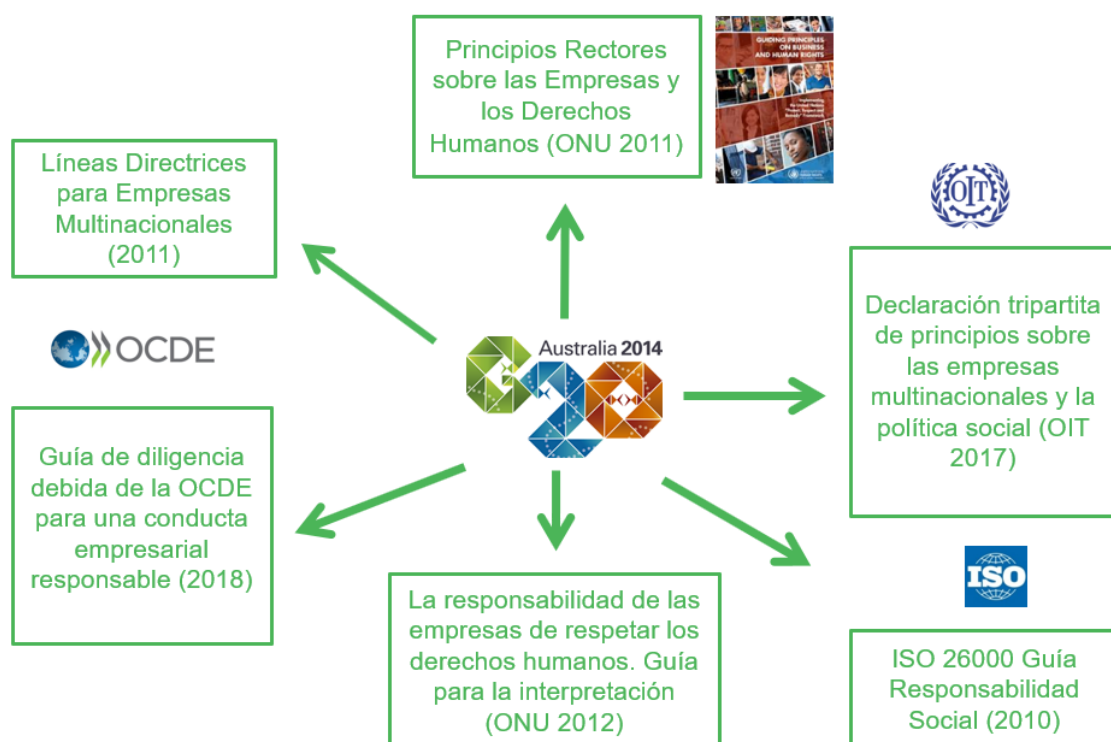


## COMPENDIO CON INSTRUMENTOS SOBRE EMPRESAS, DERECHOS HUMANOS Y SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

El presente documento desarrolla la Tarea IV-7 “Promover prácticas empresariales responsables para lugares de trabajo más seguros y saludables”, prevista en el “Plan de Trabajo 2012 - 2024 de la Red de SST del G20”.

En particular, presenta un compendio con instrumentos sobre empresas, derechos humanos y salud y seguridad en el trabajo, con el objeto de difundir entre los participantes de la Red y otros actores sociales.

Hemos compilado los títulos citados en la “Declaración sobre lugares de trabajo seguros y saludables del G20” (Anexo C de la Declaración Ministerial de Trabajo y Empleo, 2014),<sup>1</sup> otros documentos surgidos a posteriori de la misma y antecedentes vinculados al tema:



- Principios Rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos (ONU, 2011).
- Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, revisión 2011.
- Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (OIT, 2017).
- ISO 26000:2010 Guía sobre Responsabilidad Social
- La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Guía para la interpretación (ONU, 2012)
- Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable, 2018.

<sup>1</sup> Declaración Ministerial de Trabajo y Empleo del G20 “Prevención del desempleo estructural, creación de mejores empleos e impulso de la participación”, Melbourne, 10-11 septiembre 2014.

- Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo el 6 de junio de 2022.
- Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), versión enmendada en 2022.
- Declaración sobre lugares de trabajo seguros y saludables del G20, 2014.

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

Los contenidos de esta publicación fueron elaborados por el Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. El Representante Especial adjuntó los Principios Rectores a su informe final al Consejo de Derechos Humanos (A/HRC/17/31), que también incluye una introducción a dichos Principios y un resumen del proceso que llevó a su elaboración.<sup>2</sup>

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

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

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

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

Son recomendaciones dirigidas por los gobiernos a las empresas multinacionales que operan en países adherentes o que tienen su sede en ellos. Contienen principios y normas no vinculantes para una conducta empresarial responsable dentro del contexto global, conformes con las leyes aplicables y las normas reconocidas internacionalmente. Las Directrices constituyen el único código de conducta empresarial responsable, exhaustivo y acordado multilateralmente, que los gobiernos se han comprometido a promover.<sup>3</sup>

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

<sup>2</sup> [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf)

<sup>3</sup> <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPANOL.pdf>

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

Fue adoptada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su 204.<sup>a</sup> reunión (Ginebra, noviembre de 1977) y enmendada en sus 279.<sup>a</sup> (noviembre de 2000), 295.<sup>a</sup> (marzo de 2006) y 329.<sup>a</sup> (marzo de 2017) reuniones.<sup>4</sup>

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

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

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

---

<sup>4</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_emp/@emp\\_ent/documents/publication/wcms\\_124924.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf)

## ISO 26000:2010 Guía de responsabilidad social

La Organización Internacional de Normalización (ISO) elaboró esta guía, que entre otros objetivos, desarrolla un instrumento para fomentar una mayor toma de conciencia y observancia de los principios en el ámbito de la responsabilidad social. Está diseñada como un conjunto de principios rectores solamente, y no implica la certificación de terceros. La ISO firmó un Memorando de Entendimiento con la OIT para establecer la cooperación entre las Partes con el fin de garantizar que toda norma internacional ISO en el campo de la responsabilidad social sea coherente y complementaria con la aplicación de las normas internacionales del trabajo, a la vez que ISO reconoce a la OIT como el órgano competente para establecer y supervisar las normas internacionales del trabajo y la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, como instrumento internacional relacionado con la responsabilidad social empresaria.<sup>5</sup>

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

### 6.4.6.1 Descripción del asunto

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

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

La carga financiera y social por enfermedades, lesiones y muertes relacionadas con empleo es elevada para la sociedad. La contaminación accidental y crónica y otros riesgos en el lugar de trabajo que son perjudiciales para los trabajadores también pueden generar impactos en la comunidad y en el medio ambiente. (Para obtener más información sobre los riesgos ambientales, véase el apartado 6.5. Los temas de salud y seguridad se relacionan con equipos, procesos, prácticas y sustancias (químicas, físicas y biológicas) peligrosos.

### 6.4.6.2 Acciones y expectativas relacionadas

Una organización debería:

- desarrollar, implementar y mantener una política de salud y seguridad ocupacional basada en el principio de que normas sólidas en materia de salud y seguridad y el desempeño de la organización se apoyan y refuerzan mutuamente;
- comprender y aplicar principios de gestión de la salud y la seguridad, incluyendo la jerarquía de controles: eliminación, sustitución, controles de ingeniería, controles administrativos, procedimientos laborales y equipos de protección personal;
- analizar y controlar los riesgos para la salud y la seguridad derivados sus actividades;
- comunicar la exigencia que establece que los trabajadores deberían seguir todas las prácticas de seguridad en todo momento y asegurarse que los trabajadores siguen los procedimientos adecuados;
- proporcionar el equipos de seguridad necesario, incluyendo el equipo de protección personal, para la prevención de lesiones, enfermedades y accidentes laborales, así como para el tratamiento de emergencias;
- registrar e investigar todos los incidentes y problemas en materia de salud y seguridad, con el objeto de minimizarlos o eliminarlos;
- abordar las maneras específicas en los riesgos de salud y seguridad ocupacional afectan de forma diferente a mujeres (como, por ejemplo, a las embarazadas, las que han dado a luz recientemente o las que se encuentran en periodo de lactancia) y a hombres, o a trabajadores en circunstancias concretas, como, por ejemplo, las personas con discapacidad, los trabajadores sin experiencias o los jóvenes;

---

<sup>5</sup> <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:es>

- proporcionar protección equitativa en salud y seguridad a trabajadores de tiempo parcial y temporales, así como a los trabajadores subcontratados;
- esforzarse por eliminar los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo que contribuyen o provocan estrés y enfermedades;
- proporcionar la formación adecuada en todos los aspectos pertinentes a todo el personal;
- respetar el principio de que las medidas de salud y seguridad en el lugar de trabajo no deberían involucrar gastos monetarios por parte de los trabajadores; y
- basar sus sistemas de salud, seguridad y medio ambiente en la participación de los trabajadores afectados (véase el recuadro 9) y reconocer y respetar los derechos de los trabajadores a:
  - obtener información completa y precisa, en el momento oportuno, concerniente a los riesgos de salud y seguridad y de las mejores prácticas empleadas para hacer frente a esos riesgos;
  - consultar y ser consultado, libremente, acerca de todos los aspectos de salud y seguridad relacionados con su trabajo;
  - rechazar un trabajo sobre el que razonablemente pueda pensarse que representa un peligro inminente o serio para su vida o salud o para la vida y la salud de otros;
  - buscar asesoramiento externo de organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como de otras que tengan conocimiento en el tema;
  - informar a las autoridades competentes sobre asuntos de salud y seguridad;
  - participar en decisiones y actividades relacionadas con salud y seguridad; incluyendo la investigación de incidentes y accidentes, y
  - estar libres de las amenazas de represalias por llevar a cabo cualquiera de las acciones mencionadas.

#### **Recuadro 9 - Comités paritarios de salud y seguridad**

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

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

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

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

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

Como ya mencionamos, en junio de 2011, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas hizo suyos los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos que le presentó el Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas, Profesor John Ruggie. Con ese acto, los Principios Rectores quedaron consagrados como la

norma de conducta a nivel mundial que se espera de todas las empresas y de todos los Estados en relación con las empresas y los derechos humanos.

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

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

El contenido de la Guía fue objeto de numerosas consultas durante los seis años del mandato del Profesor Ruggie y se reflejó en sus muchos discursos e informes públicos, pero, hasta la fecha, ese contenido nunca se había reunido en un único documento.<sup>6</sup>

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

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

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

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

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

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

El anexo de la guía incluye explicaciones adicionales, consejos y ejemplos ilustrativos en materia de debida diligencia.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> [https://acnudh.org/load/2013/08/HR.PUB\\_12.2\\_sp.pdf](https://acnudh.org/load/2013/08/HR.PUB_12.2_sp.pdf)

<sup>7</sup> <https://mneguidelines.oecd.org/Guía-de-la-OCDE-de-debida-diligencia-para-una-conducta-empresarial-responsable.pdf>

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

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

También menciona otros ejemplos vinculados a:

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

## Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada el 6 de junio de 2022<sup>8</sup>

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

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

Recordando que en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, adoptada en 2019 con miras a promover un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas y configurar un futuro del trabajo que haga realidad la visión fundadora de la Organización, la Conferencia declaró que las condiciones de trabajo seguras y saludables son fundamentales para el trabajo decente;

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

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

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

---

<sup>8</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_848653.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_848653.pdf)

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

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

## Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), versión enmendada en 2022<sup>9</sup>

La Conferencia Internacional del Trabajo,

1. Recuerda:

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

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

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

---

<sup>9</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms\\_716596.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf)



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

## Epílogo: Declaración sobre lugares de trabajo seguros y saludables del G20, 2014<sup>10</sup>

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

### Introducción

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

### Promoción de lugares de trabajo más seguros

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

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

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

Los miembros del G-20 se comprometen a mejorar las condiciones de salud y seguridad en el trabajo (SST) en nuestras propias economías y en todo el mundo. En este sentido, subrayamos la necesidad de marcos legales de SST adecuados y robustos así como también sistemas efectivos para la observancia y cumplimiento, gestión de la salud y la seguridad, y la recolección de datos. Tomamos nota asimismo del rol vital desempeñado por los actores sociales en la producción de lugares de trabajo seguros y saludables. Alentamos a los países a considerar la ratificación de los convenios relevantes de la OIT y a hacer un uso efectivo de los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT y las Directrices de la OCDE sobre empresas multinacionales.

---

<sup>10</sup> [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/declaracion\\_mtye\\_g20\\_melbourne\\_10-11\\_set\\_2014.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/declaracion_mtye_g20_melbourne_10-11_set_2014.pdf)

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

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

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

Todos los textos completos de los instrumentos en [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/plan\\_de\\_trabajo\\_2022\\_2025\\_textos\\_completos](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/plan_de_trabajo_2022_2025_textos_completos)