) hacer realidad la presencia de comités de trabajadores en todas las instituciones que aborden cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo.

*Luxemburgo.* Sí. Existe el convencimiento de que hace falta un enfoque de sistemas para clasificar y ordenar los diversos tipos de riesgo dentro de una estructura global integrada. Una forma de enfocar el problema es a través de una estructura multidimensional de muñecas rusas. Este enfoque estructura las diversas disciplinas de manera científica, al describir aspectos aislados del riesgo que afectan a los trabajadores y proporcionar una base de un enfoque de sistemas sobre la prevención. No obstante, el enfoque de sistemas necesita un segundo elemento que permita vincular estadísticas sobre el nivel de gravedad y la frecuencia de los accidentes con las causas subyacentes, tanto conscientes como inconscientes, esto es, las causas «psicosociales». El enfoque de sistemas puede hacerse más coherente en su conjunto si se añade la experiencia de la OIT y la solidaridad y la responsabilidad de los representantes gubernamentales y de los interlocutores sociales en el contexto de un espíritu tripartito. Por último, cada vez aumenta más rápidamente el mercado de

inversiones éticas y el enfoque empresarial de las cuestiones sociales tiene cada vez más influencia en las decisiones de los inversores. Debe impulsarse el desarrollo sostenible a través de empresas socialmente responsables con un enfoque preventivo en materia de seguridad y salud en el trabajo y en materia de condiciones de trabajo y empleo, si se quiere que se respeten la naturaleza y los derechos humanos en beneficio de todos y del planeta en su conjunto.

*Mauricio.* Es necesario hacer hincapié en los aspectos técnicos a la hora de establecer un sistema de técnicas de control.

*México.* Es importante que tanto el sistema como los programas que se desarrollen sobre la base del instrumento que se adopte tengan en cuenta el tamaño de los centros de trabajo, su capacidad económica y técnica y su peligrosidad, ya que no se pueden aplicar las mismas obligaciones en situaciones distintas. COPARMEX está de acuerdo.

*Mozambique.* El instrumento debería incluir también determinados principios básicos relacionados con el reconocimiento del VIH/SIDA como una cuestión que afecta al lugar de trabajo, de acuerdo con los términos del punto 4.1 del Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo.

*Noruega.* El Gobierno subraya una vez más la importancia de la cooperación tripartita en lo que se refiere a la salud y la seguridad en el trabajo, lo cual quiere decir participación y diálogo en el lugar de trabajo. El representante sindical desea, en particular, subrayar que el instrumento debería incluir las siguientes cuestiones: i) el papel del gobierno en lo que se refiere al desarrollo de las capacidades; ii) la protección del derecho de los trabajadores a un entorno de trabajo seguro y sano; iii) el deber de los empleadores de garantizar los derechos de los trabajadores; iv) el deber de los trabajadores de participar en el desarrollo de la seguridad y la salud en el trabajo en las empresas; v) la participación de los sindicatos/trabajadores en los comités de seguridad; vi) el derecho de los trabajadores a elegir delegados de seguridad; vii) la observancia y las sanciones, y viii) el derecho de los trabajadores a negarse a realizar trabajos peligrosos para la salud y la seguridad.

*Nueva Zelanda.* El cuestionario no aborda las siguientes cuestiones concretas: en primer lugar, además de promulgar un instrumento promocional, la OIT tiene un papel que desempeñar en lo que se refiere a impulsar activamente un nivel internacional más elevado de seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, el fomento de una mayor sensibilización internacional daría lugar a un entorno más propicio para que los gobiernos promuevan una cultura de seguridad y salud en el trabajo a nivel nacional. Por ejemplo, la OIT podría aportar recursos con fines de promoción que podrían usarse a nivel nacional para destacar el Día Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo. Si la OIT no establece activamente un contexto internacional, existe el riesgo de que los intereses empresariales consideren el Día Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo un acto en favor de los trabajadores, en lugar de considerar la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo como una prioridad nacional e internacional. En segundo lugar, se debe considerar el vínculo entre la seguridad y la salud en el trabajo como función técnica específica y las prácticas positivas en materia de relación de trabajo. En los últimos años se ha registrado un énfasis cada vez mayor en los aspectos psicosociales de la seguridad y la salud, por ejemplo, el estrés y la violencia relacionados con el trabajo; estos factores humanos forman parte de la cultura general del lugar de trabajo en la que se practica la seguridad y la salud en el trabajo. Por tanto, es esencial garantizar que todo instrumento promocional contextualice claramente la seguridad y la salud en el trabajo dentro de una práctica positiva de relaciones de trabajo, y ponga de manifiesto su potencial para mejorar la productividad en el lugar de trabajo. Si no se establece este contexto, es probable que la seguridad y la salud en el trabajo sean consideradas un mero beneficio social, no una parte integrante de una práctica productiva en el lugar de trabajo.

*Business NZ:* El instrumento previsto no debería prescribir cuestiones hasta tal punto de detalle. Por tanto, nos preocupa que el Gobierno proponga cuestiones adicionales, como la promoción del papel de la OIT en lo que se refiere a impulsar activamente un mayor nivel internacional en materia de salud y seguridad en el trabajo y la relación entre la seguridad y la salud en el trabajo como función técnica específica y las prácticas positivas de empleo, que no se ajustan adecuadamente a lo que debe ser un instrumento marco flexible de promoción. Sin embargo, aun siendo en sí mismos prescriptivos, podrían incluirse tales aspectos en un instrumento marco de promoción (una declaración no prescriptiva), como algo que los países pueden considerar.

*Países Bajos.* VNO-NCW: No.

FNV, CNV y Unie mhp: Véanse las observaciones generales.

*Panamá.* A efectos de facilitar la promoción de la ratificación del convenio, se sugiere que se incluyan disposiciones flexibles que permitan la ratificación por los Estados Miembros.

*Papua Nueva Guinea.* Debería haber únicamente una legislación nacional principal de seguridad y salud en el trabajo por país. Además, la OIT debería aportar asistencia técnica a los Estados Miembros para poner en marcha sus sistemas y programas nacionales, sobre todo en lo que se refiere a los mandantes de países en desarrollo.

*Polonia.* Solidarność: El cuestionario no aborda los siguientes problemas: el traslado de la carga de la prueba a los trabajadores en los casos de incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo; el carácter voluntario de las obligaciones de los empleadores en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo; la privatización de los servicios de seguridad y salud en el trabajo; la desreglamentación en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo. Asimismo, deberían incluirse los siguientes aspectos: la protección del derecho de los trabajadores a tener un entorno de trabajo seguro y sano; el papel de los sindicatos en lo que se refiere a prevenir los accidentes en el trabajo y las enfermedades profesionales mediante actividades de información y formación; la aplicación y las sanciones.

*Reino Unido.* Véanse las observaciones generales.

*Senegal.* En un documento tan importante, se debería abordar la promoción y la protección de los profesionales de la seguridad y la salud en el trabajo. Análogamente, el instrumento podría servir para integrar el desarrollo sostenible en futuras directrices sobre seguridad, salud y entorno en el trabajo.

CNTS: Es el momento de que un documento tan importante examine la promoción (reforzando las capacidades) y la protección (la condición) de los profesionales de la seguridad y la salud en el trabajo.

*Sri Lanka.* EFC: Hay que tener en cuenta: i) el nivel de desarrollo socioeconómico de los países, y ii) cuestiones relacionadas con el sector informal.

*Sudáfrica.* BUSA: Es indispensable que la declaración promueva la coherencia con instrumentos que no son de la OIT y que tienen influencia en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo, como el Programa Internacional sobre Seguridad de las Sustancias Químicas (IPCS).

*Suiza.* USS/SGB: Hay una serie de conceptos que no corresponde incluir en un instrumento de la OIT, como los siguientes: los sistemas de seguridad y salud basados en el comportamiento; situar la carga de la seguridad y la salud esencialmente o exclusivamente en los trabajadores; el apoyarse en el voluntarismo; la privatización de los servicios de seguridad y salud; la desreglamentación de la seguridad y la salud, y los enfoques de seguridad y salud basados enteramente en los riesgos. Por otra parte, deberían incluirse varios conceptos, tales como: el papel del gobierno en lo que se refiere al desarrollo de capacidades; la protección del derecho de los trabajadores a un entorno de trabajo seguro y sano; el papel de los sindicatos en la prevención de los accidentes y las enfermedades a través de la información y la formación, y las inspecciones y la participación en los comités de seguridad.

*Tailandia.* Debería tenerse en cuenta la situación actual de cada Estado Miembro.

*República Unida de Tanzania.* Sería importante establecer marcos temporales para la adopción del instrumento por parte de los Estados Miembros, lo cual pondría además de relieve la importancia que se otorga al tema.

*Turquía.* TISK: Las Conclusiones adoptadas por la 91.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2003 establecían que, en el instrumento se debería evitar la duplicación de disposiciones que ya figuran en los instrumentos en vigor, como el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), y el Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161). A la hora de preparar una recomendación, lo más adecuado sería un instrumento marco sencillo y fácil de comprender. Además, para brindar orientación a las partes interesadas, se deberían fomentar las iniciativas de SST voluntarias por parte de organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores y otras partes interesadas. Por último, debería tenerse en cuenta el efecto negativo del sector informal en la aplicación de las medidas

de seguridad y salud en el trabajo. Por tanto, no debería haber normas restrictivas que podrían hacer crecer el sector informal.

*Venezuela.* Se deberían tomar en consideración categorías especiales de trabajadores, como las mujeres trabajadoras, las personas con discapacidad, los niños, niñas y adolescentes que trabajan, entre otros.

*Viet Nam.* Es necesario tener en cuenta la realización de un estudio sociológico.

## COMENTARIO DE LA OFICINA

### Observaciones generales

Las respuestas de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, consideradas conjuntamente, indican el apoyo de la inmensa mayoría a la elaboración y adopción de un nuevo instrumento en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo. La opinión general es que uno de los efectos de la globalización es la tendencia creciente al establecimiento de industrias en países en desarrollo en los que no existen disposiciones nacionales adecuadas en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo cual refuerza la necesidad de adoptar tal instrumento. Como expresó un gobierno, ha llegado el momento de pensar en términos globales al planificar la adopción de medidas a nivel nacional para conceder mayor prioridad en los programas nacionales a la seguridad y la salud en el trabajo.

En general, se comparte también la opinión — haciéndose eco de las Conclusiones de la discusión celebrada en la 91.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2003 — de que el nuevo instrumento debería tener por finalidad promover una mejora progresiva de los programas y sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo y tendría que ser un instrumento «de carácter general» o «marco» con un contenido de promoción más que preceptivo.

Las conclusiones propuestas se han redactado teniendo presente estas consideraciones y se ha hecho hincapié en los procesos necesarios a nivel nacional para efectuar progresos prácticos en materia de seguridad y salud en el trabajo. Como se señaló en el informe, tal enfoque ilustra los acontecimientos que se han producido en algunos Estados Miembros, así como a nivel regional, por ejemplo en la Unión Europea y en el MERCOSUR, que están del mismo modo orientados a conseguir una mejora continua de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo.

En varias de las respuestas, en particular procedentes de organizaciones de trabajadores, se opina que la referencia a la «cultura de la seguridad» propuesta por la Oficina es problemática. Esta expresión se considera que está estrechamente vinculada con el concepto de «seguridad del comportamiento» con arreglo al cual la responsabilidad en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo se está desplazando del empleador al trabajador. Si bien éste no era el resultado previsto por la Oficina, en las conclusiones propuestas se utiliza en cambio la expresión «cultura de prevención en materia de seguridad y salud» (utilizada en las Conclusiones de la reunión de la Conferencia celebrada en 2003).

Respecto al papel y el cometido del nuevo instrumento, en las respuestas se indica que debería complementar y no duplicar los instrumentos vigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, tales como los mencionados en el anexo III del Informe IV (1). Debería reforzar el actual sistema normativo y considerarse como un medio de alentar la ratificación y aplicación de estos instrumentos. Estas consideraciones se han tomado en cuenta en las conclusiones propuestas.

### Forma del instrumento (preguntas 1 y 2)

En cuanto a la pregunta esencial de si la Conferencia Internacional del Trabajo debería adoptar un instrumento para promover la seguridad y la salud en el trabajo, se expresa un apoyo casi unánime al respecto y, salvo dos, todas las respuestas de los gobiernos son afirmativas. Tal instrumento marco de promoción se consideró como una forma de dar un mayor relieve a la seguridad y la salud en el trabajo en los ámbitos nacional e internacional que resulte en una mejora continua de la SST. Dicho instrumento establecería un contexto estratégico para la adopción de medidas más específicas, tales como las previstas en los instrumentos de la OIT enumerados en el anexo III del Informe IV (1). También se comparte en gran medida la opinión de que, cualquiera que sea el instrumento que se considere, debería ser suficientemente flexible para tener en cuenta las diferencias nacionales, en particular los diferentes niveles de desarrollo económico, de manera que esas diferencias no constituyan un obstáculo para su rápida adopción y aplicación.

Existe, no obstante, divergencia de opiniones en cuanto a la forma del instrumento que permitiría alcanzar mejor estos objetivos compartidos. En varias respuestas no se indican las preferencias en cuanto a la forma del instrumento. Entre las que lo mencionan, alrededor de las dos terceras partes de los gobiernos, con el apoyo de la mayoría de las organizaciones de trabajadores, expresan una clara preferencia a favor de un convenio, ya sea por sí solo o complementado por una recomendación. En los argumentos a favor de esta opción, se expresa la opinión de que esos instrumentos han demostrado su valía como medio de garantizar que se tengan en cuenta los valores y criterios de la OIT, y de que contribuyen a una uniformidad global de los enfoques y conceptos. En este contexto, en algunas de las respuestas se pone de relieve el valor y la importancia de los mecanismos de presentación de memorias y de seguimiento de los convenios de la OIT. En otras respuestas se apoya un convenio *marco* que sea a la vez flexible y restrictivo, y que debería estar estructurado de manera simple y poder aplicarse fácilmente y ratificarse en forma generalizada.

Aproximadamente una tercera parte de los gobiernos apoya una declaración o una recomendación únicamente y ésta es también la postura de la mayoría de las organizaciones de empleadores. Algunos prefieren una declaración ya que la baja tasa de ratificaciones de los convenios actuales sobre seguridad y salud en el trabajo muestra la necesidad de otra forma de instrumento. Otros consideran que una declaración respaldaría el objetivo global de la OIT de conseguir trabajo decente, lo cual significa trabajo sin riesgo. En lo que se refiere a la necesidad de prever mecanismos de seguimiento y de suministro de información, algunos preferirían que se elaborase una declaración porque, a su juicio, el nuevo instrumento no debería contener ninguna obligación en materia de información. Otros señalaron que un requisito previo para elegir la forma de una declaración era que el nuevo instrumento debería acompañarse con un mecanismo específico de elaboración y presentación de informes y de seguimiento.

La Oficina ha seguido la opinión mayoritaria al redactar las conclusiones propuestas, en las que se indica que la Conferencia Internacional del Trabajo debería adoptar un instrumento sobre la seguridad y la salud en el trabajo y que el mismo debería revestir la forma de un convenio complementado por una recomendación (puntos 1 y 2). La Oficina se guió no sólo por las respuestas respecto de cada punto, sino también por la percepción de un acuerdo general sobre los conceptos medulares del instrumento propuestos en los párrafos 84 y 85 del Informe IV (1). Si bien la forma de los instrumentos propuesta no era la preferida por todos los que respondieron al cuestionario, los instrumentos propuestos, al seguir estos conceptos medulares, reflejarían un enfoque que, a juicio de la Oficina, permitiría conciliar la mayoría de las diferentes opiniones expresadas. Los instrumentos propuestos tienen como finalidad alentar a los Estados Miembros a iniciar un proceso sistemático de mejora gradual hacia un medio ambiente de trabajo más seguro y saludable.

Al redactar las conclusiones propuestas, y a la luz de los comentarios recibidos, se ha hecho un esfuerzo por centrarse en las cuestiones esenciales abordadas en las conclusiones propuestas con miras a la adopción de un convenio, mientras que otras cuestiones menos esenciales

se han incluido en las conclusiones propuestas con miras a la adopción de una recomendación. No obstante, se debería recordar que corresponde a la Conferencia adoptar una decisión definitiva sobre la forma de los instrumentos propuesta.

### **Preámbulo (pregunta 3)**

Una gran mayoría de las respuestas está a favor de que se adopte un preámbulo para el instrumento o los instrumentos, si bien difieren algo en cuanto a su contenido. El principal punto de desacuerdo se plantea en torno a la expresión «cultura de la seguridad» que figura en el apartado *d*). Se considera, principalmente por parte de las organizaciones de trabajadores, que tiene un significado diferente de la expresión «cultura de prevención en materia de seguridad y salud» que se utiliza en las Conclusiones de la reunión de la 91.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en 2003. Al introducir la expresión sucinta «cultura de la seguridad», la intención de la Oficina no era en modo alguno apartarse de dichas Conclusiones, sino más bien tratar de facilitar la aplicación global del concepto. En las conclusiones propuestas se ha vuelto ahora a la expresión «cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud», cuyos aspectos esenciales se describen en el punto 4 de las Conclusiones de 2003.

Hay un acuerdo general en cuanto a que se haga referencia a la Declaración de Filadelfia, al empeño en lograr un medio ambiente de trabajo seguro y saludable, y a las Conclusiones de la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en 2003. En las respuestas relativas al apartado *f*) hay diversidad de opiniones en cuanto a los instrumentos de la OIT que se deberían mencionar. En el anexo III del Informe IV (1) se enumeran 17 convenios y 20 recomendaciones que se consideran actualizados, junto con 19 repertorios de recomendaciones prácticas. Habida cuenta de la orientación contenida en el *Manual para la redacción de instrumentos de la OIT*, la Oficina ha limitado las referencias al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), y a la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164), a los que se hace referencia en el apartado *e*) (punto 3).

### **Definiciones (pregunta 4)**

Hay acuerdo en general respecto de la necesidad de definir qué se entiende por «programa nacional de seguridad y salud en el trabajo» y por «sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo». La mayoría de los comentarios recibidos contienen también propuestas para incluir definiciones de otros conceptos o expresiones. Ahora bien, a fin de centrarse en los elementos clave en el contexto del enfoque general del instrumento propuesto, la Oficina ha mantenido únicamente dos definiciones a las que se hace referencia en *a*) y *b*). El texto se ha modificado ligeramente para aclarar el concepto y mejorar la redacción (punto 4).

### **Programas nacionales (preguntas 5, 6, 7, 8 y 9)**

En varias respuestas se señaló a la atención la posibilidad de alentar la promoción de un medio ambiente de trabajo más seguro y saludable por medios distintos de los programas nacionales. Dos gobiernos se refieren al enfoque global del «bienestar en el trabajo», utilizado por la Organización Mundial de la Salud, por ser más propio del objetivo del instrumento propuesto y, por ello, preferible. Ahora bien, como todas las respuestas con la excepción de cuatro fueron afirmativas, y la mayoría de ellas sin reservas, este aspecto figura en las conclusiones propuestas con miras a la adopción de un convenio (punto 5). Asimismo, se ha separado de las preguntas siguientes que tratan de los programas nacionales y se ha incluido bajo el título independiente «Objetivo» que está justo antes de esa sección. En cuanto a la referencia a los instrumentos pertinentes de la OIT

en materia de seguridad y salud en el trabajo, en las conclusiones propuestas con miras a la adopción de una recomendación se introduce un punto independiente (punto 10) y una lista de convenios y de recomendaciones en un anexo para aclarar qué instrumentos se deben tener en cuenta. Los instrumentos incluidos en el anexo son los que, tras el examen efectuado por el Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas de la Comisión LILS, el Consejo de Administración ha determinado que están actualizados. En esta lista también se incluyen los tres instrumentos sobre seguridad y salud en el trabajo adoptados en las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo celebradas en 2001 y 2002. Para garantizar que esta lista se mantenga actualizada, también se propone un mecanismo de actualización sencillo (punto 16).

En algunas respuestas a la pregunta 6 se ponía en entredicho la referencia a las «máximas autoridades gubernamentales», aunque desde diferentes puntos de vista, si bien la mayoría de las respuestas fueron claramente afirmativas. En las conclusiones propuestas se ha introducido una nueva formulación con la adición de las palabras «en la medida de lo posible», que responde a las preocupaciones expresadas (punto 6, 3)). En las conclusiones propuestas, esta pregunta se encuentra ahora agrupada con las preguntas 7, 8 y 9. Todas las respuestas a la pregunta 7 fueron afirmativas y, por consiguiente, el texto no ha experimentado cambios en cuanto al fondo. Las respuestas negativas, o con reservas, a la pregunta 8 están en contra de hacer extensivas las consultas sobre los programas nacionales a partes distintas de los interlocutores sociales. Sin embargo, en la gran mayoría de las respuestas se acepta la celebración de consultas con una amplia lista de entidades, que refleja en gran medida las enumeradas en el párrafo 49 del Informe IV (1). Más que citarlas en un instrumento, la Oficina considera preferible clasificarlas como «partes interesadas», y así se las denomina en las conclusiones propuestas con miras a una recomendación (punto 8).

En varias respuestas a la pregunta 9, *c*), se expresa la preocupación de que pudiera parecer que los programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo están supeditados a restricciones económicas, pero, si bien la Oficina comprende esta preocupación, no se considera necesaria una enmienda de la formulación sustantiva. Esta pregunta figura ahora en las conclusiones propuestas con miras a la adopción de una recomendación (punto 9).

Si bien se han formulado reservas en cuanto a la eficacia de metas como indicadores de resultados, que en algunos Estados Miembros constituyen una innovación comparativamente reciente, no hay ninguna expresión clara de la necesidad de enmendar la redacción de la pregunta 9 a este respecto. La expresión «cultura de la seguridad» ya se ha discutido en relación con la pregunta 3, y la expresión «cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud» se utiliza en todo el texto propuesto.

Las preguntas que tratan de los programas nacionales (con la excepción de la pregunta 5) están ahora refundidas y figuran en el punto 6 de las conclusiones propuestas con miras a la adopción de un convenio. Evidentemente, esto es aparte de las dos cuestiones examinadas en los puntos 8 y 9 y discutidas anteriormente.

### **Sistema nacional (preguntas 10, 11 y 12)**

El establecimiento y desarrollo de un sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo propuesto en la pregunta 10 ha sido objeto de un apoyo casi unánime. El requisito relativo a la designación de una autoridad responsable permitirá transferir la responsabilidad sobre una base regional, estatal o local de acuerdo con la situación política, económica y social del Estado Miembro, tal como se pidió en varias respuestas. El requisito básico de un sistema nacional figura ahora en las conclusiones propuestas con miras a un convenio (punto 7, 1)). Esto también requiere la celebración de consultas con los interlocutores sociales. En las conclusiones propuestas con miras a una recomendación (punto 11) se prevé de nuevo la celebración de amplias consultas con otras partes interesadas.

En cuanto a la pregunta 12, la gran mayoría de las respuestas son positivas. Algunos consideran, no obstante, que la disposición propuesta, con inclusión de los componentes evocados de un sistema nacional, es indebidamente preceptiva. Otros consideran que estos elementos tienen un valor relativo diferente en este contexto. Tomando en consideración las respuestas recibidas, la Oficina ha establecido una distinción entre los elementos que debería incluir siempre un sistema nacional y los que deberían incluirse «cuando proceda» (punto 7, 2) y 3)).

### **Sensibilización (preguntas 13 y 14)**

En varias respuestas se pone en entredicho si las campañas nacionales para sensibilizar al público respecto de la seguridad y la salud en el trabajo deben limitarse invariablemente a las vinculadas a iniciativas internacionales. Sin duda alguna, ésta no era la intención de la propuesta de la Oficina, y se sugiere aclarar el punto introduciendo como precisión las palabras «cuando proceda». La pregunta 13, así enmendada, figura en las conclusiones propuestas con miras a la adopción de una recomendación (punto 12, a)).

En las respuestas a la pregunta relativa a la introducción de los conceptos de peligro, riesgo y prevención en los programas de educación y formación, en algunas respuestas se hace referencia al hecho de que tales programas de estudio son claramente diferentes y de que se plantean dificultades prácticas mayores cuando se trata de introducir esos conceptos en los programas de educación básica. El contenido de esta disposición se ha mantenido en las conclusiones propuestas con miras a la adopción de una recomendación con una pequeña enmienda en virtud de la cual se ha suprimido la palabra «básica» que figuraba al final de la pregunta 14 (punto 12, b)).

### **Enfoque de sistemas de gestión (pregunta 15)**

Esta pregunta consta, esencialmente, de dos partes. En cuanto al primer punto, a saber, si los Miembros deberían fomentar el enfoque de sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, existe prácticamente un total acuerdo. La discusión se centra en si tal sistema debería estar basado en las *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo* (ILO-OSH 2001), de la OIT, y en varias respuestas se apunta a la búsqueda de otros modelos de sistemas de gestión, ya sean nacionales o internacionales, que prevean normas similares. Las *Directrices* de la OIT son los únicos documentos internacionales existentes sobre este asunto y requieren una adaptación por países. En vista de ello y de la considerable mayoría de respuestas afirmativas, esta pregunta figura en las conclusiones propuestas con miras a una recomendación (punto 13).

### **Perfil nacional (preguntas 16 y 17)**

Una gran mayoría de las respuestas a ambas preguntas fueron afirmativas, tanto las procedentes de los gobiernos como de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Al especificar el contenido de un perfil nacional, hay una amplia serie de propuestas, la mayoría de las cuales recogen los elementos contenidos en el anexo IV del Informe IV (1). Varios de los Estados Miembros que respondieron negativamente lo hicieron no por estar en aparente oposición con el concepto de un perfil nacional propiamente dicho, sino por creer que deberían ser los propios Estados Miembros quienes decidan los elementos de tal perfil a la luz de las condiciones nacionales. En su redacción actual, el punto 14 prevé tal posibilidad. En algunas respuestas se señala que la inclusión de los elementos de un perfil nacional en un instrumento de promoción podría hacer que éste resulte demasiado preceptivo. Algunos de los elementos a los que se hace referencia como apropiados para un perfil nacional son comunes a lo que en el punto 7 de las

conclusiones propuestas se enumera como parte de un sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo, tal como la legislación. Así, al incluir esta disposición, junto con una lista de elementos basada en el anexo IV del Informe IV (1), en las conclusiones propuestas con miras a la adopción de una recomendación la Oficina ha establecido una referencia al punto 7 (punto 14).

### **Intercambio de información (pregunta 18)**

Hay un número impresionante de respuestas afirmativas a esta pregunta. En las respuestas se recalcan las ventajas de tal intercambio de información para promover una mayor sensibilización respecto de la seguridad y la salud en el trabajo y estimular una cultura que procure lograr una mejora continua e innovadora de la seguridad y la salud en el trabajo a nivel nacional. Esto es particularmente importante para los países en los que la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo no ha tenido hasta ahora carácter prioritario. El intercambio de información debería extenderse más allá de los programas nacionales a los sistemas e investigaciones de ámbito nacional. La función de la OIT en tal intercambio se considera fundamental y hay propuestas sobre la manera en que ésta debería proceder, por ejemplo, por medio de reuniones regionales, en colaboración con otras instituciones u organismos, tales como la OMS y la UE, y la red de centros OIT/CIS. Esta disposición, en su forma enmendada para ampliar su alcance, se incluye en las conclusiones propuestas con miras a una recomendación (punto 15).

### **Consideraciones especiales (preguntas 19 y 20)**

En respuesta a la pregunta 19, hay 24 Estados Miembros que mencionan peculiaridades en la ley o la práctica nacionales que podrían plantear dificultades en la aplicación efectiva de cualquier instrumento propuesto y aluden a una serie de problemas sin proponer necesariamente soluciones posibles. Se hace referencia a la capacidad limitada de los recursos humanos y financieros, y se señala que en cuanto a los primeros se requiere que la OIT proporcione cooperación técnica y formación y difunda información en materia de seguridad y salud en el trabajo, y que en cuanto a los recursos financieros se precisa asistencia de los donantes. Varios gobiernos se refieren a la asignación de responsabilidades en materia de seguridad y salud en el trabajo que se encuentran divididas entre varias instituciones y en diferentes niveles gubernamentales, responsabilidades que requerirán una atención especial a la hora de elaborar programas y sistemas nacionales prestándose la debida atención a los subsiguientes mecanismos de coordinación. También se señala a la atención el elevado porcentaje de trabajadores independientes o que desempeñan su actividad en pequeñas empresas, tanto en países desarrollados como en países en desarrollo, y la necesidad de disponer de programas y sistemas nacionales para tener en cuenta estos asuntos. Si bien todas estas cuestiones plantean, de un modo u otro, importantes desafíos a los Estados Miembros con respecto a la formulación y aplicación de los programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, el marco de promoción que se está examinando se propone facilitar el desarrollo progresivo y continuo de sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo mediante programas prácticos y priorizados, si bien se reconocen ciertas dificultades y restricciones.

En las respuestas a la pregunta 20, algunas de las cuestiones mencionadas en las respuestas a la pregunta 19 se perciben como cuestiones que no han sido abordadas en el cuestionario y que deberían tenerse en cuenta en la preparación de un instrumento. Dentro de la misma categoría se encuentran asuntos tales como los derechos de los trabajadores en la prevención de lesiones y enfermedades, las inspecciones en el lugar de trabajo y la composición de los comités de seguridad; una definición más precisa del cometido de la OIT en cuanto a la promoción de una cultura global de prevención, tal como la participación en el Día Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo; el fomento de la investigación, o las condiciones específicas resultantes, por ejemplo, del VIH/SIDA y los factores psicosociales; la asociación de la seguridad y la salud en el

trabajo con las prácticas de empleo adecuadas, y el seguro contra las enfermedades o lesiones profesionales. La Oficina toma nota de la preocupación de los gobiernos y de los interlocutores sociales respecto de estos asuntos, pero considera que ampliar así el contenido de los instrumentos propuestos daría a su contenido un carácter preceptivo más que promocional, lo cual es contrario a las Conclusiones de la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en 2003. En esas Conclusiones también se recuerda la necesidad de evitar toda duplicación de las disposiciones de los instrumentos existentes al elaborar el marco de promoción.

## CONCLUSIONES PROPUESTAS

A continuación figuran las conclusiones propuestas preparadas a partir de las respuestas resumidas y comentadas en este informe. Estas conclusiones, redactadas en la forma habitual, tienen por objeto servir de base para la discusión en la 93.<sup>a</sup> reunión (2005) de la Conferencia Internacional del Trabajo del cuarto punto del orden día titulado Marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.

Hay algunas diferencias en la redacción entre las conclusiones propuestas y el cuestionario de la Oficina que no se explican en los comentarios de ésta. Esas diferencias se deben a una preocupación tanto por la concordancia entre los diferentes idiomas como por la terminología que se debe adaptar, en la medida de lo posible, a la ya utilizada en los instrumentos existentes.

En las conclusiones propuestas no se sigue el formato del cuestionario, ya que su estructura se decidió a la luz de las respuestas de los Estados Miembros. Los diferentes elementos del cuestionario se han articulado en puntos y párrafos de amplio alcance para incluirlos en las conclusiones propuestas con miras a la adopción de un convenio y de una recomendación que lo complemente.

### A. Forma del instrumento

1. La Conferencia Internacional del Trabajo debería adoptar un instrumento por el que se establezca un marco de promoción en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.
2. El instrumento debería revestir la forma de un convenio complementado por una recomendación.

### B. Conclusiones propuestas con miras a la adopción de un convenio

#### I. PREÁMBULO

3. El convenio debería contener un preámbulo en el que se haga referencia:
  - a) al párrafo III, g), de la Declaración de Filadelfia, en el que se establece que la Organización Internacional del Trabajo tiene la obligación solemne de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones;
  - b) al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), y la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164);
  - c) a la importancia de aspirar en todo momento a lograr un medio ambiente de trabajo seguro y saludable;

- d) a las Conclusiones relativas a la seguridad y salud en el trabajo adoptadas por la 91.<sup>a</sup> reunión (2003) de la Conferencia Internacional del Trabajo, en particular la de conceder prioridad a la seguridad y salud en el trabajo en los programas nacionales, y
- e) a la importancia de promover una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud.

## II. DEFINICIONES

4. A los efectos del presente convenio:

- a) la expresión «programa nacional de seguridad y salud en el trabajo» se refiere a cualquier programa nacional que prevea objetivos, prioridades y medios de acción en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo y deba aplicarse en un período determinado, y
- b) la expresión «sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo» se refiere a la infraestructura que constituye el marco principal para la aplicación de programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo.

## III. OBJETIVO

5. Todo Miembro que ratifique el presente convenio debería comprometerse a adoptar medidas con miras a conseguir de forma progresiva un medio ambiente de trabajo más seguro y saludable mediante programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, teniendo debidamente en cuenta los instrumentos pertinentes de la OIT en esa materia.

## IV. PROGRAMA NACIONAL

6. 1) Los Miembros deberían elaborar, aplicar y revisar periódicamente un programa nacional de seguridad y salud en el trabajo en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

2) El programa nacional debería:

- a) elaborarse y examinarse sobre la base de un análisis de la situación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo, en particular del sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo;
- b) promover el desarrollo de una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud, y
- c) incluir metas e indicadores de los progresos realizados.

3) El programa nacional debería divulgarse ampliamente y, en la medida de lo posible, ser apoyado y puesto en marcha por las más altas autoridades nacionales.

## V. SISTEMA NACIONAL

7. 1) Los Miembros deberían establecer, mantener y desarrollar de forma progresiva un sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

2) Dicho sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo debería incluir:

- a) la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- b) la autoridad o autoridades designadas para asumir la responsabilidad en materia de seguridad y salud en el trabajo, y

- c) mecanismos para garantizar la observancia de la legislación nacional, incluidos sistemas de inspección.
- 3) El sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo debería incluir, cuando proceda:
- a) servicios de información y asesoramiento en materia de seguridad y salud en el trabajo;
  - b) formación en materia de seguridad y salud en el trabajo;
  - c) servicios de salud en el trabajo;
  - d) un mecanismo de acopio y análisis de datos sobre los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, y
  - e) la colaboración con todo régimen de seguro de accidentes del trabajo.

### C. Conclusiones propuestas con miras a la adopción de una recomendación

#### I. PROGRAMA NACIONAL

8. Al elaborar y revisar el programa nacional de seguridad y salud en el trabajo mencionado en el punto 4, *a)*, *supra*, los Miembros deberían extender las consultas previstas en el punto 6 *supra* a otras partes interesadas, como las asociaciones profesionales de seguridad y salud en el trabajo.

9. Los programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo deberían asociarse, cuando proceda, a otros programas y planes nacionales, como los relacionados con el desarrollo económico.

10. Al elaborar y revisar los programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, y sin perjuicio de las obligaciones asumidas en virtud de los convenios que han ratificado, los Miembros deberían tener en cuenta los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo enumerados en el anexo.

#### II. SISTEMA NACIONAL

11. Al establecer, mantener y desarrollar de forma progresiva el sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo al que se hace referencia en el punto 4, *b)*, *supra*, los Miembros deberían extender las consultas previstas en el punto 7 *supra* a otras partes interesadas, como las asociaciones profesionales de seguridad y salud en el trabajo.

12. Al promover una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo, los Miembros deberían procurar:

- a) sensibilizar al público respecto de la seguridad y salud en el trabajo mediante campañas nacionales vinculadas, cuando proceda, a iniciativas internacionales, y
- b) introducir los conceptos de peligro, riesgo y prevención en los programas de educación y formación profesional.

13. Los Miembros deberían promover el enfoque de los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo basado en las *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo* (ILO-OSH 2001).

#### III. PERFIL NACIONAL

14. 1) Los Miembros deberían preparar y actualizar de forma periódica un perfil nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo en el que se resuma la situación nacional,

incluidos los sistemas nacionales. Ese perfil debería servir de base para elaborar y revisar el programa nacional.

2) Además de los elementos previstos en el punto 7, 2) y 3), el perfil nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo debería, cuando proceda, contener información sobre los aspectos siguientes:

- a) mecanismos de coordinación y colaboración a escala nacional y empresarial, incluidos mecanismos de revisión del programa nacional;
- b) normas técnicas, repertorios de recomendaciones prácticas y directrices;
- c) estructuras educativas y de sensibilización;
- d) instituciones técnicas, médicas y científicas especializadas en diversos aspectos de la seguridad y salud en el trabajo, incluidos los institutos de investigación y los laboratorios que se ocupan de esas cuestiones;
- e) los recursos humanos que despliegan actividades en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, como los inspectores, los funcionarios, los médicos y los higienistas del trabajo;
- f) estadísticas de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales;
- g) políticas y programas de organizaciones de empleadores y de trabajadores;
- h) actividades periódicas y permanentes relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, incluida la colaboración internacional, e
- i) datos conexos sobre cuestiones como la demografía, la alfabetización, la economía y el empleo, según su disponibilidad, así como cualquier otra información pertinente.

#### IV. INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN A ESCALA INTERNACIONAL

15. La Organización Internacional del Trabajo debería facilitar el intercambio de información sobre los programas y sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, incluidas las prácticas adecuadas y los enfoques innovadores.

#### V. ACTUALIZACIÓN DEL ANEXO

16. El Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo debería revisar y actualizar la lista que figura en el anexo a la presente recomendación. Toda nueva lista que se establezca de esta manera, una vez aprobada por el Consejo de Administración, sustituirá la lista anterior y se comunicará a los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo.

## ANEXO

### I. Convenios

- Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)
- Protocolo de 1995 relativo al 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 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 (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)
- Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184)

### II. 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 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)