



ACTA CUARTA SESIÓN ORDINARIA 2025

En Santiago, a 22 de mayo de 2025, a las 15.08 horas, se celebró **la cuarta sesión ordinaria** del Consejo Superior Laboral año 2025, registrándose la asistencia de la señora Presidenta, doña Susana Jiménez Schuster, y el señor vicepresidente, don José Manuel Díaz Zavala; y los Consejeros y Consejeras, don Giorgio Boccardo Bosoni; don David Acuña Millahueique; doña Heidi Berner; don Eric Campos; don Esteban Puentes Encina; y don Marcos Illesca. Asiste el señor Subsecretario del Trabajo, don Pablo Chacón Cancino.

Se deja constancia que los Consejeros fueron citados y remitida la tabla con a lo menos 48 horas anticipación a la sesión del consejo, vía correo electrónico, conforme lo establece el artículo 20 del Reglamento del Consejo.

Asisten como expositores invitados, doña Natalia Mesías, secretaria técnica de la Comisión para la Implementación del Convenio 190 de la OIT; los señores José Luis González y Ricardo Soto, coordinador y comisionado de la Comisión sobre Riesgos Biológicos; don Nicolás Ratto, jefe del Departamento de Intermediación y Prospección Laboral, de la Subsecretaría del Trabajo.

Participan de la reunión don Pablo Bobic, gerente legal de la CPC; doña Katia Soto, Jefa de Dirección de Coordinación Institucional de la Subsecretaría de Previsión Social; don Marcela Tapia, jefe de la Unidad de Relaciones Internacional del Trabajo, y doña Sofía del Río, funcionaria de tal Unidad; don Manuel Escobar, de la División Jurídica de la Subsecretaría del Trabajo, y doña Andrea Soto Araya, Secretaria Ejecutiva y Ministro de Fe de la instancia.

I. TABLA

1. Aprobación acta sesión anterior.
2. Presentación de Informe sobre la Comisión del Consejo Superior Laboral para la implementación del Convenio N°190 de la OIT, expone la Sra. Natalia Mesías, secretaria técnica de la Comisión;
3. Presentación de Informe final de la Comisión del Consejo Superior Laboral sobre Riesgos Biológicos, exponen los comisionados José Luis Espinoza, Presidente de la Federación Nacional de Asociaciones de Enfermeras y Enfermeros de Chile (FENASENF) (subcoordinador, representante estamento trabajadores) y don Ricardo Soto, Asesor en Salud Ocupacional de la Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Superintendencia de Seguridad Social (representante estamento Estado);



4. Presentación de Informe sobre la ley N°21.431, que modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios (ley de plataformas), en cumplimiento de lo dispuesto en su artículo tercero transitorio. Expone don Nicolás Ratto, jefe de la División de Políticas de Empleo de la Subsecretaría del Trabajo.
5. Varios.

II. ASUNTOS TRATADOS

1. APROBACIÓN ACTA SESIÓN ANTERIOR

Se aprueba.

2. PRESENTACIÓN DE INFORME SOBRE LA COMISIÓN DEL CONSEJO SUPERIOR LABORAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL CONVENIO N°190 DE LA OIT, EXPONE LA SRA. NATALIA MESÍAS, SECRETARIA TÉCNICA DE LA COMISIÓN

Toma la palabra la señora Mesías, excusando al coordinador de la Comisión, don Gonzalo Bustos, apoya su exposición con las siguientes láminas que resumen el informe (ver Anexo I):

COMISIÓN SECTORIAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL C190 OIT

Mayo 2025





CONTEXTO COMISIÓN SECTORIAL IMPLEMENTACIÓN DEL CONVENIO 190

- **28 de Julio 2023** el CSL acuerda crear una comisión sectorial para la implementación del Convenio 190.
- El acuerdo se formalizó por resolución exenta N°1030, el 21 de Agosto 2023.
- **MANDATO:** Analizar y avanzar en la implementación del Convenio 190 de la OIT, no pudiendo los participantes incorporar materias ajenas.

AVANCES DE LA COMISIÓN – SESIONES

La comisión sesionó entre los años 2023 y 2024 en 8 oportunidades:

- 1) 23 de agosto 2023
- 2) 13 de Septiembre 2023
- 3) 27 de Septiembre 2023
- 4) 25 de Octubre 2023
- 5) 15 de Noviembre 2023
- 6) 27 de marzo 2024
- 7) 26 de junio 2024
- 8) 9 de Octubre 2024

Durante 2025

- 1) 15 de mayo 2025

Próxima sesión 27 de mayo 2025

AVANCES DE LA COMISIÓN – EXPOSICIONES

- Se ha contado con 7 Instituciones como exponentes:
 - Subsecretaría del Trabajo
 - Subsecretaría de Previsión Social
 - Organización Internacional del Trabajo
 - Dirección del Trabajo
 - Superintendencia de Seguridad Social
 - Servicio Civil
 - Unidad de Relaciones Internacionales del Ministerios del Trabajo y Previsión Social

AVANCES DE LA COMISIÓN – EXPOSICIONES

Últimas exposiciones 9 Octubre
2024
Presentación implementación Ley
Karin a un mes de su entrada en
vigor, realizada por el Subsecretario
de Previsión Social, don Claudio
Reyes.



AVANCES DE LA COMISIÓN – EXPOSICIONES

Últimas exposiciones 9 Octubre 2024

Presentación memorias del convenio, realizada por don Sergio Paixao, especialista en normas Internacionales del trabajo de OIT.



Primera Memoria

Se trata de la primera memoria que prepara el Gobierno tras la entrada en vigor del Convenio en su país, debería aportar una información completa sobre la forma en que su país ha dado cumplimiento a sus obligaciones dimanantes del Convenio.

En el recuadro «Medidas de aplicación», sírvase proporcionar la información específica que se solicita a continuación en relación con cada artículo o grupo de artículos, e indique las partes pertinentes de los documentos a que se haga referencia (por ejemplo, las disposiciones pertinentes de la legislación o de otras medidas, o de los convenios colectivos aplicables, incluidas la ampliación o adaptación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo existentes para que abarquen la violencia y el acoso y la elaboración de medidas específicas cuando sea necesario).

Si alguno de los documentos citados se puede consultar en Internet, sírvase insertar el enlace correspondiente en el recuadro «Medidas de aplicación». En caso contrario, tenga a bien facilitar una copia de esos documentos en el idioma en que hayan sido redactados o estén disponibles.

AVANCES DE LA COMISIÓN

POSTURA DE ESTAMENTOS

Hito relevante:

Primera memoria del Convenio 190



- Por parte de gobierno se propone una línea base para comenzar a trabajar las memorias de forma tripartita.
- Representantes de CUT y CPC están de acuerdo en presentar una memoria tripartita, pero manifiestan tener más sesiones para poder trabajar.
- Se acuerda generar un documento preliminar robusto de memorias para que el Ministro del Trabajo y Previsión Social pueda llevar a la CIT 2025 y entregar la primera memoria el 1 de Septiembre 2025.

DOCUMENTO PRELIMINAR

- **Formulación de línea base en cumplimiento de las obligaciones previstas en el párrafo 2 del artículo 23 de la Constitución de OIT.**

DOCUMENTO PRELIMINAR

- **Contenidos:**
 - **I. Definiciones**
 - **II. Ámbito de aplicación**
 - **III. Enfoque y Principios Fundamentales para combatir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo**
 - **IV. Protección y Prevención**
 - **V. Control de aplicación y vías de recurso y reparación**
 - **VI. Orientación, formación y sensibilización**
 - **VII. Métodos de aplicación**
 - **VIII. Aplicación en la práctica**



Se abre espacio para consultas.

El señor Bobic toma la palabra. Destaca que el representante de la CPC ha sido activo en la Comisión. Destaca que es un texto complejo de implementar, inclusive si se considera la baja ratificación. Sugiere que el trabajo debe enfocarse en una implementación gradual, cita por ejemplo el gran espacio de mejoras que requiere la vigente ley Karin, atendido que su objeto es un cambio cultural. Más aún, a su parecer, requiere gradualidad el Convenio que abarca mayores materias que esa norma. El país debe trabajar a ese ritmo, paso a paso, hasta su total implementación, pensando más allá de la memoria.

La señora Mesía aclara que la memoria exige al país dar cuenta del estado de la implementación a través de normas y medidas vigentes, es un aspecto acotado. Lo anterior no implica el que se continuará trabajando en otras medidas más allá de la contingencia de la memoria. Cita una serie de medidas adoptadas a la fecha por el Gobierno. Recuerda que la ley Karin no es la única que se refiere a materias del Convenio, existiendo otras propuestas normativas que atienden tales puntos.

El vicepresidente recuerda que la CUT trabajó arduamente para la ratificación del Convenio, pero a su parecer el Convenio, erradamente, se confunde con Ley Karin. El Convenio exige más, y efectivamente algunas materias la recogen leyes complementarias a la norma Karin. Es importante, además, que el deber no es sólo sancionar, también un cambio cultural. Consulta si se han analizado las cifras de denuncias.



La señora Mesía informa que se han expuesto cifras a la Comisión, lo que se ha traducido en medidas de fiscalización coordinada y conjunta con la Dirección del Trabajo y el Servicio Civil, en sus respectivos ámbitos. Informa que existe un desconocimiento de otras normas sobre materias de violencia y acoso en el trabajo por razón de género, por ello se analiza generar mayores instancias de socialización de tales leyes.

El consejero Boccardo señala que es parte del debate a desplegar ante la Conferencia Internacional del Trabajo 2025, es el Convenio 190. Cree relevante que Chile, en esta materia, se cuenta con camino recorrido, gracias al trabajo del tripartito del Consejo. No cree pertinente apurar un debate, dando prioridad a un informe común a presentar en la Conferencia, y posteriormente presentar la debida memoria. Destaca que Chile ha sido un ejemplo para otros países quienes han solicitado conocer la experiencia nacional en la implementación del texto internacional. Chile ha demostrado madurez como Estado, sin perjuicio de las legítimas diferencias de cada sector. Entiende que posterior a la entrega de las memorias otro Gobierno deberá asumir la continuación de la implementación, por ello es prudente que el Consejo no espere a abril de 2026 para llegar a ciertos acuerdos que le den continuidad al trabajo, sin perjuicio del cambio de administración. Finalmente solicita poder reunirse con los estamentos previo a la Conferencia a fin de concordar algunas materias y tener, en esos aspectos, posturas similares.

El presidente señala que es una oportunidad de hacer un análisis profundo del estado de implementación de la Ley Karin, ha significado dificultades en los organismos públicos y privados. Se deben sacar lecciones de la memoria y aprender de las experiencias.

El consejero Acuña señala que entiende que la Ley Karin no es todo el Convenio 190, y sabe de otras normas, pero se debe relevar las instancias tripartitas que han apoyado su implementación, cita el caso del observatorio del abogado Lizama. Le preocupan los plazos, entiende que el documento debe ser finiquitado a más tardar el mes de agosto de 2025. Se debe asumir el desafío de lograr contar con un documento robusto considerando cómo plazo máximo de trabajo la primera quincena de agosto.

La señora Mesías aclara que el documento preliminar a presentar por el señor Ministro en la Conferencia es un texto consensuado. Posteriormente se seguirá el trabajo en la elaboración de la memoria considerando, precisamente, el mes de agosto como fecha límite, la primera quincena, para finalizar la memoria tripartitamente.



3. **PRESENTACIÓN DE INFORME FINAL DE LA COMISIÓN DEL CONSEJO SUPERIOR LABORAL SOBRE RIESGOS BIOLÓGICOS, EXPONEN LOS COMISIONADOS JOSÉ LUIS ESPINOZA, PRESIDENTE DE LA FEDERACIÓN NACIONAL DE ASOCIACIONES DE ENFERMERAS Y ENFERMEROS DE CHILE (FENASENF) (SUBCOORDINADOR, REPRESENTANTE ESTAMENTO TRABAJADORES) Y DON RICARDO SOTO, ASESOR EN SALUD OCUPACIONAL DE LA INTENDENCIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL (REPRESENTANTE ESTAMENTO ESTADO)**

Toma la palabra el señor Espinoza, quien expone las siguiente láminas que resumen el informe (ver Anexo II)

COMISIÓN SECTORIAL SOBRE RIESGOS BIOLÓGICOS

INFORME AL CONSEJO SUPERIOR LABORAL

22 de mayo de 2025





CONTEXTO COMISIÓN SECTORIAL SOBRE RIEGOS BIOLÓGICOS

CSL acuerda creación de
Comité Sectorial sobre
Riesgos Biológicos



8 de noviembre de 2024

Resolución Exenta N° 17
que crea y regula de
Comisión



7 de enero de 2025

Publicación Diario Oficial
de la Resolución Ex. N° 17



14 de enero de 2025

MANDATO

"La comisión se convoca con el objeto de concordar una postura nacional frente al punto del día a analizar en sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo año 2025, ante la posibilidad de crearse, en esa reunión, un nuevo convenio y sus respectivas recomendaciones sobre riesgos biológicos en el entorno de trabajo."

(numeral ii. De la Resolución Exenta N° 17 de 2025)

CONTEXTO COMISIÓN SECTORIAL SOBRE RIEGOS BIOLÓGICOS

ix. Informe Final:

"La Comisión por medio de su coordinador(a) informará al CSL sus resultados en sesión dispuesta para ello. Este informe será un documento no vinculante para el Consejo en cuanto aquel tendrá la decisión final de las materias para las cuales se convocó a la Comisión. Atendido el objeto de la Comisión, el informe deberá ser presentado durante la sesión ordinaria de abril de 2025 del CSL."

(numeral ix. Resolución Exenta N° 17 de 2025)

ESTRUCTURA DEL INFORME

CONTENIDO	
I. INTRODUCCIÓN	3
II. ANTECEDENTES SOBRE UNA NORMATIVA INTERNACIONAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE PELIGROS BIOLÓGICOS	4
III. DE LA COMISIÓN Y SU FUNCIONAMIENTO	5
1. INTEGRACIÓN	6
a. Parte Trabajadores (as)	6
b. Parte Empleadores (as)	6
c. Parte Gobierno	7
d. Coordinadores	7
e. Secretaría Técnica	8
f. Institución Invitada	8
2. RESUMEN EJECUTIVO DEL TRABAJO DE LA COMISIÓN	8
a. Sesiones	8
b. Materias por sesión	9
c. Exposiciones	11
IV. OBSERVACIONES DE LOS ESTAMENTOS	12
1. OBSERVACIONES A LA PROPUESTA DE CONVENIO	13
2. OBSERVACIONES A LA PROPUESTA DE RECOMENDACIÓN	57
V. RESULTADOS	74
VI. CONCLUSIÓN	75
VII. ANEXOS	76
1. Res. Exenta N° 17 que crea Comisión Riesgos Biológicos	76
2. Documentos OIT	76
3. Exposiciones (PPT)	76
4. Actas de las sesiones 1ª a 10ª	76

RESULTADOS DEL INFORME

- i. La Comisión valora positivamente la constitución de esta instancia tripartita y técnica, previa a la discusión de un instrumento internacional en una Conferencia OIT, lo que da cuenta de su carácter inédito, reconociéndose de forma unánime por parte de los tres estamentos que se ha generado un espacio de franco entendimiento y con ello, un diálogo social fructífero, que ha permitido profundizar en el proyecto de convenio y recomendación sobre la protección frente a los peligros biológicos en el entorno del trabajo, encontrando puntos de acuerdo y acercamiento, que pueden servir de guía para futuras deliberaciones sobre la materia.
- ii. El contexto de la labor de la Comisión se sitúa en la antesala de la segunda discusión del proyecto de convenio y recomendación sobre la protección frente a los peligros biológicos en el entorno del trabajo, que es uno de los puntos que serán votados en sesión plenaria de la 113ª reunión Conferencia OIT de junio 2025, haciéndose presente que en la 112ª reunión, dos estamentos, Estado y Trabajadores, mantuvieron una postura favorable de ambos documentos, a diferencia del estamento empleador, por lo que esta instancia tripartita a abocado su esfuerzos en el entendimiento mutuo con miras a encontrar elementos técnicos que aporten para el acercamiento de posiciones.

RESULTADOS DEL INFORME

- iii. Habida consideración que en la 112ª reunión de la Conferencia OIT se acordó la adopción del Convenio y Recomendación señalados en el punto anterior, encontrándose pendiente sólo su ratificación en Plenario en la próxima 113ª sesión, las observaciones de los estamentos integrantes de la Comisión se han circunscrito tanto a aquellas partes del proyecto de convenio y recomendación pendientes de examen y/o acuerdo en la primera discusión, puestas entre corchetes como, asimismo, a algunas otras disposiciones o párrafos, que se consignaron expresamente en el epígrafe IV de este informe. Aun considerando el citado escenario, la mayor parte del señalado proyecto no fue objeto de observaciones y respecto de las que sí fueron objeto de comentarios, si bien se aprecia pocas discrepancias, el fundamento que existen tras éstas, no han logrado ser parte de un acuerdo unánime.
- iv. Entre las observaciones expuestas por los estamentos, la Comisión en su conjunto destaca la importancia de una adecuada traducción del inglés al español de los conceptos del proyecto de convenio y recomendación, a fin de que sean acorde con las legislación y práctica nacional de los estados miembros, puesto que algunos comentarios se atribuyen a una incorrecta transcripción al español de algunos términos. Por lo que se insta a los representantes de los estamentos que asistirán a la Conferencia, participar activamente en tal revisión. Por otra parte, el Estamento Gobierno ha planteado que en la 113ª reunión de la Conferencia OIT se solicite a la Oficina aclaraciones sobre una definición para el concepto sustancia biológica, pues hacer una interpretación libre podría llevar a confusión y ambigüedades. En este caso, los tres Estamentos acordaron que es deseable y positivo contar con la aclaración de la Oficina.

RESULTADOS DEL INFORME

- v. Respecto de las diferencias entre los estamentos, se hace presente la deliberación en torno observación general del estamento empleador en cuanto al posible establecimiento de obligaciones fuera de su zona de control. Por otra parte, con la finalidad de acercar posiciones con el Estamento Empleador que permitan alcanzar un acuerdo unánime, el Estamento Gobierno realizó un esfuerzo, planteando que existen elementos en el proyecto y en las directrices de la OIT, que contribuirían a contextualizar una eventual obligación, a saber: 1) jerarquía de controles; 2) normativa nacional; y, 3) coordinación institucional. Pese a este esfuerzo, no resultó suficiente para alcanzar un acuerdo.

Por otra parte, el estamento trabajador hace presente que debiera hacerse referencia expresa en el proyecto a ciertas actividades, que suelen quedar fuera del área salud, tales como servicio médico legal y hospitales dependientes de otras carteras, o bien, tenerse presente al momento de la implementación en caso de ratificación. Del mismo modo, el estamento empleador hace presente que lo señalado en el proyecto de Recomendación, en cuanto a esforzarse por asegurar la protección contra el despido y de la mantención de las remuneraciones en periodos de cuarentena o en que se apliquen medidas de control, por considerar que exceden el ámbito de aplicación del Convenio.

CONCLUSIÓN DEL INFORME

En cumplimiento del mandato encomendado por el Consejo Consultivo Laboral, la Comisión da cuenta que si bien no se ha arribado a una postura tripartita unánime ante la posibilidad de adoptarse un convenio y recomendación sobre la protección frente a los peligros biológicos en el entorno del trabajo, en la 113ª reunión Conferencia OIT de junio 2025, los resultados evidencian una evaluación sumamente positiva de esta instancia de diálogo social, con acuerdo en muchos de los puntos analizados, recomendando que los elementos aportados en este espacio de franco entendimiento, consignados en el presente informe, sirvan de guía para futuras deliberaciones sobre la materia.

ANEXOS

FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN – SESIONES

La comisión comenzó a sesionar a la semana siguiente de la publicación de la resolución que la crea, reuniéndose cada quince días a la fecha, en 7 oportunidades este año:

- 1) 21 de enero.
- 2) 05 de febrero.
- 3) 19 de febrero.
- 4) 05 de marzo.
- 5) 19 de marzo.
- 6) 02 de abril.
- 7) 16 de abril.
- 8) 30 de abril.
- 9) 07 de mayo.
- 10) 14 de mayo.

FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN– EXPOSICIONES

▪ Exposiciones asociadas al contexto del mandato de la comisión:

- Antecedentes sobre próxima conferencia OIT_ Junio 2025, Ginebra. Jefe Unidad de Asuntos Internacionales MINTRAB. Sr. Marcelo Tapia. (21.01.25)
- Directrices técnicas OIT sobre riesgos biológicos en el entorno del trabajo. Asesor en Salud Ocupacional SUSESO. Sr. Ricardo Soto. (21.01.25)

▪ Exposición sobre el contenido de la propuesta de convenio y recomendación:

- Presentación de la OIT para el Cono Sur de América sobre los hitos del proceso de elaboración de una norma internacional sobre riesgos biológicos y los principales contenidos de la propuesta de texto de dicha norma. Expositores: Sra. Carmen Bueno, Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo y el Sr. Sergio Paixão Pardo, Especialista en Normas Internacionales del Trabajo. (19.02.25)

FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN- EXPOSICIONES

▪ Exposiciones sobre estado normativa chilena:

- Presentación D.S. 44 que aprueba reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno seguro y saludable. Jefe Dirección Asesoría Legislativa Subsecretaría de Previsión Social. Sr. Pedro Contador. (05.03.25)
- Presentación sobre Peligros Biológicos en el ámbito laboral. Jefe del Departamento de Salud Ocupacional de la Subsecretaría de Salud Pública del Ministerio de Salud. Sr. Cristián Villarroel y profesional Sra. Murielle Wettke. (02.04.25)

POSTURA DE ESTAMENTOS

Hito relevante:

Informe azul OIT - 28 de febrero

- 04 de marzo: se remite informe azul a comisión
- 19 de marzo: se comparte levantamiento/comparado de informe azul preparado por secretaría técnica



- **Sesión 02 de abril:** Estamento gobierno expuso observaciones y/o comentarios al texto.
- **Sesión 16 de abril:** Estamento trabajador expuso observaciones y/o comentarios al texto.
- **Sesión 30 de abril:** Estamento empleador expuso observaciones y/o comentarios al texto.

► Preparación de la discusión sobre una norma internacional del trabajo en materia de protección de riesgos biológicos

- En 2017, el Grupo de Trabajo del Mecanismo de Examen de las Normas (MEN) del Consejo de Administración de la OIT solicitó a la Oficina que preparara propuestas para considerar la posibilidad de inscribir, a la mayor brevedad posible, un punto normativo sobre peligros biológicos, para superar la laguna normativa.
- En 2021, el Consejo de Administración decidió inscribir en el orden del día de la 112.^a y la 113.^a reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo (2024-2025) un punto sobre la protección de la seguridad y salud en el trabajo frente a los peligros biológicos (discusión normativa - doble discusión)
- En 2022, la "Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022" incluyó el entorno de trabajo seguro y saludable como un principio y un derecho fundamental en el trabajo.
- Por ser principio y derecho fundamental, todos los Miembros tienen la obligación, por su mera pertenencia a la OIT, de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución de la OIT, este principio y derecho fundamental y los contenidos de los Convenios núm. 155 y 187.

► El proceso normativo



Gracias por su atención...

El señor Soto desea aclarar que en la 112ª Conferencia Internacional del Trabajo se acordó que se crearía un Convenio y Recomendación sobre Riesgos Biológicos, por lo cual el trabajo de la Comisión se centró en aquellas materias que se van a trabajar en la 113ª Conferencia. Señala que no se logró acuerdo en algunos puntos, pero son problemas más bien de nomenclatura y de interpretación del texto. Más que desacuerdo, señala, se requiere precisión de la OIT. El punto definitivo sin acuerdo fue sobre las obligaciones del empleador ante riesgos biológicos y el alcance de estos a escenarios de real control de este. Lo anterior se resolvió en la comisión técnica tripartita a través del sistema de jerarquía de controles, pues definir el límite es muy complejo. El texto propuesto habla de espacios de trabajo, pero en Chile se habla de puesto de trabajo, lo que es más acotado. Por otro lado, otra dificultad es que el riesgo biológico no sólo contempla situaciones en contexto de trabajo sino también aspectos territoriales, regionales. Se requiere un trabajo conjunto, existen caminos de diálogos y acuerdos.

La presidente señala que no se trata sólo de faltar un poco para consenso o que solo fue un tema semántico. Existe un problema de origen, el estamento empleador no está de acuerdo con el Convenio y Recomendación por lo que lo apoyaran. Entienden que trata materias de salud pública que no corresponde se delegue una atención de servicio público a costo de las empresas, ante tres partes pero que sólo una se haga cargo de la materia, evidentemente implica que las otras dos llegan más fácilmente a acuerdos.



El vicepresidente consulta si la no suscripción es una postura nacional o internacional.

El señor Bobic recuerda que la comisión fue requerida por la CPC por preocupación sobre el caso de Chile. A nivel global sorprende el breve proceso de discusión. Los empleadores latinoamericanos son renuentes a que exista una norma de este tipo. En la historia son pocas las pandemias, y en el caso del COVID 19 cada país reacciona conforme su realidad. El enfoque de las obligaciones y prevenciones es hasta dónde llega la responsabilidad de cada uno. Releva que la conversación de la comisión fue buena y cordial, pero siempre existió una diferencia de fondo. La invitación del trabajo fue a pensar bien la ratificación del Convenio y los cambios y obligaciones que esto implica a fin de no llevarse sorpresas más adelante. No se logró acercamiento, detrás de una muy buena intención del Convenio a someterse a ratificación, se requiere aclarar el rol de cada estamento, y es complejo definir límites y más aún el traspaso de responsabilidades.

El consejero Acuña entiende que las comisiones son instancias de diálogo y efectivamente existen materias de interpretación y definiciones. Cree que la legislación chilena es bien robusta sobre estos aspectos pues define varias expresiones, propio de la cultura normativa chilena. Cree que los convenios invitan a cambios culturales y, en el último tiempo, le dan importancia a lo preventivo. La pandemia fue un hecho inédito que afectó la economía y el empleo. Pero a partir de esto se han ido planteando materias y que Chile ha recogido, por ejemplo, en el decreto 44.

Le llama la atención sobre el punto de los empleadores respecto a la responsabilidad del empleador y real control sobre riesgos biológicos. Recuerda que, por ejemplo, ante el desempleo por pandemia, se crearon seguros e instancias que atendieron tales situaciones. Por ello muchas materias ya se encuentran subsanadas por el país, y los convenios lo que buscan es mejorar aún más el estándar. Celebra el trabajo de la comisión y el diálogo.

4. PRESENTACIÓN DE INFORME SOBRE LA LEY N°21.431, QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO REGULANDO EL CONTRATO DE TRABAJADORES DE EMPRESAS DE PLATAFORMAS DIGITALES DE SERVICIOS (LEY DE PLATAFORMAS), EN CUMPLIMIENTO DE LO DISPUESTO EN SU ARTÍCULO TERCERO TRANSITORIO. EXPONE DON NICOLÁS RATTO, JEFE DE LA DIVISIÓN DE POLÍTICAS DE EMPLEO DE LA SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO

Inicia su presentación el señor Ratto, apoyado en las siguientes láminas:

SEGUNDA EVALUACIÓN DE LA LEY 21.431 DE PLATAFORMAS DIGITALES DE SERVICIOS. AÑO 2024

22 de mayo de 2025

Propuesta para el Consejo Superior Laboral (CSL).

GOBIERNO DE CHILE

CHILE AVANZA CONTIGO

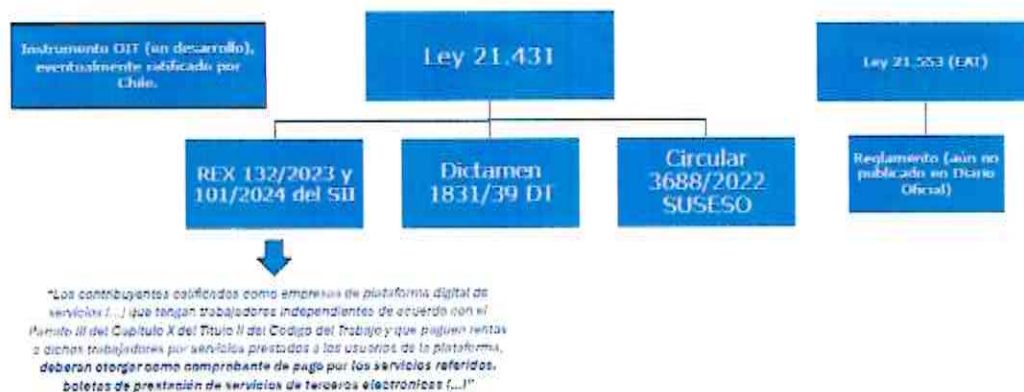
INTRODUCCIÓN

- En septiembre de 2022 entró en vigor la Ley N°21.431, la cual tiene por objeto regular el trabajo en plataformas digitales de servicios
- El presente informe fue elaborado para cumplir con el Artículo N°3 Transitorio de la Ley N°21.431, que establece que el Consejo Superior Laboral deberá emitir informes anuales en los que se evaluará la aplicación de la Ley y sus resultados.
- Luego de la revisión, aprobación y publicación del Informe, el Consejo Superior Laboral cumpliría con el segundo informe anual de evaluación de la Ley 21.431, correspondiente al año 2024.
- Los resultados presentados se basan en la revisión documental; indicadores estadísticos secundarios de registros administrativos y encuestas, y primarios (encuesta financiada por la Subsecretaría del Trabajo); discusiones Mesa Tripartita de Plataformas Digitales de Servicios.

INTRODUCCIÓN

- La Ley 21.431 regula a las plataformas de “servicios” o “basadas en la localización”, como reparto de productos, transporte de pasajeros, armado de pedidos, entre otros.
- En particular, regula la relación entre los trabajadores de plataformas digitales de servicios y las empresas de plataformas, mediante contratos incorporados en un nuevo capítulo en el Título II del Libro Primero del Código del Trabajo.
- Reconoce relación triangular: empresas de Apps, trabajadores y usuarios.
- Se establecen dos modalidades de contrato, según condiciones de subordinación y dependencia: (1) Contratos de trabajo para trabajadores dependientes; y (2) Contratos de prestación de servicios para los trabajadores independientes.
- En el ámbito laboral promueve la formalización del trabajo y el acceso de las y los trabajadores a la seguridad social.

1. REGULACIÓN DE PLATAFORMAS EN CHILE



2. ACCIÓN MINISTERIAL (TRABAJO)

DIÁLOGO SOCIAL

- Reuniones, mesas y encuentros desde inicios del año 2022, en el marco de la implementación de la Ley.
- Fuerte desarrollo organizacional (gremios y sindicatos).
- Desde el 14 de octubre de 2024 se encuentra operando una mesa de plataformas digitales de servicios reguladas por la Ley 21.431.
- Objetivos: Incentivar la implementación de la ley 21.431 y acordar información base y problemáticas priorizadas en el sector.
- Se revisaron contratos de prestación de servicios (facilitados por las empresas). Se identifican brechas respecto de la normativa.



Uber, Uber, Cabify, Rappi, Píndes Ya, iMóvil, gremios como AOTI/PLA y AOTI/PLA, representantes del Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras de Plataformas Digitales de Servicios y Aplicaciones de Transporte (SINTPAT), Sindicato de Conductores de Plataformas Digitales (SINDUCAD), sindicatos regionales de Conductores de Plataformas Digitales (SINDUCAD) y Central Unificada de Trabajadores y Trabajadoras (CUT).

2. ACCIÓN MINISTERIAL (TRABAJO)

FISCALIZACIÓN

- Primer Programa Nacional de Fiscalización enfocado en temas de salud y seguridad en el trabajo, en trabajadores de reparto (delivery). Se realizaron 42 fiscalizaciones, en 27 de ellas se aplicaron multas por infracción a la normativa.
- 2do Programa de fiscalización, actualmente en curso (entre marzo y mayo de 2025): 100 fiscalizaciones nacionales y más de una aplicación por región. Foco en *delivery* y *pickers*.
- Fases: (i) levantamiento en terreno; (ii) requerimiento de documentación y comparecencia representante empresa; y (iii) Fiscalización algoritmos.



3. EVOLUCIÓN DEL EMPLEO (ENE)

- Durante el año 2024 existieron, en promedio mensual, **71.233 personas** cuya primera o segunda ocupación declarada fue en alguna plataforma digital de servicio regulada por la Ley 21.431 (0,77% de ocupados).
- Solo una parte del total de ocupados que utilizan plataformas digitales: 3,1% (OCEC UDP, 2025).
- Aumento permanente desde septiembre de 2022.
- La mayor parte son trabajadores de aplicaciones de transporte (83,4%).
- La mayoría son hombres (87,4%) y chilenos/as (58,3%).

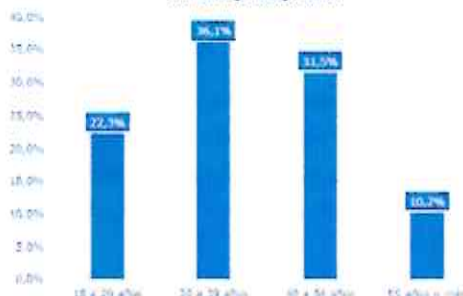
Personas ocupadas en plataformas digitales reguladas por Ley 21.431, como primera y segunda ocupación



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, INE

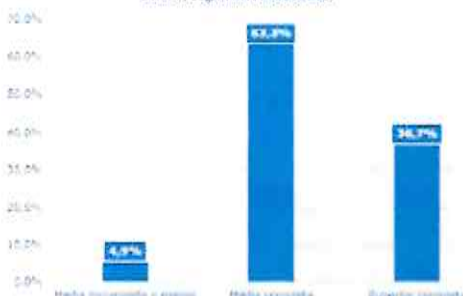
3. EVOLUCIÓN DEL EMPLEO (ENE)

Personas ocupadas en plataformas digitales reguladas por Ley 21.431, según rango etario.



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, INE

Personas ocupadas en plataformas digitales reguladas por Ley 21.431, según nivel educativo.



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, INE

3. EVOLUCIÓN DEL EMPLEO (ENE)



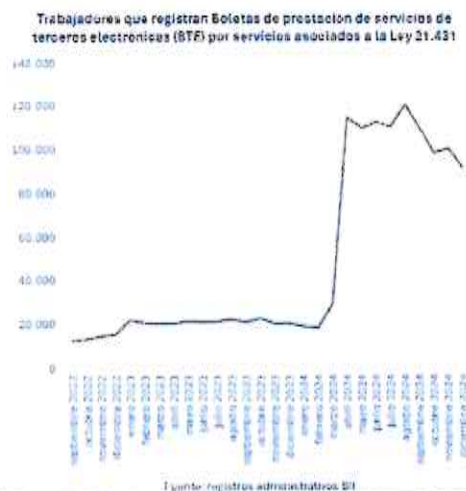
- Reducción importante de la informalidad desde entrada en vigor de la Ley.
- Reducción leve de la informalidad en el último tiempo, promediando 73,7% en 2024 (contra 78,5% en 2023). Último dato por debajo del 70%

Informalidad en independientes:
¿tiene registro en el SII? (boleto honorarios, RUT u otro tipo de registro) -> No.
¿tiene contabilidad completa? (contador, registros personales o contabilidad simplificada). Separación gastos del negocio y hogar -> No.

NOTA: el instrumento no captura la emisión de boletas por terceros, ni el inicio de actividad ni la operación renta.

4. AVANCE EN FORMALIDAD

- Por resolución del Servicio de Impuestos Internos (SII), desde 2024 las empresas deben otorgar *boletas de prestación de servicios de terceros electrónicas*, por los servicios prestados por los trabajadores independientes.
- Empresas que aplican este mecanismo: CARIFY, PEDIDOS YA, RAPPI, UBER EATS y UBER RIDES.
- Entre septiembre de 2022 y marzo de 2024 en promedio se emitían BTE por 19.654 trabajadoras mensuales.
- Entre abril de 2024 y diciembre de 2024 fueron 107.652 trabajadoras mensuales por las que se hicieron BTE.
- De esta forma, entre 2023 y 2024 cerca de 90.000 trabajadores de plataformas digitales de servicios ingresaron a la formalidad laboral.



5. RANGO BTE REPORTADAS POR SII

Porcentaje trabajadores de Plataformas Digitales de Servicios, por rango valor boletas a honorarios



- Entre septiembre de 2022 y diciembre de 2024, se han emitido BTE por un total de \$616.599 millones, de los cuales \$500.696 millones corresponden al año 2024.
- Esto da \$483.731 como promedio mensual de las BTE emitidas por los trabajadores de plataformas en 2024.
- El porcentaje de trabajadores por los que se emitieron BTE por \$450.000 o menos promedió un 63,9% en 2024.
- ¿Menos del pago por hora o jornada menor a 44 horas?
- Porcentaje con BTE mensuales sobre \$1.000.000 prácticamente se duplicó a lo largo de 2024, pasando de un 9,6% a un 18,2%.

6. CUMPLIMIENTO DE LA LEY

- Más allá de la revisión documental y lo que dicen los representantes nacionales y regionales, ¿cuáles son las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas?, ¿Qué tanto se está cumpliendo la normativa?
- En 2024 SUBTRAB licitó el "Estudio cuantitativo de descripción de las condiciones de trabajo y empleo en el trabajo de plataformas digitales, conforme a lo dispuesto por la Ley 21.431", adjudicado a Servicios de Ingeniería, Calidad y Metodología, Qualimet Limitada.
- Encuesta no probabilística a 500 trabajadores de plataformas digitales, considerando como universo de estudio a las personas que se encuentran ocupadas en plataformas digitales de servicios en noviembre de 2024.
- Encuestas cara a cara, respondidas por trabajadores.
- Cuotas por tipo de servicio y por plataformas.

6. CUMPLIMIENTO DE LA LEY

Distribución por empresa y servicio de los trabajadores encuestados

Tipo de trabajo	Nombre de la empresa	Muestra encuestada
Transporte de pasajeros	Cabify	63
	Didi	81
	InDrive	69
	Uber	66
Reparto	Jumbo Shopper	51
	Pedidos Ya	51
	Rappi	50
	Uber Eats	50
Total		504

Nota: La mayor parte de las encuestas fue realizada en la Región Metropolitana (93%).
Adicionalmente se consideraron ciudades de Antofagasta, Iquique y Puerto Montt.

- De la muestra lograda, 299 corresponden a trabajadores del rubro de transporte (59,3%), y 205 a trabajadores de reparto (40,7%).
- Trabajadores de reparto seleccionados en distintos puntos de la ciudad (fuera de locales comerciales), buscando completar cuotas por empresa.
- Trabajadores del transporte seleccionados en gasolineras, en momentos de descanso.
- 37% de los encuestados trabajó durante el mes de referencia en otra aplicación y el 10% en una tercera.

6. CUMPLIMIENTO DE LA LEY

Respuestas asociadas a aspectos de la Ley 21.431

ALTO CUMPLIMIENTO:

- Tiempo de desconexión de 12 horas de la plataforma.
- Localización del trabajo es definida por el trabajador.
- Pago efectivo de los servicios prestados.
- Pago por hora superior al ingreso mínimo.
- Trabajador recibe detalles del pedido antes de aceptarlo.
- Canales oficiales con la aplicación para presentar objeciones, reclamos o requerimientos.

Respuesta	Si	No	No sabe	No respondió
¿La empresa le paga a US\$ por los servicios efectivamente prestados a sus usuarios/clientes? (Artículo 152 quáter V)	10,7%	7,3%		
¿En este trabajo, US\$ por hora no es de 2,733 (precio mínimo por hora de trabajo)? (Artículo 152 quáter VI)	94,5%	12,3%	0,0%	0,2%
¿La empresa le garantiza la obligación e desconexión para descansar al cumplimiento de un tiempo de desconexión mínimo del trabajador de 12 horas continuas dentro de un período de 24 horas? (Artículo 152 quáter II)	14,0%	14,2%	0,4%	
La empresa le informa previo a su aceptar el trabajo, el lugar de entrega, la cantidad del cliente y el monto de pago que se utilizará? (Artículo 152 quáteres C)	69,0%	13,2%		
La empresa le informa previo a su aceptar el trabajo, el lugar de origen y destino, la cantidad del cliente y el monto de pago que se utilizará? (Artículo 152 quáteres C)	94,0%	0,4%	0,0%	
¿De algún canal oficial con la aplicación donde pueda presentar sus objeciones, reclamos o requerimientos respecto de los pagos recibidos, registro de sus labores y actualización de los datos? (Artículo 152 quáter B letra c)	82,4%	14,2%	0,4%	
¿Le hace donde US\$ por hora efectiva fue definida por US\$ 7? (Artículo 152 quáter B letra d)	94,5%	19,0%		

6. CUMPLIMIENTO DE LA LEY

Respuestas asociadas a aspectos de la Ley 21.431

MEDIO-ALTO CUMPLIMIENTO

- 60,5% de los trabajadores declara que la empresa le exige documentación tributaria.
- 61,5% de los trabajadores declara que plataforma tiene oficina o lugares físicos de atención.
- 55,8% declara que las empresas tienen teléfono local de atención.
- 67,7% declara que no existen discriminaciones en la asignación de trabajo.
- 60,5% declara conocer cómo se determina el precio o tarifa.

Pregunta	Si	No	No sabe	No responde
¿La aplicación le informa acerca de riesgos laborales, medidas preventivas y/o medidas de trabajo correctas? (Artículo 152 quáter I)	61,2%	37,1%	1,4%	
¿La aplicación le permite realizar la documentación tributaria que corresponde, como la respectiva boleta de honorarios por los servicios prestados? (Artículo 152 quáter VI)	60,5%	36,7%	2,6%	0,2%
¿La aplicación o plataforma digital tiene oficinas o un lugar físico donde Ud. puede ser atendido? (Artículo 152 quáter II letra c)	61,6%	32,1%	6,4%	
¿La aplicación o plataforma digital tiene algún teléfono local donde Ud. puede ser atendido? (Artículo 152 quáter II letra c)	55,8%	41,7%	2,6%	
¿Ud. considera que la aplicación posee algún tipo de discriminación, particularmente en la asignación de trabajo, oferta de bonos e incentivos, cálculo de remuneraciones, entre otros? (Artículo 152 quinquies E)	31,4%	67,7%	1,2%	
¿Ud. conoce cómo se determina el precio o tarifa del trabajo que realiza? (Artículo 152 quáter II letra b)	60,5%	36,1%	0,4%	

6. CUMPLIMIENTO DE LA LEY

Respuestas asociadas a aspectos de la Ley 21.431 (1)

MEDIO - BAJO CUMPLIMIENTO

- Solo el 40,9% de las personas encuestadas conoce el domicilio legal de la empresa para la que trabaja.
- Solo el 51,4% conoce las causales de terminación del contrato con la aplicación y el 37,5% los mecanismos y plazos.
- Solo 41% declara que se le proporcionó una capacitación sobre salud y seguridad en el trabajo.
- Mayoría de trabajadores (57,9%) declara que se efectúan desconexiones temporales u otras medidas de sanción basadas en hechos como el rechazo de servicios o no conexión.
- Solo en 45,2% tiene acceso al contrato o convenio con la aplicación.

Pregunta	Si	No	No sabe	No responde
¿Sabe Ud. dónde se encuentra o convoca con la aplicación? (Artículo 152 quáter XI)	40,9%	47,6%	6,9%	0,2%
¿Sabe el domicilio legal de la empresa para la cual trabaja? (Artículo 152 quáter XI letra c)	40,9%	57,5%	1,8%	
¿Conoce Ud. las causales de terminación del contrato con la aplicación? (Artículo 152 quáter XI letra d)	51,4%	47,4%	1,8%	0,2%
¿Conoce los plazos y mecanismos dispuestos en la plataforma digital para reclamar ante fallos de contrato? (Artículo 152 quáter XI letra f)	37,2%	61,1%	1,2%	0,2%
¿La empresa le proporcionó una capacitación que considere los elementos y criterios de seguridad y salud definidos? (Artículo 152 quinquies F letra a)	41,2%	56,1%	0,1%	
¿Se efectúan desconexiones temporales u otras medidas de sanción basadas en hechos como el rechazo de Ud. al servicio o la no conexión a la plataforma digital de servicios en un determinado periodo de tiempo? (Artículo 152 quáter X)	57,9%	38,1%	2,6%	0,4%

6. CUMPLIMIENTO DE LA LEY

BAJO CUMPLIMIENTO

- Empresas no proporcionan elementos de protección personal (solo 28,3% de trabajadores declara haberlos recibido).
- No se proporciona seguro de daños y cuando se entrega no cumple con cobertura mínima de 50 UF.

Respuestas asociadas a aspectos de la Ley 21.431

Pregunta	Si	No	No sabe	No responde
¿La empresa le proporciona en caso de accidentes, indumentaria y equipos por parte de la empresa? (Artículo 152 quinquies F letra b)	28.3%	71.7%		
¿La empresa le proporciona un seguro de daños? (Artículo 152 quinquies F letra c.)	19.1%	79.2%	1.6%	0.2%
¿Este seguro es de una cobertura mínima anual de 50UF? (Artículo 152 quinquies F letra c.)	22.9%	16.7%	57.2%	3.1%

CONCLUSIONES Y DESAFÍOS

- Trabajadores ocupados en plataformas digitales de servicios en aumento desde entrada en vigor de la Ley 21.431.
- Durante 2024 se observa un avance relevante en materia de formalidad laboral, respecto de primera evaluación. Responsabilidad de emitir boletas de honorarios en las plataformas (ajuste regulatorio).
- Se evidencia un cumplimiento parcial de la Ley 21.431. Por un lado, existen materias de alto cumplimiento, como pago sobre el mínimo, autonomía en la definición del lugar de trabajo, transparencia respecto de los pedidos y canales oficiales de comunicación con la plataforma.
- Por otro, materias de bajo cumplimiento: seguro 50 UF, entrega de EPP, acceso al contrato con la aplicación, poca transparencia en causales de terminación de contrato y desconexiones temporales como medida de sanción.
- Economía de plataformas creciente y dinámica. Se requiere monitorear nuevas plataformas.
- Pendiente tercera evaluación del Consejo Superior Laboral (respecto del año 2025).



REFERENCIAS

- **Consejo Superior Laboral (2024).** Evaluación implementación de la Ley 21.431, que modifica el Código del Trabajo, regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios. Descarga en: https://www.mintrab.gob.cl/wp-content/uploads/2024/08/Informe_Implementacion_Ley21.431_CSL2024.pdf
- **INE (2022)** Separata Técnica N°4 : nuevas dimensiones de análisis. Encuesta Nacional de Empleo. Descarga en: https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/publicaciones-y-anuarios/separatas/nuevas-dimensiones/nuevas-dimensiones-de-analisis-n-4.pdf?sfvrsn=14260259_11
- **OCEC UDP (2025).** Enfoque Laboral N°55 – Más del 60% de la creación anual de empleo proviene de las plataformas digitales <https://ocec.udp.cl/proyecto/enfoque-laboral-no55-mas-del-60-de-la-creacion-anual-de-empleo-proviene-de-las-plataformas-digitales/>
- **OIT (2024)** Hacer Realidad el Trabajo Decente en la Economía de Plataformas Digitales. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/resource/conference-paper/hacer-realidad-el-trabajo-decente-en-la-economia-de-plataformas>

SEGUNDA EVALUACIÓN DE LA LEY 21.431 DE PLATAFORMAS DIGITALES DE SERVICIOS





Se otorga la palabra.

La presidenta consulta sobre la desconexión, si opera sólo a favor del cliente ante situaciones inadecuadas o sólo como castigo al trabajador. El señor Ratto hay que informar que existen múltiples casos.

El consejero Puente felicita la medida de seguimiento a través de las boletas de honorarios. Señala dos dudas: ¿Qué significa la fiscalización de algoritmos?, sobre el número de fiscalización consulta el motivo de la baja cifra, cual es el plan para fiscalizar.

El señor Ratto señala que se espera el manual de fiscalización para conocer a que se refiere que esta se realice a algoritmos. Sobre fiscalización señala que se contempla sólo una vía, existiendo varias, por ello en el próximo informe se verían cifras más precisas.

El consejero Illesca manifiesta que la norma formaliza la existencia de trabajadores de primera y segunda categoría. Expone que los trabajadores son clave para las ganancias y existencia de estos trabajadores. Reitera que la norma genera trabajadores de segunda clase, lo que es aberrante.

El señor Bobic entiende que esto es la segunda parte del informe del año pasado. Felicita los avances y los resultados de la norma, pues mueve el empleo y lo formaliza. Le llama la atención la obligación de desconexión, el derecho de no más de 12 horas, pero existen trabajadores que cuentan con perfiles en más de una aplicación. Además cree necesario conocer la cifra exacta del derecho de desconexión, versus la desconexión como sanción. Respecto de los contratos, él entendía que por ley el empleador debe poner a disposición dos contratos al trabajador, dependiente e independiente, preocupándole que las aplicaciones sólo pongan a disposición un solo tipo de contrato, lo que es una falta. El señor Ratto informa que incluso algunos contratos no son más que el aceptar términos y condiciones. El señor Bobic señala que se debe avanzar en fiscalizar esta materia, por ejemplo, también no entiende que el trabajador desconozca la ubicación del empleador, siendo que en el contrato debe constar su domicilio.

La consejera Berner señala que la norma busca generar situaciones de subordinación y dependencia y formalizar este tipo de trabajo. En ese contexto entiende interesante la fiscalización a través de boletas de honorarios, pero faltan los datos laborales propiamente tal, se debiese contar con ello en el informe para una mirada integral de la norma.

El consejero Acuña señala que la norma buscaba formalizar el empleo, pero lamentablemente se reitera el caso de un contrato independiente que no es más que una aceptación de términos y condiciones. Le preocupa las cifras del número de trabajadores y



el aumento importante en su formalización, formalización sin duda precaria, pero que por lo menos permite que se reconozcan cómo trabajadores. Solicita saber más el motivo del aumento importante de la cifra de formalización y, además, aclarar el cómo se fiscaliza el hecho de trabajadores que emplean múltiples plataformas. Finalmente consulta si el reglamento de la ley UBER ha tenido un impacto en materia laboral.

El señor Ratto informa que el reglamento de la ley UBER aún no se publica por lo que se desconoce su efecto. Sobre las cifras, efectivamente el desafío de medir un fenómeno como este, un tanto opaco, es contar con múltiples medios y fuentes de datos. Un caso es la encuesta de empleo, que diferencia entre aplicaciones de reparto y de transporte. La Subsecretaría del Trabajo hizo una encuesta propia atendido lo específico de la materia, que no trata la encuesta de empleo. Cita caso de encuesta del profesor Bravo como otra fuente. Finalmente, destaca, existen los datos de los registros administrativos. Quizás estas situaciones explican el número alto de trabajadores que emiten boleta.

El consejero Acuña consulta si se puede realizar una reunión especial, con asesores, para entender mayormente esta situación y no llegar al tercer informe con cierto nivel de dudas.

El señor Subsecretario cree que existe espacio para recoger las propuestas de cruce de datos, del Seguro de Cesantía y aplicativos.

El consejero Boccardo toma la palabra. Señala que la ley inició su vigencia el 11 de marzo de 2022, ocupando a este Gobierno el aplicarla. Destaca que es la primera ley que exige tras evaluaciones, 2023, 2024 y 2025, luego de lo cual el Consejo debe evacuar recomendaciones y remitirlas al Congreso.

Otro aspecto para destacar es la creación por parte del Gobierno de una Mesa de Trabajo específica, con trabajadores y empleadores, siendo un problema la cantidad de empleadores no organizados, a diferencia de los interlocutores de los trabajadores que es la CUT.

Se debe dar relevancia a los logros de la norma a través de medidas administrativas a través del SII, sin perjuicio de faltar etapas para avanzar y que deje de ser una iniciativa específica del Ministerio y que se institucionalizara la mesa de trabajo específica.

De todas maneras, prosigue, el principal desafío es el ajuste de los contratos a la ley, cuales cumplen las exigencias normativas y cuales no. El Ministerio está trabajando en planes para atender a esto.



Es un espacio gris que vale la pena que el Consejo lo evalúe, pues vemos condiciones laborales muy disimiles en un mismo sector, un trabajador de delivery puede ser dependiente, independiente, informal, formal, etc. El Consejo debe evaluar. Recoge la propuesta de la CUT de realizar un par de sesiones en el año exclusivo para evaluar la norma e ir generando sugerencias. Se debe ir más allá de los datos y abrir un diálogo en que participen los actores.

El consejero Illesca sugiere que para la tercera evaluación se requiera una encuesta probabilística.

La consejera Berner cree que previo a una encuesta probabilística se debe atender a la revisión documental del estado, cruce de datos, de RUT, etc. Por ejemplo, sí se advierte que no se cumple con la norma respecto a los contratos, que en varios casos estos se limiten a la aceptación de términos y condiciones, se debe fiscalizar y mandar, sugiere, a la Dirección del Trabajo, y no esperar a un tercer informe para atender esto.

Se acuerda que en próxima sesión se exponga un texto final que recoja las observaciones.

5. VARIOS.

La señora Secretaria Técnica informa a las consejeras y los consejeros que por cumplimiento de plazo debe renovarse la constitución del Consejo, correspondiendo en esta oportunidad que se modifiquen o renueven los nombramientos de los estamentos Trabajadores y Empleadores, incluyendo en estos últimos al consejero Illesca. Por lo anterior se remitirán oficios por parte del señor Subsecretario formalizando lo informado. Recuerda que los nombramientos o renovaciones se deben informar antes de la próxima sesión pues el periodo de vigencia de los cargos vence en el mes de mayo de 2025.

ACUERDO

Luego del debate producido se acuerda por unanimidad de los consejeros y consejeras lo siguiente:

ÚNICO: Se acuerda que en próxima sesión se exponga borrador de informe de la ley N°21.431, que recoja las observaciones manifestadas por el Consejo.



SUSANA JIMÉNEZ SCHUSTER
PRESIDENTA

JOSÉ MANUEL DÍAZ ZAVALA
VICEPRESIDENTE

GIORGIO BOCCARDO BOSONI
CONSEJERO

ESTEBAN PUENTES ENCINA
CONSEJERO

DAVID ACUÑA MILLAHUEIQUE
CONSEJERO

HEIDI BERNER
CONSEJERA

ERIC CAMPOS BONTA
CONSEJERO

MARCOS ILLESCA
CONSEJERO



Andrea Soto Araya
Ministro de fe Consejo Superior Laboral



ANEXO I



INFORME DE TRABAJO

COMISIÓN SECTORIAL DEL CONSEJO SUPERIOR LABORAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL CONVENIO N°190 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

1. Antecedentes

En sesión de fecha 28 de julio del año 2023 el Consejo Superior Laboral, en uso de la facultad dispuesta en el inciso segundo del artículo 21 de su reglamento – Decreto Supremo N°6, de 2017, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social – acordó crear un Comisión Sectorial para la Implementación del Convenio N°190 sobre violencia y acoso de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), convenio ratificado por Chile, efectuando el respectivo deposito ante el Director General del organismo con fecha 12 de junio de 2023.

El acuerdo del Consejo se formalizó por la Resolución Exenta N°1030, de 21 de agosto de 2023, de la Subsecretaría del Trabajo.

En el acto se establece el reglamento de funcionamiento de la instancia, la cual tiene como mandato “analizar y avanzar en la implementación del Convenio 190 de la OIT Sobre Violencia y Acoso” (numeral ii), limitando su labora “a los temas necesarios que impliquen la implementación del Convenio (...), no pudiendo los participantes incorporar otras materias ajenas” (numeral i, párrafo segundo).

2. Integrantes

Conforme lo dispuesto en el numeral iii del citado acto, la Comisión es de carácter tripartita, debiendo cada sector nombrar a 6 comisionados(as), de los(as) cuales 3 serán titulares y tres suplentes.

Los integrantes por sector son:

I. Parte Trabajadores(as), designadas y designado por la Central Unitaria de Trabajadores(as) (CUT):

I. Titulares

- a) Doña Grimilda Bruna Castillo.
- b) Doña Karen Palma Tapia (coordinadora).
- c) Doña Daisy Sotelo Duarte.

II. Suplentes

- a) Doña Ángela Rifo Castillo.
- b) Doña Ana Bell Jara.
- c) Don Ernesto Loi Calfuquir.



II. Parte empleadores(as), designados y designadas por la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC):

I. Titulares

- a) Don Gonzalo Bustos Carbone.
- b) Don Sebastián Hurtado Valdés.

II. Suplentes

- a) Doña Camila Valenzuela.
- b) Don Manuel Ignacio Hertz.

Designada y designado por el Consejo Nacional Consultivo de la Empresa de Menor Tamaño:

I. Titular

- a) Doña Ana María Ramírez Soto (subcoordinadora).

II. Suplente

- a) Don Marcos Illesca Campos.

III. Parte Gobierno

Titulares

- a) Doña Tania Hernández Jara, en representación del Ministerio de Hacienda.
- b) Doña Isidora Iñigo Valderrama, en representación del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- c) Doña Mabel Araya Rojas, en representación del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.

Suplente

- a) Don Pablo Jorquera Armijo, en representación del Ministerio de Hacienda.
- b) Doña Marión Cortés Acuña, en representación del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- c) Doña Natalia Díaz Soto, en representación del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.

3. Resumen ejecutivo del trabajo de la instancia

a. Total sesiones:



La Comisión sesionó en 7 oportunidades:

- 23 de agosto de 2023;
- 13 de septiembre de 2023;
- 27 de septiembre de 2023;
- 25 de octubre de 2023;
- 15 de noviembre de 2023;
- 27 de marzo de 2024;
- 26 de junio de 2024.

b. Total exponentes:

Se invitó a un total de 7 instituciones:

- **Subsecretaría del Trabajo:** Doña María José San Martín, asesora Subsecretario del Trabajo.
- **Subsecretaría de Previsión Social:** Don Claudio Reyes Barrientos, Subsecretario de Previsión Social; y don Pedro Contador Abraham, Jefe de la División de Asesoría Legislativa y Seguridad Laboral.
- **Organización Internacional del Trabajo:** Sra. Patricia Roa, Oficial de Programación OIT Cono Sur; y don Sergio Paixao, Especialista Principal en Normas Internacionales OIT Cono Sur.
- **Dirección del Trabajo:** Sra. Camila Romero, encargada de Género; don Sergio Santibáñez, Jefe unidad de coordinación Jurídico-laboral y Derechos Fundamentales; y don Álvaro Rojas Muñoz, abogado.
- **Superintendencia de Seguridad Social:** Don José Francisco Castro, Intendente de Seguridad y Salud en el Trabajo; y doña Mónica Ferrer, Jefa Departamento de Regulación Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **Servicio Civil:** Sras. Delia Cerda y Karen Jiménez, ambas profesionales de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas;
- **Unidad de Relaciones Internacionales del Ministerios del Trabajo y Previsión Social:** Don Marcelo Tapia, jefe de Unidad; y doña Sofia del Rio, profesional de apoyo.

c. Total temas tratados:

- Propuesta de cronograma de trabajo, y modelo metodológico participativo.
- Convocatoria para exponer a organismos del sector público sobre materias de acoso y género.
- Concordar, organizar, invitar y realizar taller de experiencias de otros países en aplicación del Convenio, en conjunto con la OIT (seminario expuesto en la letra d del presente informe).



- Implementación de la Ley N°21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo (Ley Karin).

d. Seminario internacional

Con fecha 19 de noviembre de 2023, se efectuó el seminario internacional “Para un mundo del trabajo libre de violencia y acoso en Chile”, en el contexto de la ratificación por Chile del Convenio N°190 de la OIT, acto que se celebró mediante el respectivo depósito ante el Director General de la OIT con fecha 12 de junio de 2023.

La instancia se organizó entre el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y la Organización Internacional del Trabajo OIT-Cono Sur.

Los objetivos de la instancia fueron:

- Conocer experiencias comparadas de otros países que hayan ratificado el Convenio 190 OIT;
- Conocer procesos de diálogos de la implementación del Convenio 190 OIT a nivel regional y mundial;
- Conocer experiencia del proceso en base al tripartismo;
- Conocer ejemplos de aplicación práctica de la implementación en los países.

En el seminario participaron y expusieron:

- Sr. Claudio Reyes Subsecretario de Previsión Social;
- Sra. Patricia Roa, Oficial de Programación Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina;
- Sra. Gabriela Rosero, Jefa Oficina ONU Mujeres Chile;
- Sr. Michael Gort, Embajador de Canadá;
- Sr. José Manuel Díaz, Presidente Consejo Superior Laboral;
- Sr. Sergio Paixao, Especialista en Normas Internacionales del Trabajo, Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina;
- Sra. Karen Palma, Consejera Nacional de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), Vicepresidenta de la Mujer y Equidad de Género CUT, Presidenta de la FENATS Nacional, Coordinadora de la Comisión Sindical Laboral;
- Sr. Gonzalo Bustos, Gerente de Asuntos Regulatorios de la Cámara Chilena de la Construcción, Confederación de la Producción y el Comercio (CPC);
- Sra. Kaira Reece Bernal, Secretaria de Desarrollo Sustentable del Comité de las Mujeres Trabajadoras de las Américas, CSA-Confederación Sindical de Trabajadores/as de Las Américas;



- Dra. María del Luján Charruti, Abogada Asesora de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social de Uruguay;
- Sr. Gerardo Corres, Jefe de la Dirección de Asuntos Internacionales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina;
- Sra. Kimberly Thornton, Directora de Asuntos Multilaterales, Ministerio del Trabajo de Canadá;
- Sr. Duncan Shaw, Director Senior de Salud y Seguridad Ocupacional, Ministerio del Trabajo de Canadá;
- Sra. Lourdes Cardina, Oficial de Derechos Humanos COHEP, Organización Internacional de Empleadores.

4. Trabajo por sesión

- ***Sesión 23 de agosto de 2023:***
 - Se acuerda coordinación y subcoordinación, asumiendo tales cargos las comisionadas Palma y Ramírez, por un periodo de cuatro meses, luego de los cuales se rotarían en los cargos.
 - Se acuerda funcionamiento de la comisión cada 15 días.
 - Se convoca a la coordinadora y subcoordinadora a sesión del Consejo Superior Laboral de 25 de agosto, en el que se formalizará la constitución de la comisión.
 - Se solicita a la secretaría técnica exponer en próxima sesión una propuesta de plan de trabajo.
 - Se solicita participación constante de la OIT en las reuniones.
- ***Sesión 13 de septiembre de 2023:***
 - La secretaría técnica expone propuesta de cronograma de trabajo y metodología participativa.
 - Se acuerda invitar a exponer a los servicios públicos pertinentes, respecto de la aplicación del Convenio, con énfasis en las brechas normativas y reglamentarias que cada uno de ellos considere en su implementación.
 - Se solicitan modificaciones a la propuesta de cronograma y metodológica.
- ***Sesión 27 de septiembre de 2023:***
 - Exponen en la sesión doña Camila Romero y don Sergio Santibañez, por la Dirección del Trabajo; don José Castro, acompañado de doña Mónica Ferrer y doña Elena Contreras, de la Superintendencia de Seguridad Social; y don Pedro Contador de la Subsecretaría de Previsión Social.
 - Se aprueba propuesta de seminario internacional, fecha, lugar, invitados y contenidos.
- ***Sesión 25 de octubre de 2023:***



- Exponen representantes del Servicio Civil, señora Karen Jiménez y Delia Cerda.
- **Sesión 15 de noviembre de 2023:**
 - Se realiza presentación por parte de la Secretaría Técnica propuesta de Metodología de Participación y cronograma de trabajo de la Comisión. Los y las comisionadas solicitan cambios.
 - Se acuerda materia específica que trabajará la Comisión, respecto de la implementación del Convenio 190 desde el mundo del trabajo.
 - Se realiza presentación de la Secretaría Técnica sobre el avance de los acuerdos adoptados, a la fecha, por la Comisión.
- **Sesión 27 de marzo de 2024:**
 - Doña María José San Martín, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, expone sobre la Ley N°21.643, Ley Karin.
 - Don José Francisco Castro, Intendente de Seguridad y Salud en el Trabajo; y doña Mónica Ferrer, fiscal de la Intendencia, exponen sobre análisis de SUSESO respecto de implementación del Convenio N°190 y Ley Karin.
 - Doña Claudia Salgado Soto, don Álvaro Rojas Muñoz y doña Camila Romero, todos de la Dirección del Trabajo exponen sobre implementación del Convenio y Ley Karin en la Dirección del Trabajo.
 - Se solicita a la secretaría técnica que, en siguiente sesión, se profundice sobre plan de consultas locales.
- **Sesión 26 de junio de 2024:**
 - Expone Subsecretario de Previsión Social. Sr. Claudio Reyes Barrientos, informando sobre estado de implementación de Ley Karin a esa fecha.
 - El especialista en normas Internacionales de la OIT Sr. Sergio Paixão Pardo, expone sobre brechas normativas existentes entre la normativa nacional y las exigencias del Convenio N°190.
 - Se solicita a la Subsecretaría de Previsión Social Instruir a las Secretarías Regionales Ministeriales del Trabajo y Previsión Social el convocar a los sectores tripartitos a las actividades realizadas en regiones por implementación de ley Karin.

Acciones comprometidas y detalle de cumplimiento

Acuerdos	Estado de Cumplimiento
Instruir a las Secretarías Regionales Ministeriales del trabajo y Previsión Social el convocar a los sectores tripartitos a las	Con fecha 26-06-2024 se emite Oficio N° 583 de la Subsecretaria de Previsión Social orientando lo solicitado a las Seremías Regionales

actividades realizadas en regiones por la implementación de Ley 21.643	
Apoyo técnico en realización de actividad de difusión organizada por la Central Unitaria de Trabajadores.	Con fecha 10 de julio se realiza actividad contando con la participación y apoyo técnico de los siguientes servicios: - Subsecretaría de Previsión Social, división de educación previsional. - Dirección del Trabajo - Superintendencia de Seguridad Social.
Plan de trabajo para abordaje de la Violencia Doméstica desde el ámbito preventivo (artículo 10 Convenio 190)	Con fecha 21-06-2024 se oficia a la Superintendencia de Seguridad Social la elaboración de una propuesta de abordaje desde lo preventivo, según lo indicado en el compromiso. Se encuentra en desarrollo

Servicio	Compromiso	Estado de Cumplimiento
Dirección del Trabajo	Plan de difusión y capacitación interna, que incorpore las áreas de Derechos fundamentales, fiscalización y jurídico.	1.- Se incorporó en el plan anual de capacitación, modulo de enfoque de género. 2- Capacitaciones realizadas en los meses de junio y julio en el marco de la implementación de Ley 21.643
	Plan de difusión y capacitación para sindicatos.	En desarrollo
Superintendencia de Seguridad Social	Elaboración protocolo organismos administradores.	Realizado a través de la Circular 3813, publicada el 07 de junio de 2024, en el marco de la implementación de la Ley 21.643
	Circular que instruya a los organismos administradores la asistencia técnica que deberán entregar a sus entidades empleadoras adheridas y afiliadas, para que puedan implementar la acciones en el contexto del C190.	

	Modificar y/o complementar el Compendio Normativo, en todo lo que se refiere al tema de acoso y violencia en el trabajo y las acciones de promoción y prevención que se deben considerar.	
Subsecretaría de Previsión Social	Estudio de riesgos psicolaborales asociados a la violencia y el acoso.	En ejecución, instrumento licitado y que contará con producto final al 01-08-2024
	Actualización Política Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo	Aprobada por Resolución N° 2 del 03 de junio de 2024 publicada el 10 de junio de 2024
	Las reformas al DS 109, de 1968 se encuentran elaboradas y fueron objeto de consulta y en los próximos meses se iniciará su tramitación.	Se encuentra se encuentra en toma de razón en Contraloría
	D.S. N°40, de 1968, Mintrab, Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales, art. 2 del CT. En el nuevo reglamento para la gestión de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludables se incorporan explícitamente estas normas.	DS 44 publicado el 27 de julio de 2024
Subsecretaría del Trabajo	Plan de difusión y capacitación para sindicatos.	En desarrollo

ACCIONES INFORMADAS POR CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS CUT CHILE

1.- Estudios de investigación con relación al convenio 190

Desarrollo en conjunto con la mutual de seguridad de la primer Estudio de investigación denominado "Estudio sobre el convenio 190 en Chile; para la erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo" el que fue desarrollado a través de la participación tripartita, considerando opiniones de Empleadores del sector privado y público y considero la mirada regional considerando las regiones de Atacama y Concepción.



Estudio bajo el mandato de la CUT, desarrollado por la fundación FIEL, en colaboración con la fundación Friedrich Ebert Denominado *"Violencia de género en el trabajo; adecuación e implementación del convenio 190 OIT con foco en diversidades sexuales"* Esta investigación incluye, entre otras acciones, la realización de tres grupos focales en distintas regiones del país, recolectando información y opiniones en primera persona sobre la realidad en las relaciones laborales, esto con el fin de desarrollar un instrumento útil para la sociedad civil en temas de violencia de género, con foco en diversidades sexuales. Este proyecto está a cargo de la Fundación Instituto de Estudios Laborales (FIEL), bajo el mandato de la CUT y en colaboración con la Fundación Ebert (FES).

Actualmente en desarrollo el segundo estudio con colaboración con la mutual de seguridad, denominado *"Ley Karin y convenio 190 en Chile: evaluación de brechas, protocolos y recomendaciones para su aplicación en los sectores de educación, salud, transporte e informales."*

El que tiene como objetivo central Evaluar las percepciones y experiencias de actores clave (autoridades políticas poder ejecutivo y legislativo, organismos administradores de la ley 16.744, Servicio Civil, Dirección del Trabajo, Superintendencia de Seguridad Social), los trabajadores y empleadores en las ramas de la educación, salud y transporte, tanto del sector público como privado, así como también de trabajadores informales, sobre las brechas entre la ley 21.643 ("Karin") y el Convenio 190 de la OIT. Sumado a Analizar una muestra de protocolos de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, establecidos en la Ley 21.643 ("Ley Karin"), y los alcances del Convenio 190 de la OIT, en lugares de trabajo de la economía formal de las ramas de educación, salud y transporte (sector público y privado).

2.-Acciones de Difusión del Convenio 190 y Ley 21.643

Participación y asesorías en distintas instancias de difusión e información de la ley 21,643 ley Karin, a las afiliadas de la Central Unitaria de Trabajadores, considerando la elaboración de material con particularidad en cada sector

Elaboración de campaña comunicacional, respecto a la importancia de la erradicación de la violencia en el mundo del trabajo y el significado de la adopción del convenio 190 difundida por las redes de la Central Unitaria, la vicepresidencia de la mujer y diversas organizaciones afiliadas-

Creación de capsulas de difusión que abordan principales contenidos de la ley Karin y del Convenio 190, las que contaron con el patrocinio de la OIT y que permitieron la difusión en plataformas de organizaciones y la instalación en medios de prensa.

Mesa del sector Publico, elabora un seguimiento y diversos espacios de difusión del convenio 190 y de la ley Karin, generando espacios de diálogo permanente respecto de la implementación de la ley y los desafíos.

3.- Acciones masivas de difusión más relevantes;

Octubre 2024

Conversatorio denominado "Diagnóstico y Desafíos a Dos meses de la Implementación de la Ley Karin, desarrollado en la Central Unitaria de Trabajadores, instancia que tenía como objetivo evaluar la instalación de la ley 21643, como la primera legislación en materia del convenio 190"



Agosto 2024

Seminario "Desafíos y Avances de las Mujeres en el mundo del Trabajo" incorporando la violencia como una temática central, en el marco del Aniversario de la Central Unitaria de Trabajadores y trabajadoras

Julio 2024

Taller "Ley Karin instrumentos para su implementación" esta actividad se desarrolló en coordinación con el Ministerio de Trabajo contando con la participación de la Dirección del Trabajo, la Superintendencia de Seguridad Social, la Contraloría General de la república y el Servicio Civil

Marzo 2024

En el marco del 08 de marzo, se desarrolla una acción de visualización del convenio 190 y de las repercusiones de la violencia para el mundo del trabajo en particular para las mujeres.

ACCIONES DEL SECTOR EMPLEADOR

Las acciones llevadas a cabo por la CPC, en este caso, por su rama del comercio, servicios y turismo, para promover en redes sociales el conocimiento y cumplimiento de la Ley Karin.

1. Acciones ramas CPC

1.- Cámara Chilena de la Construcción (CChC)

- Difusión del convenio y de su implementación en comités gremiales
- Minuta explicativa de los alcances de la Ley Karin, se distribuye a todos los socios de la CChC
- Minutas explicativas de la Circular SUSESO y Dictámenes de la DT. Se distribuyen a todos los socios CChC
- Seminario para socios CChC en que se explican los alcances de la Ley Karin y su implementación. Asistieron presencial y telemáticamente cerca de 700 socios y la grabación del seminario ha sido descargada más de 2.000 veces por socios y no socios de la CChC

2.-Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de Chile (CNC)

- Marzo 2024: Actividad de capacitación sobre Nuevas obligaciones en materia de conciliación de trabajo y vida familiar, violencia en el trabajo e inclusión: *313 capacitados en vivo* y *614 vistas en YouTube* = *Total 927*
- Julio 2024: Actividad de capacitación sobre ¿Cómo implemento la Ley Karin? Aspectos prácticos de la nueva regulación: *237 capacitados en vivo* y *797 vistas en YouTube* = *Total: 1034*
- Julio 2024: Seminario Implementación Ley Karin en las empresas: *282 capacitados en vivo* y *144 vistas en YouTube* = *Total 426*

En resumen: Personas capacitadas en vivo: 832 Visualizaciones en YouTube: 1.555

Total: 2.387.



3.- Sociedad Nacional de Agricultura (SNA)

- Ha realizado difusión principalmente a través de información contenida en el “Vocero Agrícola”, medio de comunicación interno del gremio.
- Además, se ha abordado a través de webinars que se han difundido a los socios los cuales se elaboraron en conjunto con importantes estudios jurídicos. En el caso de la Ley Karin, se contó con el apoyo de Cariola y Cia. y la charla fue dictada por la abogada Ignacia López. Dicha actividad fue vista por más de 990 personas (link webinar: <https://m.youtube.com/watch?v=vmMHXg1NH60&pp=ygUgc29jaWVkbYWQgbmFjaW9uYWwgZGUGyWdyaWN1bHR1cmE%3D>)

4.- Sociedad de Fomento Fabril (Sofofa)

- Actividad de difusión "Ambientes Laborales Libres de Violencia para la Inclusión Laboral Responsable de Personas con Discapacidad". 18 de julio 2024. Aprendizajes Clave: Comprensión de la Ley Karin: Conocer las disposiciones clave de la Ley Karin y cómo influye en la creación de entornos de trabajo seguros y libres de acoso laboral y sexual.



- Implementación de la Perspectiva de Género y las Implicancias en Discapacidad: Descubrir cómo incorporar la perspectiva de género en las políticas de prevención y respuesta al acoso, en línea con los requerimientos de la Ley Karin, mejorando así la inclusión y seguridad de todos los empleados, incluyendo a las personas con discapacidad. Medidas Prácticas bajo la Ley Karin: Identificar medidas prácticas y estrategias específicas que las empresas pueden adoptar para cumplir con la Ley Karin, asegurando un trato equitativo y respetuoso para las personas con discapacidad y otros grupos vulnerables. Este evento está dirigido a todas las áreas de la empresa que tengan personal a cargo o que estén involucradas en la gestión de equipos, incluyendo a gerentes/as, supervisores/as, y líderes/as de proyecto.
- Taller de Liderazgo Inclusivo: “Cómo liderar ambientes de trabajo diversos, equitativos e inclusivos”. 13 de agosto de 2024. Evento diseñado para fortalecer la capacidad de los líderes empresariales en la creación de ambientes de trabajo diversos, equitativos e inclusivos. Aprendizajes clave: Fomentar la inclusión en las empresas participantes. Cimentar la equidad como valor fundamental en las empresas participantes. Promover el respeto de la diversidad en la organización.
- Taller ReIN "Empresas que Cuidan: Avanzando en la corresponsabilidad de los Cuidados". 27 de agosto de 2024. Aprendizajes clave: Comprender la importancia de los cuidados y la corresponsabilidad familiar laboral. Conocer las herramientas disponibles para implementar políticas de cuidados y corresponsabilidad en sus empresas. Aprender sobre la herramienta diagnóstica WEPs (Women's Empowerment Principles), fundamental para evaluar y mejorar la equidad de género en el entorno laboral.
- Actividad de difusión sobre la Ley Karin en el grupo de trabajo de Consumidores de SOFOFA. 26 de junio 2024. 30 ejecutivos de distintas empresas. Aprendizajes claves: Revisión de contenido y cambios que introduce la Ley Karin. Violencia laboral por terceros externos a la organización.
- Actividad de difusión sobre la Ley Karin en el grupo de trabajo de Gestión de Personas de SOFOFA. 17 de junio 2024. 12 ejecutivos de distintas empresas. Aprendizajes claves: Revisión de contenido y cambios que introduce la Ley Karin.

5. SONAMI

A continuación, se entrega un listado de las actividades que ha realizado SONAMI para implementar la Ley 21.643 que *“Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo”*.

La sesión Extraordinaria del Comité de Asuntos Legislativos de SONAMI contó con asistencia del director del Trabajo. Con fecha 31 de julio de 2024, asistió a la comisión el director del Trabajo quien expuso sobre la implementación de la Ley Karin, que modifica el Código del Trabajo en aspectos relacionados con acoso laboral, sexual y tercero. A dicha instancia asistieron tanto los integrantes del Comité como los colaboradores de otras gerencias de los asociados que estén interesados (a



quienes se extendió la invitación). Atendido que la sesión se llevó a cabo el día antes de la entrada en vigor de la citada ley, contó con una asistencia cercana a 50 personas (contabilizando asistentes online y presencial) y se acordó con el director del Trabajo hacer entrega de un listado de preguntas que surgieron en la reunión.

Comisión Laboral de la CPC: El día miércoles 26 de junio, convocado por la Confederación de la Producción y del Comercio y sus 6 ramas, a saber: la Sociedad Nacional de Agricultura, la Cámara Nacional de Comercio, la Sociedad Nacional de Minería, la Sociedad de Fomento Fabril, la Cámara Chilena de la Construcción y la Asociación de Bancos, se reunió la Comisión Laboral con la Superintendente de Seguridad Social, señora Pamela Gana Cornejo, y se revisó la Circular N° 3813, de fecha 07 de junio de 2024 emitida por la Superintendencia de Seguridad Social (SUCESE) en el marco de la próxima implementación de la Ley N° 21.643, más conocida como Ley Karin, para entregar asistencia técnica para la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

Comisión Laboral de la CPC: El día viernes 5 de julio, convocado por la Confederación de la Producción y del Comercio y sus 6 ramas, a saber: la Sociedad Nacional de Agricultura, la Cámara Nacional de Comercio, la Sociedad Nacional de Minería, la Sociedad de Fomento Fabril, la Cámara Chilena de la Construcción y la Asociación de Bancos, se reunió la Comisión Laboral con el Director Nacional del Trabajo, señor Pablo Zenteno Muñoz, y se revisó el Reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, en el marco de la próxima implementación de la Ley N° 21.643, más conocida como Ley Karin, que incluyen los derechos y obligaciones generales de las personas y entidades involucradas en dicho procedimiento, ya sea que las investigaciones sean realizadas por el empleador o por la Dirección del Trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, **SONAMI, en su rol de empleador**, ha llevado a cabo diversas actividades para implementar la Ley 21.643. Entre estas, se incluyen encuestas a los trabajadores con el fin de identificar los riesgos asociados a las conductas que tipifica la ley, como el acoso sexual, el acoso laboral y la violencia en el trabajo. Además, se han realizado adecuaciones y actualizaciones de las normas internas, con el objetivo de adaptarlas a la realidad laboral de la Sociedad. Estas acciones demuestran el firme compromiso de SONAMI por fomentar un ambiente laboral seguro y respetuoso, priorizando el bienestar de sus empleados.

6.- Campañas que se realizaron en las RRSS de CNC (Mi Pyme Cumple) sobre la Ley Karin en conjunto con la ACHS:

Publicación1: https://www.instagram.com/p/C84mq2BRORM/?utm_source=ig_web_copy_link&igsh=MzRIODBINWFIZA==

Fecha: 01 de julio

Colaborativa con la ACHS y CNC

Likes: 183



Veces que se compartió: 23

Veces que se guardó: 14

Cuentas alcanzadas: 5.596

Cuentas que interactuaron: 207

Publicación2: https://www.instagram.com/p/C9AKU4muzuJ/?utm_source=ig_web_copy_link&igsh=MzRIODBiNWFIZA==

Fecha: 04 de julio

Likes: 20

Veces que se compartió: 9

Veces que se guardó: 6

Cuentas alcanzadas: 825

Cuentas que interactuaron: 35

Publicación

3: https://www.instagram.com/p/C9cx0NTu8Wx/?utm_source=ig_web_copy_link&igsh=MzRIODBiNWFIZA==

Fecha: 15 de julio

Likes: 15

Veces que se compartió: 3

Veces que se guardó: 5

Cuentas alcanzadas: 563

Cuentas que interactuaron: 23

Publicación4: https://www.instagram.com/p/C92zcRBPGcO/?utm_source=ig_web_copy_link&igsh=MzRIODBiNWFIZA==

Fecha: 25 de julio

Likes: 13

Veces que se compartió: 8

Veces que se guardó: 3

Cuentas alcanzadas: 479

Cuentas que interactuaron: 24



Publicación5: https://www.instagram.com/p/C-DEYRgu35k/?utm_source=ig_web_copy_link&igsh=MzRIODBiNWFIZA==

Fecha: 30 de julio

Likes: 13

Veces que se compartió: 5

Veces que se guardó: 8

Cuentas alcanzadas: 524

Cuentas que interactuaron: 26

ACCIONES INFORMADAS POR EL MINISTERIO DE ECONOMÍA

Implementación de la Ley Karin en Empresas de Menor Tamaño. En particular, se abordaron las implicancias y plazos de implementación de la ley, con énfasis en el impacto que podría tener en estas empresas. A partir de las preocupaciones que expuso el sector, se hicieron dos sesiones informativas en el Consejo Consultivo de Empresas de Menor Tamaño, con presentaciones de la Asesora Ministerial de Género de MINTRAB, director de la DT y la Superintendencia de Seguridad Social

ACUERDOS DE LA SUBCOMISIÓN

- 1.- Seguir realizando actividades de difusión y capacitación para la implementación del Convenio 190, no solo enfocadas en el cumplimiento e implementación de la Ley Karin, sino que también en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, DS 40 y 109 de 1968, DS 44 de 2024, etc.
- 2.- Se establece generar una instancia de trabajo en el marco de las memorias del Convenio 190 para el 2025, que incorpore a diferentes personalidades expertas en la materia a fin de contar con visiones técnicas transversales sobre las materias involucradas en el instrumento internacional. Se menciona a modo de ejemplo la comisión centenario de la Dirección del Trabajo.
- 3.- Establecer un documento elaborado y concordado por la Subcomisión para implementación del convenio 190, donde con acuerdo de las partes se refleje la brecha entre la Ley 21643 "Ley Karin", DS 44, Política Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo y el Convenio 190, considerando una propuesta para avanzar en su implementación total. Se establece período temporal de inicio para marzo 2025 a fin de contar con mayores insumos y tiempo de implementación de la Ley 21.643.
- 4.- Monitorear la implementación de la ley N° 21.643 con relación a los obstáculos y facilitadores para el cumplimiento de su objetivo, generando vinculación permanente con los organismos



encargados de la implementación de la legislación y estableciendo propuesta para la mejora de procesos y procedimientos para su ejecución.

5.- Generar un diagnóstico de las diversas realidades del mundo del trabajo, estableciendo instancias de dialogo tripartito desde la Subcomisión con las diversas ramas de la producción y servicios de nuestro país, particularizando en aquellas con realidades y complejidades particulares.

6.- Generar un instrumento que nos permita recoger buenas prácticas en materia de erradicación de la violencia en el mundo del trabajo y de abordaje para la implementación de la ley N° 21.643, con el objetivo de replicar y masificar su ejecución.

7.- Se acuerda que la coordinación de la subcomisión para el nuevo periodo quedará a cargo de los/as empleadores/as.

Anexo 1: Informe Implementación Ley Karin

Minuta sobre acciones de implementación Ley Karin_ Ley N°21.643



Contenido

1.	<u>Minuta sobre normativa emitida para la implementación de la Ley Karin</u>	17
a)	<u>Modificaciones legales relevantes:</u>	18
b)	<u>Actos administrativos dispuestos por la propia la Ley N°21.643 para su implementación:</u>	18
c)	<u>Otra normativa relevante generada por organismos relacionados con la aplicación de la ley</u>	18
d)	<u>Otra normativa relevante</u>	19
2.	<u>Campaña de difusión e información</u>	19
a)	<u>Primera etapa: información y difusión orgánica</u>	20
b)	<u>Segunda etapa: marketing e información publicitaria</u>	20
c)	<u>Tercera etapa: comunicación de detalles</u>	21
3.	<u>Actividades Regionales:</u>	21
4.	<u>Capacitaciones:</u>	21

1. Minuta sobre normativa emitida para la implementación de la Ley Karin

En el marco de la promoción del Trabajo Decente como pilar fundamental de la promoción del desarrollo humano, en cuanto éste significa no solo la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, sino también a la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, así como mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres, el Estado de Chile ratificó en 2023 el Convenio N°190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el trabajo.

La ratificación del Convenio 190 situó a la protección de los derechos laborales y la promoción de un entorno de trabajo seguro y sin restricciones en un lugar preferente en la agenda pública, proveyendo un marco para la creación y mejora de normas y políticas que con enfoque inclusivo permitiera abordar las causas subyacentes de la violencia y acoso en el mundo del trabajo. Ello supuso la necesaria adecuación de los marcos normativos que regulaban la seguridad y salud en el trabajo.

En esta línea, el Gobierno patrocinó la moción parlamentaria que disponía las modificaciones legales necesarias a fin de promover al interior de cada lugar de trabajo una cultura de sano trato entre los trabajadores, y de los empleadores para con los trabajadores, siguiendo modelos ya recomendados e implementados, lo que se materializó



a fines de 2023 en la promulgación de la ley N°21.643 que modificó el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, la cual modifica e incorpora definiciones legales, medidas de prevención y resguardo en la materia, perfecciona los procedimientos de investigación, además de equiparar el estándar de funcionario público y trabajador privado.

En relación con las medidas reglamentarias o normativas desarrolladas con el objeto de lograr una óptima implementación de la Ley N°21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, denominada “Ley Karin”, es posible informar lo siguiente:

a) Modificaciones legales relevantes

1. Ley N°21.687 que modifica la Ley N°21.643, corrigiendo la referencia errónea a las normas pertinentes del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, Ley N°18.883.

b) Actos administrativos dispuestos por la propia la Ley N°21.643 para su implementación

1. Informe de la Dirección del Trabajo, conforme a lo previsto por el artículo 211-b inciso 2 Código del Trabajo, el que fue emitido el mes de abril de 2024.
2. Decreto Supremo N°21, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de fecha 26 de mayo de 2024, que Aprueba el Reglamento que Establece las Directrices a las cuales deberán ajustarse los Procedimientos de Investigación de Acoso Sexual, Laboral y de Violencia en el Trabajo (publicado con fecha 3 de julio de 2024).
3. Circulares N°3813 y N°3819, emitidas el 07 de junio y 26 de julio de 2024, respectivamente, por la Superintendencia de Seguridad Social, sobre Asistencia Técnica para la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y otros aspectos contenidos en la Ley N°21.643.

c) Otra normativa relevante generada por organismos relacionados con la aplicación de la ley¹

A) Contraloría General de la República

¹ Son organismos relevantes en el marco de la aplicación de la ley, los siguientes: Contraloría General de la República; Servicio Civil; Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Dirección del Trabajo; Superintendencia de Seguridad Social.



4. Instrucciones sobre las modificaciones que introdujo la Ley Karin a las leyes N°18.575, N°18.834 y N°18.883, de la Contraloría General de la República de fecha 19 de julio de 2024.
5. Instrucciones sobre las modificaciones que introdujo la Ley Karin al Código del Trabajo respecto de organismos públicos cuyo personal se rija por ese Código, de fecha 6 de agosto de 2024.

B) Dirección Nacional del Servicio Civil

6. Lineamientos para la implementación de la Ley Karin en los servicios públicos, del Director Nacional del Servicio Civil, de 19 de julio de 2024.

C) Dirección del Trabajo

7. Dictamen N°362/19, de 7 de junio de 2024, que fija sentido y alcance de las disposiciones contenidas en la Ley N°21.643 que modifican el Código del Trabajo.
8. Dictamen N°497/21, de 31 de julio de 2024, que atiende a diversas consultas realizadas por la Confederación de la Producción y el Comercio.

D) Superintendencia de Seguridad Social

9. Circular N°3825, de 19 de agosto de 2024, que Complementa Normas sobre Acoso y Violencia en el Trabajo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 22 de la Ley N°21.675 que Estatuye Medidas para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia en Contra de las Mujeres.

E) Ministerio del Trabajo y Previsión Social – Subsecretaría de Previsión Social

10. Guía Práctica para la Prevención y Control de la Violencia y Acoso en los Lugares de Trabajo, elaborado por FLACSO.

d) Otra normativa relevante

F) Poder Judicial

11. Auto acordado Acta 160-2024, que adecua la regulación del Poder Judicial en materia de Procedimientos de Investigación y Sanción de Acoso Laboral y Sexual.

2. Campaña de difusión e información



Para acompañar la implementación administrativa de este proceso, se realizó una estrategia de difusión en tres etapas: una parte de información y difusión orgánica, orientada a incentivar que la ley entraba en vigencia el 1 de agosto y que los organismos de empleadores debían estar preparados, y una segunda etapa publicitaria orientada a instalar el inicio de la vigencia de la ley y la promoción de algunos aspectos de ella, especialmente orientados a entender los grandes cambios a los que obliga a empleadores, y una tercera etapa orgánica para comunicación de detalle y balances.

a) Primera etapa: información y difusión orgánica

Desde el 1 de julio de 2024, se realizó difusión orgánica, a través de los canales propios de difusión de la Subsecretaría de Previsión Social y del Ministerio del Trabajo, junto a sus organismos relacionados como SUSESO y DT, con la web leykarinparachile.cl que concentra los principales aspectos de la ley, y contiene reservorios y descargables de documentaciones administrativas, como protocolos, dictámenes, así como materiales de información ciudadana. En esta etapa se contempló:

- Levantamiento de web www.leykarinparachile.cl
- Impresión y distribución de dípticos para empleadores y para trabajadores.
- Pendones informativos.
- Publicación de carteles de redes sociales.
- Banners de derivación a web de ley Karin en sitios de Gobierno.

b) Segunda etapa: marketing e información publicitaria

Desde el 25 de julio hasta el próximo 6 de septiembre se considera el desarrollo de diversos despliegues comunicacionales publicitarios, con mensajes orientados a instalar el inicio de la ley, slogan de campaña “Ley Karin: no es talla, es ley”, y promover mensajes orientados a la generación de espacios laborales dignos y sin violencia, la obligación de los empleadores de contar con protocolos de investigación y prevención y orientar respecto de los canales de denuncia. Esta etapa considera lo siguiente:

- Evento hito de inicio de ley.
- Frases radiales en radios nacionales y regionales.
- Estrategia digital con carteles de RRSS con post promocionados, reeles, historys y campaña display.
- Difusión en soportes de vía pública: pantallas de Metro.
- Avisos de prensa digital e impresa nacionales y regionales.
- Menciones en matinal de TV nacional.



- Impresiones de dípticos y pendones.

c) Tercera etapa: comunicación de detalles

Finalmente, se realizará una tercera etapa de campaña orgánica, enfocada en RRSS, para difusión de detalles, balances de implementación y ajustes en orientación de los discursos y la comunicación de orientación para la denuncia.

3. Actividades Regionales

Las actividades han sido coordinadas por cada una de las SEREMIS del Trabajo y Previsión Social y el formato se ha definido en dos momentos.

El primero es una presentación técnica y descriptiva de los alcances y componentes normativos de la Ley 21.643, a cargo de profesionales de la Dirección del Trabajo, la Contraloría General de la República y/o de la propia Dirección de Educación Previsional de la Subsecretaría de Previsión Social, y un segundo momento donde a través de una metodología participativa y con entrega de resultados en tiempo real, se responde un cuestionario de las preguntas frecuentes asociadas a la norma, se evalúa la percepción a través de una escala Likert y al final, se entrega un canal digital, mediante un código QR, para derivar las consultas que no pudieron ser atendidas en cada jornada, para que estas sean atendidas de manera posterior.

Formato de las actividades / 2 presentaciones

Presentación 1: (45 a 60 minutos)

Presentación Ley N° 21.643.

Presentación 2: A cargo de Unidad de Educación Previsional.

Consultas y aclaraciones asociadas a la Ley 21.643. (45 minutos)

Estructura:

1. -Contexto ley y convenio OIT 190.
2. -Preguntas y respuestas.
3. -Revisión y análisis de las respuestas en tiempo real.
4. -Conclusiones.
5. -Formulario en línea para responder consultas y aclaraciones de la Ley.

4. Capacitaciones:

La prevención y la erradicación de la violencia y el acoso en los espacios laborales es una tarea que requiere del esfuerzo de todos y todas, por lo mismo, esta cartera ministerial ha instado y coordinado con todas las entidades involucradas en la implementación de la Ley N° 21.643, principalmente con la Dirección del Trabajo y la Superintendencia de Seguridad Social, una serie de capacitaciones dirigidas a empresas, trabajadores y trabajadoras, instituciones públicas, funcionarios y funcionarias públicos, gremios, sindicatos y otros organismos relacionados, para aumentar el nivel de



conocimiento respecto de la ley y junto con ello, que las personas participantes se encuentren mejor preparadas para prevenir el acoso y violencia en sus espacios de trabajo, de acuerdo con las herramientas que entrega la Ley, así como conozcan los procedimientos de la normativa cuando ocurran hechos de violencia y acoso que se enmarquen en la normativa.

A la fecha de la presente minuta, se han organizado y realizado un total de **726 capacitaciones** sobre Ley N° 21.643, con una participación de **50.701 personas**, de las cuales, 484 capacitaciones han sido lideradas y registradas por las Secretarías Regionales del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, con un total de 27.976 participantes y 242 capacitaciones con un total de 22.725 personas, corresponden a capacitaciones lideradas y efectuadas por esta cartera ministerial.

Seremías	N° capacitaciones	N° participantes
Arica y Parinacota	12	418
Tarapacá	10	520
Antofagasta	27	1.689
Atacama	22	1.530
Coquimbo	18	1.204
Valparaíso	67	4.485
Metropolitana	17	1.069
O'Higgins	29	2.343
Maule	35	2.350
Ñuble	30	1.281
Biobío	41	2.333
Araucanía	38	2.204
Los Ríos	56	2.366
Los Lagos	64	3.395
Aysén	14	539
Magallanes	4	250
Total Capacitaciones Seremías	484	27.976

	N° capacitaciones	N° participantes
Capacitaciones Seremías	484	27.976
Capacitaciones SPS	242	22.725
Total capacitaciones	726	50.701



Novena Sesión 15 Mayo 2025

- Se modifica integrantes de la mesa:

Parte Trabajadores(as), designadas y designado por la Central Unitaria de Trabajadores(as) (CUT):

I. Titulares

1. Karen Palma Tapia



2. Angela Riffo Castillo
3. Jessica Camusett Veliz

II. Suplentes

1. Cecilia Valenzuela López
2. Romina Albarran Bruna
3. Christopher Moreno Trigo

Parte Gobierno:

I. Titulares

1. Doña Natalia Mesías Quila en representación del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
2. Doña Tania Hernández Jara, en representación del Ministerio de Hacienda.
3. Doña Paula Rojas Ortega en representación del Ministerio de Economía.

II. Suplentes

1. Karen Mejías en representación de Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
2. Don Pablo Jorquera Armijo, en representación del Ministerio de Hacienda.
3. Natalia Díaz Soto, en representación del Ministerio de Economía.

■ Acuerdos

- Se realiza presentación por parte de la Secretaría Técnica propuesta de borrador de memorias de la implementación del Convenio 190. Los y las comisionadas solicitan cambios y tiempos de revisión.
- Se acuerda que estas memorias se trabajarán de forma tripartita, con el objetivo de generar un insumo robusto para que el Ministro del Trabajo y Previsión Social pueda llevar a la CIT de Junio 2025.
- Se acuerda una calendarización para trabajar las memorias y para de forma paralela continuar el trabajo de implementación del Convenio 190.





ANEXO II



INFORME DE LA COMISIÓN SECTORIAL SOBRE RIESGOS BIOLÓGICOS EN EL ENTORNO DEL TRABAJO

Mayo, 2025

CONTENIDO

I. INTRODUCCIÓN	3
II. ANTECEDENTES SOBRE UNA NORMATIVA INTERNACIONAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE PELIGROS BIOLÓGICOS	4
III. DE LA COMISIÓN Y SU FUNCIONAMIENTO	6
1. INTEGRACIÓN	6
a. Parte Trabajadores (as)	6
b. Parte Empleadores (as)	6
c. Parte Gobierno	7
d. Coordinadores	7
e. Secretaría Técnica	8
f. Institución Invitada	8
2. RESUMEN EJECUTIVO DEL TRABAJO DE LA COMISIÓN	8
a. Sesiones	8
b. Materias por sesión	9
c. Exposiciones	11
IV. OBSERVACIONES DE LOS ESTAMENTOS	12
1. OBSERVACIONES A LA PROPUESTA DE CONVENIO	13
2. OBSERVACIONES A LA PROPUESTA DE RECOMENDACIÓN	57
V. RESULTADOS	74
VI. CONCLUSIÓN	75
VII. ANEXOS	76
1. Res. Exenta N° 17 que crea Comisión Riesgos Biológicos	76
2. Documentos OIT	76
3. Exposiciones (PPT)	76
4. Actas de las sesiones 1ª a 10ª	76

I. INTRODUCCIÓN

El presente informe contiene una síntesis del trabajo realizado por la Comisión Sectorial de Riesgos Biológicos, en adelante la Comisión, desde que se constituyó en enero de este año hasta su última sesión en mayo, incluyendo un apartado final que resume los resultados de esta instancia, cuyas actas y otros documentos se encuentran en anexo.

El trabajo de la Comisión se orientó a la consecución del mandato encomendado por el Consejo Superior Laboral, en adelante el Consejo, en sesión de 8 de noviembre de 2024, que en uso de la facultad dispuesta en el inciso segundo del artículo 21 de su reglamento – Decreto Supremo N° 6 de 2017 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social – acordó crear una Comisión Sectorial sobre Riesgos Biológicos, tripartita y de carácter técnico, con el objeto de concordar una postura nacional sobre el punto “Peligros biológicos en el entorno de trabajo”, incorporado en la orden del día de la próxima 113ª sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, a efectuarse en junio de 2025, ante la posibilidad de crearse un nuevo convenio y recomendación que regule tal materia. Este acuerdo se formalizó a través de la Resolución Exenta N° 17, publicada en el Diario Oficial el 14 de enero de 2025.

La Comisión comenzó a sesionar el 21 de enero del año en curso, la semana siguiente de la publicación de la resolución que la constituyó, reuniéndose cada quince días por acuerdo unánime de sus integrantes, en diez oportunidades. En las primeras sesiones, se abordaron temáticas que colaboraron a profundizar en los contenidos de la propuesta de convenio y recomendación de la Comisión Normativa sobre Peligros Biológicos conformada en la 112ª sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2024, contenida en el denominado Informe Marrón de la Organización Internacional del Trabajo, en adelante OIT.

Para lo anterior, se contó con las exposiciones de expertos, entre las que se enuncian a modo ilustrativo: presentación sobre próxima reunión OIT, Junio 2025, Ginebra, realizadas por el Jefe Unidad de Asuntos Internacionales MINTRAB. Sr. Marcelo Tapia; exposición sobre directrices técnicas OIT sobre riesgos biológicos en el entorno del trabajo, expuesta por el Asesor en Salud Ocupacional SUSESO, Sr. Ricardo Soto; y, presentación de la OIT para el Cono Sur de América sobre los hitos del proceso de elaboración de una norma internacional sobre riesgos biológicos y los principales contenidos de la propuesta de texto de dicha norma, Sra. Carmen Bueno, Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo y el Sr. Sergio Paixão Pardo, Especialista en Normas Internacionales del Trabajo.

Es del todo necesario consignar que, durante la exposición de la OIT, se comunicó que a fines de febrero tal organización publicaría el Informe Azul, que contenía las revisiones de los gobiernos del Informe Marrón y, por ende, versión final de la propuesta de convenio y recomendación que sería objeto de deliberación en la próxima Conferencia Internacional del Trabajo. Una vez que se publicó el citado Informe Azul, a principios de marzo de 2025, la secretaría técnica de la Comisión preparó un comparado que se distribuyó en marzo entre los Comisionados, para facilitar la revisión de los tres estamentos participantes.

Seguidamente, los estamentos procedieron al análisis de tal comparado y producto de lo anterior, expusieron sus comentarios y observaciones a los integrantes de la comisión, dándose pie a instancias fructíferas de deliberación, cuyo resultado se recoge en el presente informe.

II. ANTECEDENTES SOBRE UNA NORMATIVA INTERNACIONAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE PELIGROS BIOLÓGICOS¹

En 2017, el Grupo de Trabajo del Mecanismo de Examen de las Normas del Consejo de Administración de la OIT solicitó a la Oficina que preparara propuestas para considerar la posibilidad de inscribir, a la mayor brevedad posible, en los futuros órdenes del día de las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo un punto normativo sobre peligros biológicos, para superar la laguna normativa a ese respecto.

En marzo de 2021, el Consejo de Administración decidió inscribir en el orden del día de la 112ª y la 113ª reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo (2024 y 2025) un punto sobre la protección de la seguridad y salud en el trabajo frente a los peligros biológicos.

La Oficina preparó un primer informe, denominado “informe blanco”, en el que se exponía la legislación y la práctica en diferentes Estados Miembros con respecto a la protección frente a los peligros biológicos en el entorno de trabajo e incluía un cuestionario, publicado en diciembre de 2022. Dicho informe fue transmitido a los Estados Miembros y se les invitó a que enviaran sus respuestas. Basándose en las respuestas recibidas, la Oficina preparó un segundo informe, conocido como “Informe amarillo”, publicado en febrero de 2024, que fue comunicado posteriormente a los

¹ Los antecedentes expuestos en este epígrafe corresponden a los desarrollados en la parte introductoria del Informe IV de la OIT o “informe azul”, publicado a principios de marzo de 2025.

Estados Miembros. Ambos informes sirvieron de base para la primera discusión, que tuvo lugar en la 112ª reunión de la Conferencia, en junio de 2024.

El 14 de junio de 2024, la Conferencia, en la 112ª reunión, aprobó el resultado de la Comisión Normativa sobre los Peligros Biológicos que contenía una resolución y una propuesta de conclusiones. La Conferencia adoptó como conclusiones una propuesta para la elaboración de un convenio complementado por una recomendación sobre los peligros biológicos en el entorno del trabajo, quedando este punto para una segunda discusión en el orden del día de la 113ª reunión de la Conferencia 2025. Adicionalmente, se decidió que las partes de las conclusiones propuestas que no se hubieran examinado o acordado en la 112ª sesión, se pondrían entre corchetes y se incluirían en proyectos de instrumentos que se someterían a la consideración de la Conferencia del presente año.

La Oficina de la OIT preparó los textos de un proyecto de convenio y un proyecto de recomendación, sobre la base de la primera discusión celebrada en la Conferencia y teniendo en cuenta las respuestas recibidas al cuestionario contenido en el informe previo, documento que fue transmitido a los Gobiernos en un tercer informe, antes conocido como “informe marrón” y se les invitó a formular sus observaciones. Posteriormente, la Oficina preparó un cuarto informe, denominado “informe azul”, publicado a principios de marzo de 2025, que se fundamenta en las respuestas al tercer informe e incluye un proyecto tanto de convenio como de recomendación que incorpora las observaciones formuladas, consignando que se considera que los textos revisados constituyen una base adecuada para alcanzar un amplio consenso y sustentar el debate que tendrá lugar durante la 113ª reunión de la Conferencia 2025.

En este contexto, se expresa que la “Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022” incluyó el entorno de trabajo seguro y saludable como un principio y un derecho fundamental en el trabajo. Por ser principio y derecho fundamental, todos los Miembros tienen la obligación, por su mera pertenencia a la OIT, de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución de la OIT, este principio y derecho fundamental y los contenidos de los Convenios núm. 155² y 187.³

² El Convenio N° 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores de 1981, se ratificó por el Congreso Nacional el 05 de marzo de 2025, encontrándose pendiente el depósito ante la OIT, para efectos de registro de ratificación del citado instrumento internacional.

³ Este párrafo se contempla en la presentación expuesta por representantes de la OIT a la Comisión Sectorial de Riesgos Biológicos.

III. DE LA COMISIÓN Y SU FUNCIONAMIENTO

En este apartado se presenta la conformación de la Comisión y un resumen ejecutivo del trabajo realizado entre enero y mayo del presente año, para cumplir el mandato encomendado por el Consejo Superior Laboral.

1. INTEGRACIÓN

La Comisión refleja la representatividad tripartita del Consejo Superior Laboral, integrándose por representantes de los estamentos trabajador, empleador y gobierno, tres designados en calidad de titulares y tres como suplentes, los que se mencionan en el mismo orden formulado en la Resolución Exenta N° 17 que crea esta instancia:

a. Parte Trabajadores (as)

Designados por la Central Unitaria de Trabajadoras y Trabajadores	
Titulares	Suplentes
Sr. José Osvaldo Zúñiga Pino. Encargado de la Secretaría de Sectores Campesinos, Indígenas y Pueblos Originarios de la CUT	Sr. Mauricio Soudre Taverna. Presidente de la Asociación Nacional de Funcionarios de Aduanas de Chile (ANFACH).
Sr. José Luis Espinoza Díaz. Presidente de la Federación Nacional de Asociaciones de Enfermeras y Enfermeros de Chile (FENASENF)	Sr. Horacio Fuentes González. Presidente nacional de Industrial Chile CONSTRAMET.
Sr. Fernando Riveros Gálvez. Miembro de ANEF- CUT, Presidente Nacional de la Asociación de Funcionarios del Servicio Médico Legal.	Sr. José Barnao Astudillo. Secretario General de la Confederación de Trabajadores Portuarios de Chile (COTRAPORCHI).

b. Parte Empleadores (as)

Designados por la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC)	
Titulares	Suplentes
Sr. Gonzalo Bustos Carbone. Gerente de Asuntos Regulatorios, Cámara Chilena de la Construcción.	Sr. Cristóbal Cuadra Court. Gerente División Asuntos Jurídicos, Asociación Chilena de Seguridad.

Sra. Camila Simunovic Valenzuela. Asesora legal de la Dirección de Políticas Públicas, Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA).	Sr. Héctor Jaramillo Gutiérrez, Gerente de Seguridad y Salud en el Trabajo, Mutual de Seguridad.
--	--

Designados por el Consejo Nacional Consultivo de la Empresa de Menor Tamaño

Titulares	Suplentes
Sra. Constanza Miranda Reyes.	Sr. Marcos Illesca Campos, consejero del Consejo Superior Laboral en representación del Consejo Nacional Consultivo de la Empresa de Menor Tamaño.

c. Parte Gobierno

Titulares	Suplentes
Sr. Claudio Reyes Barrientos. Subsecretario de Previsión Social.	Sr. Pedro Contador Abraham. Jefe de Asesoría Legislativa y Seguridad Laboral de la Subsecretaría de Previsión Social.
Sra. Pamela Gana Cornejo. Superintendente de Seguridad Social.	Sr. Ricardo Soto Toledo. Asesor en Salud Ocupacional de la Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo, Superintendencia de Seguridad Social.
Sr. Marcelo Tapia Valenzuela. Jefe de la Unidad de Relaciones Internacionales del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.	Sr. Marcos Costela Ruiz, Asesor Laboral, Subsecretaría de Relaciones Económicas Internacionales.

d. Coordinadores

En la primera sesión de la Comisión, sus integrantes acordaron designar en calidad de coordinadores a un representante del estamento trabajador y a otro del estamento empleador, quienes asumirían sus tareas en periodos diferentes.

Es así, que, desde enero hasta la primera semana de abril, ejerció en calidad de coordinador, el Sr. José Luis Espinoza Díaz, Presidente de la Federación Nacional de Asociaciones de Enfermeras y Enfermeros de Chile (FENASENF), de parte de los

trabajadores (as). Seguidamente, de abril en adelante, el Sr. Gonzalo Bustos Carbone, Gerente de Asuntos Regulatorios, Cámara Chilena de la Construcción, por parte de empleadores (as), ha ejercido como coordinador de la Comisión.

e. Secretaría Técnica

La Secretaría Técnica, conforme lo establece la resolución que crea la Comisión, se encuentra a cargo de la División Jurídica de la Subsecretaría del Trabajo y de la Dirección de Coordinación Institucional de la Subsecretaría de Previsión Social.

f. Institución Invitada

Los integrantes de la Comisión acordaron en la primera sesión, extender invitación al Ministerio de Salud para que participen de esta instancia, en atención a su conocimiento técnico en la materia.

En tal contexto, previa consulta a la citada cartera ministerial se contó con la participación en calidad de invitados, desde principios de abril, del Departamento de Salud Ocupacional de la Subsecretaría de Salud Pública del Ministerio de Salud, representada por el Sr. Cristián Villarroel y la Sra. Murielle Wettke.

2. RESUMEN EJECUTIVO DEL TRABAJO DE LA COMISIÓN

a. Sesiones

La Comisión sesionó en 10 oportunidades, iniciando a la semana siguiente de la publicación de Resolución Exenta N° 17, el 14 de enero de 2025, a saber:

Enero	1) 21 de enero
Febrero	2) 05 de febrero
	3) 19 de febrero
Marzo	4) 05 de marzo
	5) 19 de marzo
Abril	6) 02 de abril
	7) 16 de abril
	8) 30 de abril

Mayo	9) 07 de mayo
	10) 14 de mayo

b. Materias por sesión

Primera Sesión – 21 de Enero

- Inicio de la Comisión acordando parámetros operativos para su funcionamiento, a fin de cumplir mandato para el que se creó. A saber:
 - elección de coordinador y subcoordinador.
 - periodicidad, horario y formato de sesiones.
- Exposición de antecedentes de contexto asociados al mandato de la comisión:
 - presentación sobre próxima reunión OIT_ Junio 2025, Ginebra. Jefe Unidad de Asuntos Internacionales MINTRAB. Sr. Marcelo Tapia
 - presentación que aborda directrices técnicas OIT sobre riesgos biológicos en el entorno del trabajo. Asesor en Salud Ocupacional SUSESO. Sr. Ricardo Soto.

Segunda Sesión – 05 de Febrero

- Definir el ámbito de deliberaciones de esta Comisión Sectorial en torno a la propuesta de la Comisión Normativa sobre los Peligros Biológicos constituida 112ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, contenida en acta (6A).
- Establecer las materias que principalmente abordará el informe final, las que serán examinadas en las próximas sesiones.
- Establecer una subcomisión redactora de informe final.

Tercera Sesión – 19 de Febrero

- Contenido de la propuesta de norma internacional sobre riesgos biológicos.
 - Presentación de la OIT para el Cono Sur de América sobre los hitos del proceso de elaboración de una norma internacional sobre riesgos biológicos y los principales contenidos de la propuesta de texto de dicha norma. Expositores: Sra. Carmen Bueno, Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo y el Sr. Sergio Paixão Pardo, Especialista en Normas Internacionales del Trabajo.

Cuarta Sesión – 05 de Marzo

- Normativa Chilena y estado de cumplimiento.
 - presentación D.S. 44 que aprueba reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno seguro y saludable. Jefe Dirección Asesoría Legislativa Subsecretaría de Previsión Social. Sr. Pedro Contador.

Quinta Sesión – 19 de Marzo

- Participación del Ministerio de Salud en calidad de invitado.
- Enunciación por cada Estamento del Comité, de aquellos tópicos del Informe OIT azul que en su apreciación deben ser considerados en el plan de trabajo.
- Informar modificación de coordinador de comité para abril, conforme lo acordado en primera sesión.

Sexta Sesión – 02 de Abril

- Presentación: “Peligros biológicos en el ámbito laboral”. Expositores. Departamento de Salud Ocupacional de la Subsecretaría de Salud Pública, MINSAL.
- Planteamiento de los estamentos en relación con el convenio y recomendación. En esta oportunidad, comenzará Estamento Gobierno.

Séptima Sesión – 16 de Abril

- Planteamiento de los estamentos en relación con el convenio y recomendación. En esta oportunidad, Estamento Trabajador.
- Información acerca de prórroga de informe por un mes, hasta mayo, en atención a que reglamento establece abril.

Octava Sesión – 30 de Abril

- Planteamiento de los estamentos en relación con el convenio y recomendación. En esta oportunidad, Estamento Empleador.

Novena Sesión – 07 De Mayo

- Revisión del proyecto de recomendación por parte de los tres estamentos.

Décima Sesión – 14 De Mayo

- Revisión de informe final que será presentado al Consejo Superior Laboral

c. Exposiciones

El Comité instó a través de la Secretaría Técnica a la participación de expertos y expertas que puedan mediante presentaciones en materias de su competencia, aportar conocimientos y experiencias que apoyen las deliberaciones de esta instancia tripartita, presentándose las siguientes exposiciones:

- **Exposiciones asociadas al contexto del mandato de la comisión:**
 - Antecedentes sobre próxima conferencia OIT_Junio 2025, Ginebra. Jefe Unidad de Asuntos Internacionales MINTRAB. Sr. Marcelo Tapia. Primera sesión de 21 de enero de 2025.
 - Directrices técnicas OIT sobre riesgos biológicos en el entorno del trabajo. Asesor en Salud Ocupacional SUSESO. Sr. Ricardo Soto. Primera sesión de 21 de enero de 2025.
- **Exposición sobre el contenido de la propuesta de convenio y recomendación:**
 - Presentación de la OIT para el Cono Sur de América sobre los hitos del proceso de elaboración de una norma internacional sobre riesgos biológicos y los principales contenidos de la propuesta de texto de dicha norma. Expositores: Sra. Carmen Bueno, Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo y el Sr. Sérgio Paixão Pardo, Especialista en Normas Internacionales del Trabajo. Tercera sesión de 19 de febrero de 2025.
- **Exposiciones sobre estado normativa chilena:**
 - Presentación D.S. 44 que aprueba reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno seguro y saludable. Jefe Dirección Asesoría Legislativa Subsecretaría de Previsión Social. Sr. Pedro Contador. Cuarta sesión de 05 marzo de 2025)
 - Presentación sobre Peligros Biológicos en el ámbito laboral. Jefe del Departamento de Salud Ocupacional de la Subsecretaría de Salud Pública del

IV. OBSERVACIONES DE LOS ESTAMENTOS

Habida consideración que el presente informe procura entregar una síntesis de la labor desarrollada por la Comisión, a continuación, se inserta tabla que contiene en su primera columna el texto propuesto de Convenio y, seguidamente, propuesta de recomendación, correspondiente a las propuestas contenida en el último informe de la OIT sobre la materia, denominado informe azul, que servirán de base para la segunda discusión que tendrá lugar en la 113ª reunión de junio 2025.

En la primera discusión, que tuvo lugar en la reunión 112ª del año pasado, la Conferencia adoptó como conclusiones una propuesta para la elaboración de un convenio complementado por una recomendación sobre peligros biológicos en el entorno del trabajo, y también se decidió “que las partes de las conclusiones propuestas que no se hubieran examinado o acordado en la 112ª reunión de la Conferencia se pondrían entre corchetes y se incluirían en los proyectos de instrumentos que se someterían a la consideración de la Conferencia en su 113ª reunión (2025)”⁴, por lo que se conserva el texto íntegro con tal formato.

En la segunda columna de la tabla se incorporan los comentarios de la Oficina OIT, consignados en el informe azul, que sirven para contextualizar la última propuesta de Convenio y Recomendación.

Seguidamente, en la tercera columna se encuentra un consolidado de las observaciones de cada uno de los estamentos integrantes de la Comisión, las que se encuentran formuladas en el orden cronológico en que fueron presentadas en las sesiones celebradas y enviadas a la secretaría técnica.

Es del todo útil consignar que, si bien en las primeras sesiones se acordó circunscribir las deliberaciones a las partes de las propuestas de convenio y recomendación que no se hubieran examinado o acordado, puestas entre corchetes, durante el desarrollo del trabajo se optó por consignar todas las observaciones expuestas por los estamentos.

Para el caso que se requiera un detalle mayor de las deliberaciones en torno a las observaciones que a continuación se indican, pueden consultarse las actas de cada sesión, que se encuentran en anexo.

⁴ Párrafo 3 de la Introducción del Informe Azul de la OIT

1. OBSERVACIONES A LA PROPUESTA DE CONVENIO

Informe OIT IV – Informe azul 2025		
Texto propuesto de Convenio	Comentario Oficina OIT	Observaciones de los Estamentos
Introducción Informe: (párrafo 14). La gran mayoría de Gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores que respondieron al cuestionario acogieron favorablemente los cambios introducidos en el proyecto de convenio y el proyecto de recomendación y expresaron su satisfacción por los esfuerzos realizados por la Oficina para integrar las cuestiones planteadas durante la primera discusión celebrada en la 112.ª reunión de la Conferencia. Consideran que los textos revisados constituyen una base adecuada para alcanzar un amplio consenso y sustentar el debate que tendrá lugar durante la 113.ª reunión de la Conferencia (junio de 2025). (Pág. 16).	La mayoría de los Gobiernos y de las organizaciones de trabajadores consideraban que los textos propuestos constituían una base satisfactoria para proseguir las deliberaciones en la 113.ª reunión de la Conferencia. Muchos manifestaron su apoyo al proyecto de convenio y al proyecto de recomendación, al considerar que proporcionaban un marco completo para abordar los peligros biológicos en el lugar de trabajo. Varios Gobiernos se alinearon con las organizaciones de trabajadores y destacaron la importancia de mantener la amplitud del ámbito de aplicación de los instrumentos y asegurar su aplicabilidad en todos los sectores y ocupaciones. Otros se hicieron eco de las preocupaciones expresadas por las organizaciones de empleadores con respecto a la importancia de distinguir claramente entre las medidas de seguridad y salud en el trabajo y las respuestas más amplias en materia de salud pública. Las organizaciones de empleadores eran partidarias de que los instrumentos establecieran los principios y objetivos y permitieran definir los detalles de su aplicación en cada contexto nacional. Aunque apoyaron la inclusión de una definición de «riesgo biológico»,	Estamento Estado: No hay observaciones. Estamento Trabajador: Sin observaciones. Estamento Empleador: No hay observaciones.

	manifestaron su preocupación por que el ámbito de aplicación y las definiciones fueran demasiado amplias y abogaron por una definición más clara de la exposición a peligros biológicos y por una distinción entre los peligros relacionados con el trabajo y las cuestiones de salud pública. También destacaron la necesidad de equilibrar los derechos y las obligaciones, así como de excluir cuestiones controvertidas, como «la protección de los ingresos» y «las empresas multinacionales», que consideraban fuera del ámbito de aplicación del instrumento. Las organizaciones de trabajadores mostraron un amplio apoyo a las propuestas de la Oficina, pero advirtieron que no se deberían reabrir cuestiones sobre las que ya se había llegado a un acuerdo durante la primera discusión. Destacaron la importancia de mantener un ámbito de aplicación amplio para asegurar la protección de todos los trabajadores, incluidos aquellos con empleo precario, informal o atípico, y pidieron que se protegiera adecuadamente a los denunciantes y se adoptara un enfoque de precaución en la evaluación de los peligros y los riesgos. Las organizaciones de trabajadores expresaron su preocupación por las propuestas que daban prioridad a determinados puestos de trabajo o sectores, alegando que los riesgos y las protecciones necesarias deberían determinarse en los planes de preparación y respuesta. También desaconsejaron incluir disposiciones sobre confidencialidad empresarial, por	
--	---	--

	considerarlas fuera del ámbito de aplicación de los instrumentos. Sobre la base de las respuestas recibidas, la Oficina ha mantenido la estructura básica de los textos propuestos, con algunos ajustes para mejorar la claridad y asegurar la coherencia entre las distintas versiones lingüísticas. Se han considerado propuestas para simplificar las definiciones, evitar repeticiones innecesarias y armonizar el texto con las normas internacionales del trabajo existentes, a efectos de equilibrar la flexibilidad y la practicidad. (pág. 20).	
Preámbulo: La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada el 2 de junio de 2025 en su 113.ª reunión, Recordando la solemne obligación constitucional de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar entre las naciones del mundo programas que permitan proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones, Recordando 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 por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 110.ª reunión (2022), <i>[Tomando en consideración el objetivo de proporcionar un marco jurídico integral para el respeto, la promoción y la realización del</i>	La Oficina recuerda que redactó un texto para el preámbulo siguiendo las prácticas de redacción estándar y que la Comisión no discutió el texto que se encontraba entre corchetes. Muchos Gobiernos habían propuesto cambios. Basándose en las observaciones recibidas y para armonizar el texto con la terminología que se utiliza en otros artículos, la Oficina ha sustituido «nuevas y emergentes» por «emergentes y reemergentes», como se explica en el comentario sobre el artículo 4, ha suprimido «transmisibles y no transmisibles», y ha insertado «lesiones» después de «enfermedades», como se explica en el comentario sobre el artículo 1, a). Se han realizado leves revisiones de carácter editorial en aras de la precisión. Se ha tomado nota de otras propuestas, pero estas no se han incluido, porque o bien quedaban fuera del ámbito del preámbulo o bien carecían del consenso necesario.	Estamento Estado: Sobre la propuesta de sustitución de la frase “nuevas y emergentes” por “emergentes y reemergentes”, se sugiere otra redacción: “endémicas y emergentes, con o sin potencial epidémico”. Cabe señalar que podría existir un problema en la traducción del documento del inglés al español, por lo que se sugiere revisar esa traducción y considerar esta propuesta eventualmente. Donde se indica “enfermedades y lesiones” se sugiere modificar por “enfermedades infecciosas, no infecciosas y lesiones”, para explicitar que no todas las enfermedades causadas por peligros biológicos corresponden a infecciones.

derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable en lo que respecta a los peligros biológicos, que incluya disposiciones sobre medidas de preparación y respuesta para la gestión eficaz de emergencias relativas a los peligros biológicos en el entorno de trabajo, teniendo en cuenta los peligros y riesgos emergentes y reemergentes, Destacando la importancia de promover, a nivel internacional, la coherencia de las políticas y la cooperación en lo que respecta a la prevención de las enfermedades y lesiones causadas por peligros biológicos en el entorno de trabajo, Reconociendo la pertinencia del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y del Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), considerados convenios fundamentales en el sentido enunciado en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022, y la pertinencia del Protocolo de 2002 relativo al Convenio núm. 155 y del Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161), Observando la necesidad de revisar la Recomendación sobre la prevención del carbunco, 1919 (núm. 3) y de subsanar las lagunas en la cobertura de las normas internacionales del trabajo en lo que respecta a otros peligros biológicos en el entorno de trabajo, Observando que este Convenio constituye el primer instrumento internacional que aborda los peligros		Falta en el Convenio una mención explícita respecto de los peligros biológicos con potencial epidémico/pandémico. Aparece una mención en las Recomendaciones, sin embargo, debiese también relevarse en el Convenio. Se sugiere incorporarlo en el Preámbulo y, si es posible, considerar su mención en los siguientes puntos del Convenio: Artículo 1. Definiciones Artículo 4. Política Nacional Artículo 7. Medidas de control del riesgo biológico Artículo 16. Deberes y responsabilidades de los empleadores Estamento trabajador: Respecto de la propuesta de estamento Estado, la palabra endémica puede ser controversial. Entendiendo que son enfermedades propias de un territorio y/o países. Lo cual podría malentenderse, en el contexto global de las migraciones. Estamento Empleador: De acuerdo con propuesta del Gobierno de sustitución de la frase “nuevas y emergentes” por “emergentes y reemergentes”, también de acuerdo con sugerir otra
---	--	---

biológicos en el entorno de trabajo a nivel mundial, <i>Destacando la necesidad de promover una gestión eficaz de la seguridad y salud en el trabajo en lo que respecta a los peligros biológicos en el entorno de trabajo a través de medios y medidas de colaboración por las partes interesadas, incluidas las autoridades responsables de la salud pública y de la seguridad y salud en el trabajo y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, en el marco de sus respectivos ámbitos de responsabilidad.]</i> Habiendo decidido adoptar ciertas propuestas relativas a la protección de la seguridad y salud en el trabajo frente a los peligros biológicos, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, Habiendo decidido que dichas propuestas tomen la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha de XX de junio de 2025, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre los peligros biológicos en el entorno de trabajo, 2025:		redacción: “endémicas y emergentes, con o sin potencial epidémico”. Coincidimos con el estamento Estado en que existe un problema en la traducción del documento del inglés al español, por lo que revisaremos esa traducción de modo de considerar la propuesta del Gobierno. También coincidimos en que donde se indica “enfermedades y lesiones” se sugiere modificar por “enfermedades infecciosas, no infecciosas y lesiones”, para explicitar que no todas las enfermedades causadas por peligros biológicos corresponden a infecciones. Sin embargo, no estamos de acuerdo con lo señalado por el Gobierno, respecto de que faltaría en el Convenio una mención explícita respecto de los peligros biológicos con potencial epidémico/pandémico, ya que está en la recomendación. Respecto del término <i>Realization</i>, en español no es un término jurídico, debería decir ejercicio de los derechos.
--	--	---

I. Definiciones y ámbito de aplicación		
Artículo 1 A efectos de este Convenio: a) «peligros biológicos» se refiere a todos los microorganismos, células o cultivos celulares, endoparásitos o entidades microbiológicas no celulares, incluyendo los que han sido modificados genéticamente, y sus alérgenos y toxinas asociados que puedan causar daños a la salud humana. Los daños para la salud humana causados por la exposición a peligros biológicos en el entorno de trabajo incluyen enfermedades y lesiones; (Pág. 92).	Comentario de la Oficina La Oficina recuerda que invitó a los mandantes a que presentaran observaciones acerca de los cambios de redacción propuestos para el artículo 1, a) y las formulaciones conexas destinados a aclarar la definición de peligros biológicos. Estos cambios incluían: mencionar explícitamente los «parásitos» en la primera parte de la definición; incluir el término «entidades microbiológicas no celulares» para abarcar los priones, los materiales de ADN y de ARN, y los virus; trasladar la enumeración de ejemplos detallados a la recomendación; hacer referencia a los alérgenos y toxinas asociados a otras categorías de peligros biológicos aparte de los microorganismos; sustituir «transmisibles y no transmisibles» por «infecciosas y no infecciosas», y añadir «causados por la exposición a» después de «daños para la salud humana». Además, la Oficina solicitó la opinión de los mandantes sobre dos párrafos propuestos para la recomendación en los que se proporcionan ejemplos de peligros biológicos y sus efectos sobre la salud. La mayoría de los Gobiernos manifestaron su apoyo a las propuestas de la Oficina. Las organizaciones de empleadores expresaron su preocupación por la excesiva amplitud de la definición y rechazaron la inclusión de ejemplos adicionales y detalles técnicos que podrían complicar la interpretación. Por el contrario, las organizaciones de trabajadores se mostraron	Estamento Estado: No hay observaciones. Estamentos Trabajadores: Sin observaciones. Estamento Empleador: No hay observaciones.

	partidarias de una definición amplia e inclusiva, que pusiera el acento en los riesgos emergentes y los diversos efectos sobre la salud, y propusieron que se simplificara el lenguaje y se ampliaran los ejemplos en la recomendación. Sobre la base de las respuestas recibidas, la Oficina ha simplificado la formulación del artículo 1, a) que había propuesto, manteniendo el término «endoparásitos» en la definición y trasladando los ejemplos detallados de peligros biológicos y efectos sobre la salud a los párrafos 2 y 3 de la recomendación, y la definición de salud al párrafo 4, de una nueva parte I titulada «Definiciones y ámbito de aplicación». Se han perfeccionado los ejemplos teniendo en cuenta las observaciones recibidas. La Oficina aclara que en las normas internacionales del trabajo la palabra «incluye» o «incluyendo» se utiliza habitualmente para introducir listas no exhaustivas. Muchos Gobiernos acogieron con satisfacción la inclusión de las «entidades microbiológicas no celulares» y la reformulación de la definición para mejorar la claridad. Las «entidades microbiológicas no celulares» se refieren específicamente a entidades como los priones, los virus y los materiales de ácido nucleico, que se encuentran dentro del ámbito de aplicación acordado. Estas entidades son de naturaleza microbiológica, pero carecen de estructura celular y no suelen clasificarse como microorganismos, agentes físicos o sustancias químicas. Sin embargo, pueden	
--	--	--

	tener toxinas o alérgenos asociados que afectan a la salud humana. Por ejemplo, ciertos virus pueden inducir a sus portadores a producir toxinas o desencadenar reacciones alérgicas. Algunos Miembros han abordado la inclusión de estas entidades en el ámbito de su legislación sobre peligros biológicos mediante la adopción de una definición de «microorganismo» más amplia que las definiciones científicas comúnmente aceptadas, que no suelen incluirlas⁹ 9 Por ejemplo, la Directiva 2000/54/CE de la Unión Europea incluye en su ámbito de aplicación las entidades microbiológicas no celulares, al definir un «microorganismo» como una «toda entidad microbiológica, celular o no, capaz de reproducirse o de transferir material genético». Por otra parte, además de utilizar el término «microorganismo», la OMS se refiere explícitamente a «virus» y «partículas» para incluir estas entidades en su definición de «agente biológico»¹⁰ 10 En el <i>Manual de bioseguridad en el laboratorio</i>, 4.ª edición (2020), de la OMS se define «agente biológico» como un «microorganismo, virus, biotoxina, partícula u otro material infeccioso, ya sea de origen natural o modificado genéticamente, que pueda causar infección, alergia, toxicidad o de algún otro modo suponer un peligro para los seres humanos, los animales o las plantas». Habida cuenta de que los textos propuestos no incluían una definición de «microorganismo», la Oficina propuso que se hiciera referencia explícita a las «entidades 26 Protección frente a los peligros	
--	--	--

	biológicos en el entorno de trabajo Parte I. Respuestas recibidas y comentarios microbiológicas no celulares» para evitar posibles interpretaciones erróneas y asegurar la claridad en cuanto a su inclusión en el ámbito de aplicación. La mayoría de los Gobiernos y organizaciones de trabajadores estaban de acuerdo con que la referencia a los «parásitos» se trasladara a la primera parte de la definición. Sin embargo, muchos Gobiernos, en sus últimas respuestas y en las relativas al Informe IV (1), especificaron que, para ser compatible con sus marcos normativos nacionales, el ámbito de aplicación debería limitarse a los endoparásitos. A fin de equilibrar la claridad y la flexibilidad para favorecer la ratificación y la aplicación de los instrumentos por parte de los países, la Oficina ha mantenido el término «endoparásitos» en la definición. Los endoparásitos humanos comprenden los helmintos y los protozoos. Los protozoos son tanto microorganismos como endoparásitos, mientras que los helmintos son endoparásitos, pero no microorganismos. Los ectoparásitos se han excluido, pero siguen tratándose en el artículo 1, b) cuando actúan como vectores. Aunque los hongos, como grupo taxonómico, incluyen tanto especies microscópicas (como los mohos y las levaduras) como especies macroscópicas (como las setas), en la definición acordada se citaban solo como ejemplos de «microorganismos» y no como una	
--	--	--

	categoría diferenciada de peligro biológico que abarcara todos los hongos peligrosos. Habida cuenta de que pocos Gobiernos propusieron incluir todos los hongos, la Oficina considera que en el ámbito de aplicación acordado solo se contemplaban los hongos microscópicos. En aras de la claridad, en el texto propuesto para la recomendación se mencionan explícitamente los hongos microscópicos como una categoría de microorganismo, indicándose así su pertinencia y manteniéndose al mismo tiempo la coherencia con el texto acordado. Conforme a lo acordado por la mayoría de los mandantes, la Oficina también ha hecho referencia clara a la «exposición a» en el artículo 1, a), por motivos de precisión técnica. Tal y como propusieron varios mandantes y dado que el nuevo párrafo 2 de la recomendación proporciona ahora ejemplos de enfermedades infecciosas y no infecciosas, se ha eliminado «transmisibles y no transmisibles» del artículo 1, a) del proyecto de convenio. En el proyecto de recomendación se han actualizado los ejemplos de peligros biológicos y sus efectos conexos sobre la salud a partir de las observaciones de los mandantes. La Oficina ha eliminado las palabras «otras», «procedentes de agentes patógenos» y «en caso de exposición involuntaria» en relación con las entidades microbiológicas no celulares. Los términos «oomicetos» y «algas» se han mantenido para ofrecer una visión general completa de los microorganismos que pueden ser patógenos para los seres	
--	--	--

	humanos y podrían estar presentes en el entorno de trabajo, aunque sea en raras ocasiones. El listado no exhaustivo de ejemplos de enfermedades infecciosas se mantiene tal como se propuso, con la excepción del término «sida», que se ha sustituido por «enfermedad por el virus de la inmunodeficiencia humana», en consonancia con la clasificación internacional de las enfermedades CIE-11 de la OMS. Estos ejemplos se seleccionaron por su pertinencia, al figurar en la Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194) como enfermedades que pueden ser causadas por agentes biológicos en el trabajo. Además, se ha sustituido el término «hepatocarcinoma» por «enfermedad hepática» y se ha eliminado la frase «una vez desaparecida la infección original». La definición de «daños para la salud» del Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales se ha simplificado para enumerar las lesiones profesionales como ejemplos de los efectos sobre la salud asociados a los accidentes del trabajo, en consonancia con los ejemplos anteriores de enfermedades. La palabra «higiene» se ha sustituido por «salud» en la definición de «salud», adaptada de la que figura en el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155). Protección frente a los peligros biológicos en el entorno de trabajo Parte I. Respuestas recibidas y comentarios 27	
--	--	--

	En respuesta a las dudas planteadas por los Gobiernos con respecto a la inclusión del concepto «muerte» como una lesión en el proyecto de recomendación y su posible impacto en otras referencias a lesiones en el texto, la Oficina aclara que en el artículo 12 se incluye explícitamente la palabra «defunción» a fin de armonizar el texto con el del Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) y el del Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121), que prevén prestaciones en caso de defunción o incapacidad temporal o permanente para trabajar, y la necesidad de atención médica a consecuencia de los daños para la salud humana causados por la exposición a peligros biológicos en el entorno de trabajo, ya sea como resultado de un accidente o una enfermedad profesional. (Pág. 25).	
Artículo 1 A efectos de este Convenio: b) «exposición a los peligros biológicos en el entorno de trabajo» se refiere a un suceso durante el cual un trabajador entra en contacto con peligros biológicos en el entorno de trabajo o se encuentra muy cerca de ellos. La posibilidad de que se produzca una infección o daño está intrínsecamente vinculada a los modos de transmisión y a las vías de exposición, que son fundamentales a la hora de diseñar estrategias de prevención apropiadas; «riesgo biológico» se refiere a la combinación de la probabilidad de que ocurra un suceso peligroso	Gobiernos respaldaron el texto propuesto por la Oficina para el artículo 1, b), destacando su coherencia con las definiciones internacionales. También apoyaron la mejora de las definiciones de términos como «exposición» y «transmisión», y la transferencia de los ejemplos 30 Protección frente a los peligros biológicos en el entorno de trabajo Parte I. Respuestas recibidas y comentarios detallados a la recomendación en aras de una mayor flexibilidad. Las organizaciones de empleadores expresaron su preocupación por que la definición fuera demasiado amplia, propusieron que se aclarara	Estamento Estado: No hay observaciones. Estamento trabajador: Sin observaciones Estamento empleador: La exposición debe darse en ambientes de trabajo donde el empleador tenga el control, de otro modo no puede atribuirse su responsabilidad y debe tratarse como enfermedad de origen común. Para nuestro sector es una observación general, ya que el texto se refiere, salvo en una oportunidad, que se

causado por la exposición a un peligro biológico con la gravedad de la lesión o el daño para la salud que pueda causar ese suceso a una persona; (Pág. 92).	que la exposición debe originarse en la actividad laboral o en entornos controlados por el empleador, y abogaron por un lenguaje simplificado. Las organizaciones de trabajadores respaldaron ampliamente el texto, pero deseaban que el ámbito de aplicación se ampliara más allá de las infecciones para cubrir el conjunto de los efectos sobre la salud causados por los peligros biológicos. En vista de las respuestas recibidas, la Oficina ha mantenido el texto alternativo propuesto para el artículo 1, b) con algunos ajustes clave. Se ha añadido la formulación «a los peligros biológicos en el entorno de trabajo» después de «exposición» para subrayar su vinculación con ese contexto específico. Después de «posibilidad de que se produzca una infección», se han introducido las palabras «o daño» para reflejar el hecho de que los peligros biológicos pueden tener efectos sobre la salud no infecciosos; esto concuerda con las observaciones de varios mandantes que señalaron la necesidad de abordar los riesgos para la salud desde una perspectiva más amplia, que no se limitara a las infecciones. Además, se ha incorporado el término «vías de exposición» a continuación de «modos de transmisión» para responder a las numerosas peticiones de que se mejorara la vinculación con las medidas de prevención y la coherencia con las definiciones internacionales. La Oficina ha mantenido el término «cerca» en relación con la «exposición» por su importancia	señala más adelante (Art. 15), que se trata del entorno de trabajo, pero no donde el empleador tenga el control. En este sentido, entendemos que: <i>“Los empleadores se asegurarán de que, en la medida en que sea razonable y factible, los entornos de trabajo que estén bajo su control no entrañen riesgo alguno para la seguridad y la salud debido a la exposición a peligros biológicos mediante la adopción de las medidas de prevención y protección apropiadas y necesarias”</i>, tal como se señala en el Art. 15 del Convenio.
--	---	--

	desde el punto de vista de la claridad epidemiológica y por coherencia con definiciones internacionalmente reconocidas como la de la OMS13. Este concepto es especialmente importante para los peligros biológicos transmitidos por el aire, en los que el contacto físico es innecesario, pero la proximidad facilita la propagación desde la fuente hasta el potencial receptor. Por ejemplo, en lugares de trabajo como centros sanitarios o laboratorios, la proximidad a procedimientos que generan aerosoles puede aumentar el riesgo de exposición a patógenos transmitidos por el aire. Además, la proximidad es un concepto clave para el rastreo de los contactos, que ayuda a identificar a las personas que pueden haber estado expuestas en situaciones en las que, aunque no haya habido contacto directo, la proximidad a la fuente de transmisión sigue suponiendo un riesgo. Manteniendo este término se asegura que la definición refleje escenarios de transmisión del mundo real y favorezca el desarrollo de medidas de prevención específicas en entornos de trabajo. La clasificación detallada de los modos de transmisión y las vías de exposición se ha trasladado a dos nuevos párrafos (5 y 6) del proyecto de recomendación para dar mayor flexibilidad a los Estados Miembros en la ratificación y aplicación de los instrumentos. Este ajuste responde a las propuestas de simplificar el texto del convenio y asegura que las orientaciones completas se mantengan en la recomendación. Estos nuevos párrafos incluyen:	
--	--	--

	• precisiones en los modos de transmisión, con el añadido de «por el aire» para reflejar la terminología actualizada de la OMS14, y la supresión de «infeccioso», en consonancia con la mayor amplitud del alcance de los peligros biológicos. Ahora se incluyen los animales como ejemplos de organismos vivos, reconociendo su mayor relevancia en las exposiciones en los lugares de trabajo, y se ha eliminado el «instrumental médico», puesto que este queda adecuadamente cubierto por el término «fómites»; • un nuevo párrafo en el que se especifican las vías de exposición, como la inhalación, la ingesta, la lesión percutánea y la absorción, en consonancia con las definiciones de la OMS para mejorar la precisión técnica. Por último, la Oficina ha incluido la definición de «riesgo biológico» propuesta como artículo 1, c), en vista del amplio apoyo expresado por los mandantes y por coherencia con la definición de «riesgo» contenida en las <i>Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001)</i> y con las prácticas internacionales. (Pág. 29).	
Artículo 1 A efectos de este Convenio: c) “riesgo biológico” se refiere a la combinación de la probabilidad de que ocurra un suceso peligroso causado por la exposición a un peligro biológico con la gravedad de la lesión o el daño para la salud que pueda causar ese suceso a una persona;		Estamento Estado: No hay observaciones. Estamento trabajador: Sin observaciones Estamento empleador: No hay observaciones.
Artículo 1 A efectos de este Convenio:	Comentario de la Oficina La Oficina toma nota de las preocupaciones planteadas por los Gobiernos y las organizaciones de	Estamento Estado: La frase “evaluación sistemática de los peligros y riesgos biológicos” es

d) «evaluación de los riesgos biológicos por las autoridades competentes» se refiere a una evaluación sistemática de los peligros y riesgos biológicos por las autoridades competentes a fin de apoyar la elaboración de un marco normativo o directrices para el establecimiento de medidas de control de los riesgos apropiadas y proporcionadas en relación con los riesgos biológicos asociados al trabajo que se realiza. Esta evaluación tiene en cuenta: las características de los peligros, incluyendo su potencial para causar daños a la salud humana y la gravedad de esos daños; la disponibilidad de un diagnóstico, profilaxis y tratamiento eficaces; los riesgos para la salud pública en términos de propagación a la población o al medio ambiente; el grado de preocupación que los peligros susciten. (Pág. 92).	trabajadores en relación con la información confidencial, pero recuerda que, aunque la Comisión discutió varias enmiendas a estos puntos, ninguna de ellas fue adoptada. Por lo tanto, la Oficina ha mantenido el texto actual sobre información confidencial, que está en consonancia con el Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170) y el Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 174). Para mayor claridad, el texto se ha trasladado a un nuevo artículo de la parte titulada «Política nacional» (artículo 6). En respuesta a las preocupaciones sobre la falta de protección de los denunciantes, en ese artículo se ha añadido un nuevo apartado b) en el que se abordan los mecanismos para denunciar el incumplimiento de la legislación nacional relacionada con los peligros biológicos en el entorno de trabajo, así como un nuevo apartado c) en el que estas protecciones se reconocen explícitamente. Para mejorar la claridad y asegurar la coherencia con la terminología utilizada en otros artículos, la Oficina ha hecho un cambio en la versión en inglés que no afecta a la versión en español, que consiste en sustituir el término «assessment» por «evaluation», y ha añadido «por las autoridades competentes» para aclarar las responsabilidades. Estos cambios se explican con más detalle en el comentario sobre el artículo 3. Por otra parte, la Oficina propone sustituir el término «peligros» por «riesgos» en el contexto de la evaluación, para que las medidas se ajusten al grado de riesgo correspondiente.	conceptualmente incorrecto, pues la referencia es “identificación de peligros”. Ver las Directrices (OIT, 2022). Capítulo 2. Gestión de los riesgos en el lugar de trabajo. 2.1. Identificación de los peligros biológicos y evaluación de los riesgos. Puntos 2.1.1. y 2.1.2. Se sugiere revisar si es un problema de traducción del inglés al español, pero si no es así, debe ser corregido. Estamento Trabajador: Concuerdan con la observación de estamento estado del párrafo precedente. Estamento Empleador: Coincidimos con el Gobierno, la traducción desde el inglés es literal y no refleja la referencia a las directrices de 2022
--	--	---

	En aras de la coherencia lingüística y la conformidad con la práctica de redacción habitual de los instrumentos de la OIT, en la versión en inglés la Oficina ha sustituido «Each Member» por «A Member» en las disposiciones que ofrecen flexibilidad en lugar de imponer obligaciones; un cambio que no afecta a la versión en español. (Pág. 32).	
Artículo 2 1. Este Convenio se aplica a todos los trabajadores en todas las ramas de actividad económica. 2. Todo Miembro que ratifique este Convenio, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, y sobre la base de una evaluación por las autoridades competentes de los riesgos biológicos en cuestión y de las medidas de prevención y protección que deban aplicarse, podrá excluir total o parcialmente del ámbito de aplicación del Convenio determinadas ramas de actividad económica o categorías limitadas de trabajadores respecto de las cuales su aplicación podría plantear problemas especiales de particular importancia, a condición de mantener un entorno de trabajo seguro y saludable. 3. Todo Miembro que se acoja a la posibilidad prevista en el párrafo anterior enumerará, en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las ramas de actividad económica o las categorías de trabajadores concretas que hubieren sido excluidas,	No hay comentarios.	Estamento Estado: No hay observaciones. Estamento Trabajador: Sin observaciones. Estamento Empleador: No hay observaciones.

especificando los motivos de tal exclusión y describiendo las medidas adoptadas para proporcionar una protección adecuada a los trabajadores excluidos, e indicará, en las memorias subsiguientes, todo progreso alcanzado para una aplicación más amplia. Los Miembros harán todo lo posible para poner fin a las exclusiones con la mayor brevedad.		
II. Política Nacional		
Artículo 3 Todo Miembro deberá, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales y en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, integrar la protección frente a los peligros biológicos en el entorno de trabajo en su política nacional sobre seguridad y salud en el trabajo, sobre la base de una evaluación de los riesgos biológicos por las autoridades competentes, y revisar periódicamente esta política.	La Oficina recuerda que propuso varios ajustes al artículo 3 para mejorar la claridad y la precisión técnica. Entre ellos estaba la sustitución de «que se reexaminará periódicamente» por «revisar periódicamente esta política» para vincular claramente la revisión periódica a la política nacional. Con el fin de abordar las preocupaciones sobre la ambigüedad del término «evaluación de los riesgos», la Oficina invitó a los mandantes a que se pronunciaran acerca de la conveniencia de sustituirlo por «una evaluación de los peligros y riesgos biológicos a nivel nacional». La Oficina propuso asimismo introducir una definición detallada de esta evaluación de los riesgos junto con las otras definiciones en el artículo 1 y proporcionar orientaciones adicionales en la recomendación para respaldar la elaboración de políticas basadas en los riesgos y en datos empíricos. Teniendo en cuenta las observaciones de los mandantes, la Oficina ha introducido los siguientes cambios en el artículo 3 y en las definiciones asociadas que figuran en el artículo 1.	Estamento Estado: No hay observaciones. Estamento Trabajador: Sin observaciones. Estamento Empleador: Mantenemos la observación que se hizo en la 112ª CIT respecto de que el término es muy amplio, ya que se refiere solo al ambiente del trabajo y no al ámbito de control del empleador, por lo que puede hacerse responsables a los empleadores de situaciones que debe resolver la salud común.

	Se ha mantenido el término «evaluación» («evaluation» en inglés) en relación con los riesgos, de conformidad con lo acordado por la Comisión. Además, la inclusión de una definición de «riesgo biológico» en el artículo 1, c) y la definición recientemente introducida de «evaluación de los riesgos biológicos por las autoridades competentes» en el artículo 1, d) proporcionan los detalles necesarios para aclarar el concepto y evitar ambigüedades o solapamientos con las evaluaciones de los riesgos («risk assessments») en el lugar de trabajo. En la definición de «evaluación de los riesgos biológicos por las autoridades competentes», la Oficina Internacional del Trabajo ha sustituido «a nivel nacional» por la formulación «por las autoridades competentes» para permitir cierta flexibilidad en las responsabilidades compartidas entre las autoridades nacionales y subnacionales o entre las diferentes autoridades competentes, como las responsables de la SST y las responsables de la salud pública. En la definición se recogen elementos clave de la evaluación de los peligros y riesgos, como la evaluación sistemática de los peligros biológicos, que respalda las prácticas de los Estados Miembros en los que los agentes biológicos se clasifican en función de las características de los peligros, su potencial para causar daños y los riesgos para la salud pública conexos. Salvo la referencia a la selección de medidas de control de los riesgos apropiadas y proporcionadas para los riesgos «asociados al trabajo que se realiza»,	
--	---	--

	no se han incluido los párrafos detallados propuestos inicialmente para la recomendación, ya que los elementos esenciales están ahora integrados en la definición del proyecto de convenio. En respuesta a las preocupaciones que plantean algunos mandantes con respecto a la inclusión de elementos relativos a la salud pública en la evaluación de los riesgos biológicos y al papel de las autoridades de SST en las evaluaciones que incluyen consideraciones más amplias que rebasan el ámbito de los riesgos específicos del lugar de trabajo, la Oficina señala que el Convenio núm. 155 establece que las políticas nacionales de SST deben definir las funciones y responsabilidades respectivas de las autoridades públicas, los empleadores, los trabajadores y otras partes interesadas. Es habitual que los marcos nacionales prevean la distribución de responsabilidades entre instituciones públicas, como los ministerios de trabajo y salud, las instituciones de seguridad social y los ministerios sectoriales, para asegurar una protección integral contra los peligros biológicos. El texto propuesto para el convenio pretende asegurar que estos elementos se tengan debidamente en cuenta a través de mecanismos de coordinación, como se establece en el artículo 5. La Oficina considera que la propuesta de hacer referencia explícita a los brotes o epidemias se aborda de forma inherente en la expresión «riesgos para la salud pública» incluida en la nueva definición.	
--	---	--

	No se ha añadido ninguna referencia explícita al enfoque de precaución, pero el texto apoya implícitamente las medidas de precaución al poner el acento en que las evaluaciones sean sistemáticas y las medidas de control de los riesgos sean adaptables; se ha eliminado el término «basado en datos empíricos» para evitar excluir los riesgos o peligros nuevos sobre los que no existen datos sólidos. La formulación «que tenga en cuenta las características de estos peligros y el grado de preocupación que susciten» se ha eliminado del artículo 3, ya que estos elementos se abordan ahora en su totalidad en el artículo 1, d). El concepto de «grado de preocupación», introducido durante los debates de la Comisión, da prioridad a los peligros biológicos que requieren una atención especial sobre la base de una evaluación de los riesgos. Abarca no solo las características científicas y medibles de un peligro, sino también factores contextuales más amplios. No se ha incorporado el párrafo propuesto para la recomendación en el que se detallaban las posibles repercusiones sociales y económicas, para permitir que los Miembros adapten el término «grado de preocupación» a sus contextos nacionales y se coordinen con las autoridades de salud pública según sea necesario, de manera que se asegure tanto la flexibilidad como la conformidad con el consenso tripartito acordada durante la primera discusión de la Comisión.	
Artículo 4 La política nacional sobre los peligros biológicos en el entorno de trabajo tendrá en cuenta:	La Oficina recuerda que había propuesto sustituir «peligros nuevos y emergentes» por «peligros emergentes y reemergentes» para	Estamento Estado: Revisar el concepto de "peligros y riesgos emergentes o

a) otras políticas pertinentes, incluidas las relativas a la salud pública y el medio ambiente, siempre y cuando estas políticas sean coherentes con las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo, las complementen o las mejoren; b) la mejor información disponible sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo con respecto a los peligros biológicos en el entorno de trabajo; c) la necesidad de tomar disposiciones para la gestión eficaz de los peligros y riesgos biológicos en el entorno de trabajo, incluidos los peligros y riesgos emergentes o reemergentes, y medidas de prevención, preparación y respuesta, como planes y procedimientos, para hacer frente a los accidentes y emergencias relacionados con esos peligros, teniendo presentes la salud física y mental y el bienestar general de los trabajadores; d) los efectos de los riesgos climáticos y ambientales en la seguridad y salud en el trabajo y la necesidad de adoptar medidas adecuadas para abordar los riesgos detectados; e) las disposiciones pertinentes del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), del Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) y, según proceda, otras normas internacionales del trabajo pertinentes; f) la importancia de asegurar, cuando proceda, una perspectiva de género, entre otras cosas para abordar los diferentes niveles de	ajustarse a la terminología establecida, ya que el término «emergentes» incluye intrínsecamente los peligros «nuevos». El texto actualizado cuenta con un amplio apoyo de los Gobiernos y las organizaciones de empleadores y trabajadores. La Oficina ha añadido «prevención» entre «medidas de» y «preparación y respuesta» y a continuación ha añadido «como planes y procedimientos». La inclusión de «planes y procedimientos» está en consonancia con el artículo 15 del Convenio núm. 174, responde a las observaciones de los Gobiernos y tiene en cuenta la preferencia de los empleadores por una formulación más amplia. La inserción de «prevención» antes de «preparación» responde a una propuesta de las organizaciones de trabajadores y está en consonancia con la terminología de la propuesta de acuerdo de la OMS sobre pandemias. Además, se ha sustituido «nuevos o emergentes» por «emergentes o reemergentes» y se han insertado las palabras «y riesgos» después de «peligros» para dejar claro que los riesgos se gestionan y los peligros se controlan, en aras del rigor técnico. La Oficina ha mantenido la referencia a la integración de la perspectiva de género y la ha incluido en el apartado f), por el amplio consenso que ha suscitado. Para tener en cuenta las opiniones divergentes, la Oficina ha añadido la expresión «cuando proceda» a la disposición y la ha revisado para evitar referencias controvertidas a las causas de las diferencias de exposición por razón de género,	reemergentes”, de acuerdo con lo señalado en el Preámbulo. Estamento Trabajador: Sin observación. Se da en contexto amplio y general, toda vez que respecto al término emergente podemos decir: -Peligro emergente es la fuente potencial de daño o lesión -Riesgo emergente es un peligro real o potencial que se ha descubierto recientemente. En cuanto al término reemergente, señalamos que: Riesgo emergente es un peligro conocido que reaparece o aumenta su exposición. Estamento Empleador: Se comparte el comentario del Gobierno respecto de Revisar el concepto de “peligros y riesgos emergentes o reemergentes”, de acuerdo con lo señalado en el Preámbulo. Los riesgos climáticos exceden el contexto del Convenio. Se debe definir lo que se entiende por perspectiva de género ya que no es un término jurídico. Tampoco está definido en la
--	--	---

exposición y riesgo a los que se enfrentan mujeres y hombres.	centrándose en su lugar en asegurar que las políticas nacionales tengan en cuenta las consideraciones de género en las evaluaciones de los riesgos. Este enfoque responde a las observaciones que subrayan la importancia de atender a los grupos vulnerables, a la vez que mantiene la flexibilidad necesaria para que pueda aplicarse en distintos contextos nacionales. El texto sobre la promoción de nuevas investigaciones cuando la información disponible sea insuficiente se ha trasladado al artículo 5, b), porque está más relacionado con las disposiciones que deben tomarse que con la política nacional. (Pág. 40).	legislación nacional por lo que es muy amplio e interpretable.
Artículo 5 A fin de obtener la mejor información disponible, todo Miembro, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, tomará disposiciones, según proceda, y de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, para: a) intercambiar información y coordinar acciones entre las autoridades nacionales pertinentes, incluidas las autoridades de salud pública y de seguridad y salud en el trabajo, así como las instituciones científicas y las organizaciones internacionales pertinentes; b) promover nuevas investigaciones cuando la información disponible sea insuficiente. (Pág. 93).	La Oficina recuerda que en este artículo se reproduce el punto 12 de las Conclusiones con pequeños cambios de redacción. En vista de las respuestas recibidas, se ha mantenido el texto propuesto, con la incorporación de texto sobre la promoción de nuevas investigaciones cuando la información disponible sea insuficiente. (Pág. 41).	Estamento Estado: No hay observaciones. Estamento Trabajador: Sin observaciones. Estamento Empleador: No hay observaciones.
Artículo 6 Todo Miembro, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores	El artículo 6 incluye ahora el texto sobre la información confidencial que antes figuraba en el artículo 2 y dos nuevos apartados que tratan sobre los mecanismos para	Estamento Estado: No hay observaciones. Estamento Trabajador: Sin observaciones.

interesadas, tomará disposiciones especiales para: a) proteger la información confidencial cuya divulgación a un competidor podría resultar perjudicial para la actividad del empleador, siempre que no se comprometan la seguridad y la salud de los trabajadores; b) asegurar un acceso fácil y confidencial a mecanismos de notificación apropiados y eficaces para abordar todo incumplimiento de la legislación nacional relativa a los peligros biológicos en el entorno de trabajo; c) asegurar la protección de quienes notifiquen tal incumplimiento frente a cualquier represalia. (Pág. 94).	denunciar los incumplimientos de la legislación nacional y sobre la protección de los denunciantes. En el comentario del artículo 2 se dan más detalles. (Pág. 41).	Estamento Empleador: No hay observaciones.
III. Medidas de prevención y protección		Estamento Estado: No hay observaciones. Estamento Trabajador: Sin observaciones. Estamento Empleador: No hay observaciones.

Artículo 7 1. Todo Miembro, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, y en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, elaborará, hará públicas y revisará y actualizará periódicamente disposiciones y directrices nacionales sobre las medidas de prevención y protección y, según proceda, de precaución para el control de los peligros biológicos en el entorno de trabajo, sobre la base de los resultados de una evaluación de los riesgos por las autoridades competentes. 2. Estas disposiciones y directrices: a) incluirán medidas de preparación y respuesta, como planes y procedimientos, para hacer frente a accidentes y emergencias relativos a la exposición a peligros biológicos en el entorno de trabajo; b) promoverán la mejora continua de la protección de los trabajadores expuestos; c) tendrán en cuenta los peligros y riesgos emergentes y reemergentes; d) preverán medidas específicas para: i) los sectores y ocupaciones en los que los trabajadores corren un riesgo elevado de sufrir daños reconocidos debido a la exposición a peligros biológicos; ii) los trabajadores que pueden requerir una protección especial, teniendo en cuenta la necesidad de asegurar que ello no dé lugar a discriminación o contribuya a la	La Oficina recuerda que había invitado a los mandantes tripartitos a formular observaciones sobre varias propuestas de modificación de los artículos 6 y 8 del proyecto de convenio (puntos 14 y 16 de las Conclusiones), entre las que figuraban: la combinación de ambos artículos en un único artículo; poniendo el acento en la revisión periódica y en la actualización de las disposiciones y orientaciones nacionales para la gestión de los peligros biológicos en el entorno de trabajo, y la armonización del texto con determinadas normas internacionales del trabajo como el Convenio núm. 174. Entre los elementos específicos que se estaban considerando se encontraban la inclusión de planes de preparación y respuesta, la mejora continua de la protección de los trabajadores, y medidas de carácter específico para los sectores y ocupaciones de alto riesgo y los trabajadores que requieren protección especial. La Oficina también había propuesto añadir disposiciones sobre los trabajadores esenciales durante las emergencias de salud pública y orientaciones detalladas en la recomendación sobre cómo abordar situaciones de alto riesgo y aplicar la jerarquía de los controles. Con estas modificaciones se Conclusiones. El término «trabajadores esenciales» no se ha mantenido en el proyecto de convenio por falta de apoyo de las organizaciones de trabajadores y empleadores. Sin embargo, en vista del fuerte apoyo de los Gobiernos a este concepto, que está en consonancia con la propuesta de acuerdo de la OMS sobre	Estamento Estado: Resulta confuso en el número 1, donde dice <i>“...para el control de los peligros biológicos en el entorno de trabajo”</i>, pues los peligros se identifican y son los riesgos los que se controlan. Por lo tanto, debería decir <i>“...para la identificación de los peligros y el control de los riesgos biológicos en el entorno de trabajo”</i>. Se sugiere revisar si es un problema de traducción del inglés al español. En el punto 2, letra c), donde dice <i>...los peligros y riesgos emergentes y reemergentes</i>”, remitirse a los comentarios realizados en el Preámbulo. Estamento Trabajador: Coincide con Estamento estado en la observación señalada en párrafo anterior. Sin observaciones en el resto del contenido del artículo 7. Estamento Empleador: Coincidimos con la observación del Gobierno en cuanto a no es correcta donde dice <i>“...para el control de los peligros biológicos en el entorno de trabajo”</i>, ya que los peligros se identifican y son los riesgos los que se controlan. Por lo tanto,
---	---	--

segregación en el trabajo. (Pág. 94).	pandemias, la Oficina lo ha incluido en el párrafo 9, i) de la recomendación, en el apartado dedicado a los sectores y ocupaciones en los que los trabajadores corren un riesgo elevado de exposición a peligros biológicos. Para reflejar las numerosas observaciones y los diferentes puntos de vista, no se utiliza el término «trabajadores esenciales» y no se ha añadido ninguna lista específica de ocupaciones o sectores. El texto final permite a las autoridades nacionales determinar los sectores y las ocupaciones pertinentes sobre la base de una evaluación de los riesgos. Las orientaciones técnicas propuestas para la recomendación se han mantenido en los párrafos 12 y 13 en razón del fuerte apoyo de la mayoría de los Gobiernos y organizaciones de trabajadores. Se realizaron cambios basados en las observaciones recibidas, como la adición de «ventilación» al párrafo 12, b). Sin embargo, algunas propuestas, como la de hacer referencia a las <i>Directrices técnicas sobre riesgos biológicos en el entorno de trabajo de la OIT</i>, no se han incluido, porque en el párrafo 11 ya se recomienda que los Miembros tengan en cuenta las orientaciones de la OIT acordadas internacionalmente. La Oficina ha mantenido los términos «bioseguridad» y «bioprotección» porque la mayoría de los Gobiernos no han planteado objeciones y son pertinentes en contextos con riesgo elevado de contagio, como los laboratorios especializados¹⁵. (Pág. 44).	debería decir "...para la identificación de los peligros y el control de los riesgos biológicos en el entorno de trabajo". Adicionalmente, la versión en inglés se refiere a <i>Management of risks y no al control</i>. Con esta redacción en español se impone una responsabilidad de resultado (objetiva) al empleador. En el punto 2, letra c), donde dice ...<i>los peligros y riesgos emergentes y reemergentes</i>", remitirse a los comentarios realizados en el Preámbulo. Importante: Se mantiene la negativa a incorporar el concepto de trabajadores esenciales por ser una lista abierta. Si bien no se incluye en el convenio, sí se incluye en la recomendación por presión de los Gobiernos. Ni trabajadores ni empleadores están de acuerdo.
--	---	---

Artículo 8 1. Todo Miembro facilitará información y apoyo oportunos a los empleadores, los trabajadores y sus representantes sobre las medidas de prevención y protección y, según proceda, de precaución para el control de los peligros biológicos en el entorno de trabajo, sobre la base de una evaluación de los riesgos por las autoridades competentes. 2. La información se proveerá en una forma accesible y un lenguaje comprensible, se revisará periódicamente y se actualizará según sea necesario a fin de reflejar la evolución de los conocimientos científicos y técnicos. (Pág. 94).	La Oficina recuerda que realizó cambios editoriales en el artículo 7 del proyecto de convenio en el Informe IV (3), entre ellos la inserción de «y, según proceda, de precaución» para mantener la coherencia con otros artículos. También solicitó la opinión de los mandantes tripartitos sobre si la formulación adoptada, «Todo Miembro facilitará información oportuna y apoyo a los empleadores», en la que «oportuna» se aplica únicamente a «información», refleja fielmente la intención de la Comisión. Además, la Oficina propuso sustituir «una evaluación de los riesgos» por «una evaluación de los peligros y riesgos biológicos a nivel nacional» para mantener la coherencia con propuestas similares formuladas en otros artículos. La mayoría de los Gobiernos y organizaciones de trabajadores eran partidarios de incluir «y, según proceda, de precaución», mientras que las organizaciones de empleadores se oponían, alegando dificultades prácticas. La mayoría de los mandantes consideraban que el adjetivo «oportunos/oportuna» se aplicaba tanto a «información» como a «apoyo», mientras que algunos Gobiernos consideraban que debería aplicarse solo a «información». En el artículo 7 revisado, que se ha convertido en el artículo 8, la Oficina ha mantenido «y, según proceda, de precaución», porque la mayoría de los Gobiernos y los trabajadores están a favor de que se incluya para mantener la coherencia entre los artículos. Para reflejar la intención de la Comisión y la opinión	Estamento Estado: El mismo comentario realizado en el artículo 7, punto 1. Estamento Trabajador: Coincide con observación de Estamento Estado Estamento Empleador: El término apoyo oportuno es muy amplio y no genera certezas de cuáles son las obligaciones concretas que, como consecuencia, deberán tomar los empleadores.
--	---	--

	mayoritaria de los mandantes, la Oficina ha aclarado que «oportunos» se aplica tanto a «información» como a «apoyo» y, en consecuencia, ha eliminado la coma después de «information» en la versión inglesa. También se ha insertado el texto «por las autoridades competentes» después de «una evaluación de los riesgos» para distinguirla de las evaluaciones de los riesgos en el lugar de trabajo y armonizar el texto con el del artículo 1, d). Además, se ha sustituido «gestión» por «control» en aras de una mayor precisión. (Pág. 47).	
IV. Salud en el trabajo y servicios de salud en el trabajo		
Artículo 9 Al adoptar medidas de prevención y protección en relación con los peligros biológicos en el entorno de trabajo, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, todo Miembro procurará: a) extender progresivamente los servicios de salud en el trabajo a todos los trabajadores en todas las ramas de actividad económica, dando prioridad a los sectores y ocupaciones en los que los trabajadores corren un riesgo elevado de exposición a peligros biológicos y a los trabajadores que pueden requerir una protección especial; b) facilitar la coordinación y el uso eficiente de las infraestructuras nacionales de salud y trabajo, los conocimientos especializados y los recursos con miras a proporcionar a los trabajadores servicios de salud en el trabajo. (Pág. 95).	La Oficina recuerda que sus cambios editoriales al artículo 9 incluían la inserción de las palabras «daños reconocidos debido a» y la eliminación de «en relación con los peligros biológicos en el entorno de trabajo», y que había invitado a los mandantes a que formularan observaciones acerca de conveniencia de añadir «y, según proceda, de precaución» para armonizar el texto con el de disposiciones similares del convenio. La mayoría de los mandantes rechazaron la expresión «daños reconocidos debido a», al temer que la nueva redacción pudiera menoscabar las acciones preventivas y excluir a los trabajadores expuestos a riesgos emergentes o no reconocidos. Aunque algunas organizaciones de empleadores y de trabajadores se oponían también a la inserción de «y, según proceda, de precaución», muchas organizaciones de trabajadores subrayaban la	Estamento Estado: No hay observaciones. Estamento Trabajador: Sin observaciones, dado que coinciden que se debe abarcar a todas a las actividades. Por ejemplo, en Chile, cuando se habla de trabajadores de la salud, generalmente no se incluye a los trabajadores del Ministerio de Justicia, Servicio Médico Legal, a los trabajadores de Educación o universidades, Hospital Clínico de la Universidad de Chile, a los trabajadores de Ministerio de defensa, CAPREDENA, HOSMIL, Hospital FACH, Central Odontológica del Ejército de Chile, Hospital de Carabineros, etc.

	necesidad de que hubiera un enfoque de precaución, pero rechazaban la formulación propuesta. A pesar del apoyo de varios Gobiernos a ambos cambios, la Oficina ha retirado estas propuestas y retomado el texto anterior. La Oficina también ha sustituido «en particular» por «dando prioridad» para reflejar mejor la ampliación de los servicios a todos los trabajadores, y ha eliminado «con determinadas condiciones» en consonancia con los cambios introducidos en el artículo 7 a partir de las observaciones recibidas. (Pág. 48).	Estamento Empleador: Si bien las medidas de control se deben tomar de acuerdo con la legislación y prácticas nacionales, esta obligación sigue quedando abierta más allá del ámbito de control
V. Declaración, registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y recopilación de datos		
Artículo 10 Todo Miembro, teniendo en cuenta las condiciones y la práctica nacionales y en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, establecerá, implementará y revisará periódicamente procedimientos para: a) la declaración, el registro, la notificación y la investigación de los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y, según proceda, los incidentes peligrosos causados por la exposición a peligros biológicos en el entorno de trabajo; b) la producción y publicación de estadísticas anuales desglosadas por sexo sobre los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y, según proceda, los incidentes peligrosos causados por	La Oficina recuerda que los cambios de redacción introducidos en el artículo 10 consistieron en modificar el orden de las palabras en el título de la parte V, así como en la formulación del artículo 10 y sus apartados, y la sustitución de «having regard to» por «in accordance with» en la versión en inglés. Aunque la mayor parte de los Gobiernos aprobaron estos cambios, la mayoría de las organizaciones de trabajadores no lo hicieron. Las organizaciones de empleadores no hicieron ningún comentario significativo al respecto. Se propusieron varios cambios, pero estos no recibieron suficiente apoyo. En consecuencia, la Oficina ha mantenido las modificaciones propuestas. Además, ha sustituido «con regularidad» por	Estamento Estado: No hay observaciones. Estamento Trabajador: Sin observaciones, manteniendo la nota a la que aludimos en el artículo 9. Estamento Empleador: Sin observaciones.

la exposición a peligros biológicos en el entorno de trabajo; c) la realización de investigaciones sobre los casos graves de accidentes del trabajo, enfermedades profesionales o cualquier otro daño para la salud causados por la exposición a peligros biológicos en el entorno de trabajo; d) la publicación anual de información sobre las medidas adoptadas en el marco de la política nacional de seguridad y salud en el trabajo que aborden la exposición a peligros biológicos en el entorno de trabajo; e) la determinación del periodo de conservación adecuado de los registros sobre las enfermedades profesionales causadas por la exposición a peligros biológicos en el entorno de trabajo, teniendo en cuenta los periodos de latencia de dichas enfermedades. (Pág. 95).	«periódicamente» en el texto introductorio para armonizarlo con la terminología utilizada en el Protocolo de 2002 relativo al Convenio núm. 155. La Oficina también había invitado a los mandantes a que formularan observaciones acerca de la conveniencia de suprimir el párrafo 8 del proyecto de recomendación (el punto 38 de las Conclusiones) sobre el registro de enfermedades profesionales, puesto que su contenido se aborda ahora en el artículo 10, e) del convenio. Teniendo en cuenta las respuestas recibidas, que se reflejan en los comentarios sobre el artículo 10, en las que se constata un amplio acuerdo entre todos los grupos, se ha suprimido el párrafo 8 del proyecto de recomendación. (Pág. 50).	
Artículo 11 Todo Miembro, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas y de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, las normas internacionales pertinentes y los avances científicos: a) revisará periódicamente las listas nacionales de enfermedades profesionales a efectos de prevención, registro, notificación y, de ser procedente, indemnización; b) actualizará dichas listas, cuando sea necesario, a fin de incluir en ellas toda enfermedad para la cual se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo	La Oficina recuerda que había introducido pequeños cambios editoriales para mejorar la claridad y la coherencia. Estos cambios, que solo afectaban a la versión en inglés, incluían la eliminación de las comas alrededor de «as may be necessary» y su simplificación a «as necessary», así como la sustitución de «is established scientifically» por «is scientifically established» para facilitar la lectura. Dado que la mayoría de los Gobiernos y organizaciones de trabajadores estaban conformes con las modificaciones, estas se han mantenido. Algunos Gobiernos y organizaciones de empleadores propusieron cambios adicionales, pero estos no recibieron un amplio	Estamento Estado: No hay observaciones. Estamento Trabajador: Sin observaciones. Estamento Empleador: Sin observaciones (retirada en última sesión 07.05)

directo entre la exposición a los peligros biológicos en el entorno de trabajo y la enfermedad. (Pág. 95).	apoyo y, en consecuencia, no se han incluido.	
VI. Prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales		
Artículo 12 Todo Miembro velará por que toda enfermedad, lesión, incapacidad o defunción causada por la exposición profesional a peligros biológicos en el entorno de trabajo dé lugar a prestaciones o a una indemnización por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales. (Pág. 96).	En el Informe IV (3), la Oficina invitó a los mandantes tripartitos a formular observaciones sobre la conveniencia de añadir la palabra «muerte» antes de «enfermedad, lesión o incapacidad» en el artículo 12. Esta propuesta recibió el apoyo de una gran mayoría de Gobiernos y organizaciones de trabajadores. Algunas organizaciones de empleadores se opusieron a ello, alegando que los términos «enfermedad» y «lesión» incluían en sí mismos los desenlaces fatales, por lo que el añadido era innecesario. La Oficina señala que la «muerte» se incluye explícitamente en normas clave de la OIT sobre la seguridad social, como el Convenio núm. 121 y el Convenio núm. 102. Para responder a las observaciones de los mandantes y armonizar el artículo con estos instrumentos jurídicos, la Oficina ha añadido «o defunción» después de «enfermedad, lesión, incapacidad». Se proporcionan más detalles en el comentario sobre el artículo 1, a). (Pág. 52).	Estamento Estado: No hay observaciones. Estamento Trabajador: Sin observaciones. Estamento Empleador: Cualquier tipo de indemnización debe ser consecuencia de la responsabilidad debidamente comprobada del empleador, de acuerdo con la legislación laboral y sancionada por un Tribunal de Justicia
VII. Cumplimiento de la legislación	El título en inglés de esta sección ha pasado de «Control del cumplimiento de la legislación» a «Cumplimiento de la legislación» para reflejar de forma más precisa el mayor alcance de los artículos de esta sección. (Pág. 52).	
Artículo 13 1. Todo Miembro velará por el cumplimiento de la legislación	La Oficina recuerda que había propuesto revisar la redacción del artículo 13 para sustituir «incluyendo	Estamento Estado: No hay observaciones.

nacional relativa a los peligros biológicos en el entorno de trabajo mediante un sistema de inspección adecuado y apropiado y, según proceda, otros mecanismos para hacer cumplir la normativa, incluyendo la facilitación de información técnica y asesoramiento a los empleadores y los trabajadores, y asignará los recursos adecuados y el apoyo necesario para estas funciones. 2. Todo Miembro se asegurará de que los inspectores del trabajo competentes en materia de peligros y riesgos biológicos en el entorno de trabajo: a) reciban formación sobre estos peligros y riesgos; b) promuevan un enfoque sistemático de la seguridad y salud en el trabajo al evaluar el cumplimiento de la legislación nacional pertinente. 3. Todo Miembro se asegurará de que otros funcionarios competentes en materia de peligros y riesgos biológicos en el entorno de trabajo también reciban formación, cuando proceda. (Pág. 96).	medidas de prevención y apoyo» por «incluyendo el suministro de información técnica y asesoramiento a los empleadores y los trabajadores». Aunque la mayoría de las organizaciones de empleadores respaldaba esta propuesta, entre las organizaciones de trabajadores y los Gobiernos había división de opiniones. La referencia a las «medidas de prevención y apoyo» fue introducida a raíz de una enmienda del Grupo de los Empleadores, en la que se proponía incluirla después de «hacer cumplir la normativa». No obstante, la Oficina señala que el Convenio núm. 81, ratificado actualmente por 151 Estados Miembros, y el Convenio núm. 129 establecen las funciones principales de la inspección del trabajo como: 1) garantizar la aplicación de las disposiciones legales sobre las condiciones de trabajo y la protección de los trabajadores; 2) facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores, y 3) señalar a la atención de las autoridades competentes las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales vigentes. Ambos convenios determinan que ninguna otra función que se encomiende a los inspectores del trabajo deberá entorpecer el cumplimiento efectivo de sus funciones principales. Por esta razón, la Oficina ha mantenido la redacción propuesta. Durante las deliberaciones de la Comisión, quedó patente que existía cierta confusión en torno a los términos «enfoque sistemático de la	Estamento Trabajador: Artículo 13. Punto 1: Y asignará los recursos adecuados “para proveer de la dotación requerida de inspectores del trabajo competentes en materias de peligros y riesgos biológicos” y apoyo necesario para estas funciones. Estamento Empleador: Parece exceder de las competencias de inspectores promover el enfoque sistémico de la salud y seguridad laboral.
---	---	---

	SST» y «enfoque de sistemas de gestión de la SST». Esta distinción salió de nuevo a relucir cuando la Oficina recibió observaciones sobre el Informe IV (3) en las que se solicitaba que se aclararan sus respectivos significados y aplicaciones. El «enfoque sistemático» hace referencia a un proceso metódico y organizado para abordar las cuestiones de SST. El enfoque pone el acento en la regularidad y la exhaustividad, pero no requiere necesariamente la estructura o los elementos de un sistema de gestión de la SST. Este enfoque se menciona en la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164), y en las <i>Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001)</i>, en particular en contextos como las evaluaciones de peligros «sistemáticas» y las auditorías sobre seguridad «sistemáticas». Por contra, el «enfoque de sistemas de gestión de SST» aplica modelos de sistemas a la SST, basados en el ciclo «planificar-hacer-verificar-actuar». Incluye el establecimiento de una política de SST, la asignación de recursos, la organización del sistema, la ejecución de programas, la medición del desempeño y la mejora continua del sistema. El enfoque de sistemas, tal como se describe en ILO-OSH 2001 y se promueve en la Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 197), proporciona un marco integral y flexible que puede adaptarse al tamaño, la actividad y los peligros y	
--	---	--

	riesgos específicos de una organización. La Oficina propuso sustituir «enfoque sistemático» por «enfoque de sistemas de gestión» y reemplazar «al evaluar el cumplimiento de la legislación nacional pertinente» por «con arreglo a sus mandatos y a la legislación y la práctica nacionales». En vista de que la mayoría de los mandantes rechazaron estos cambios, se ha mantenido la redacción original. La Oficina ha trasladado la última parte del apartado a) a un nuevo párrafo 3 para aclarar la distinción entre las obligaciones de los Miembros para con los inspectores de trabajo (descritas en el texto introductorio del párrafo 2) y las relativas a otros funcionarios. Además, la Oficina invitó a los mandantes a que formularan observaciones acerca de la conveniencia de fusionar los artículos 13 y 14 en un único artículo. Al no haberse recibido importantes objeciones, se ha efectuado este cambio. Por último, tal como mencionaba la Oficina, en el punto 41 de las Conclusiones, que originalmente figuraba como párrafo 13 del proyecto de recomendación, se reproducía el contenido del actual artículo 13, 2, b) del Convenio. Teniendo en cuenta las respuestas de los mandantes, que señalaban esta duplicación, y al no contar con apoyo significativo para mantener este párrafo, la Oficina lo ha suprimido. (Pág. 54).	
Artículo 14 Todo Miembro, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, prescribirá sanciones	Aunque ha habido una fuerte oposición al cambio en el texto de las Conclusiones propuesto por la Oficina que consistía en sustituir el	Estamento Estado: No hay observaciones. Estamento Trabajador:

adecuadas en los casos de violación de la legislación relativa a los peligros biológicos en el entorno de trabajo, y se asegurará de que se apliquen efectivamente. (Pág. 96).	término «aplicar» por «prever», la Oficina lo ha mantenido (utilizando finalmente el verbo «prescribir» en la versión en español) por coherencia con el artículo 18 del Convenio núm. 81 y el artículo 24 del Convenio núm. 129. Ambos convenios utilizan el término «prescribir» para referirse a la obligación de establecer sanciones adecuadas en la legislación nacional. Para dar respuesta a las preocupaciones planteadas por los mandantes, la Oficina ha añadido «y se asegurará de que se apliquen efectivamente», con el fin de subrayar la doble obligación de prescribir sanciones en la legislación y asegurar que se apliquen en la práctica. La Oficina había invitado a los mandantes tripartitos a que formularan observaciones sobre la sustitución de la formulación «de conformidad con la legislación y la práctica nacionales» por «de conformidad con la legislación nacional». Al no haber recibido suficiente apoyo para realizar el cambio, la Oficina ha mantenido la redacción original. (Pág. 57).	Sin observaciones. Estamento Empleador: Se reitera la observación respecto del ambiente de trabajo, sin considerar el ámbito de control del empleador.
VIII. Deberes y responsabilidades de los empleadores		
Artículo 15 Los empleadores se asegurarán de que, en la medida en que sea razonable y factible, los entornos de trabajo que estén bajo su control no entrañen riesgo alguno para la seguridad y la salud debido a la exposición a peligros biológicos mediante la adopción de las medidas de prevención y protección apropiadas y necesarias. (Pág. 96).	La Oficina recuerda que en el Informe IV (3) reprodujo el punto 24 de las Conclusiones en este artículo. Habida cuenta del amplio apoyo recibido, el texto se mantiene sin cambios. (Pág. 58).	Estamento Estado: No hay observaciones. Estamento Trabajador: Sin observaciones. Estamento Empleador: Llama la atención que éste es el único artículo que se refiere al ambiente laboral que está bajo el control del empleador, por lo que subsiste la preocupación de que en el resto del texto

		se esté refiriendo al entorno laboral cualquiera sea, independiente de las posibilidades del empleador de controlar los riesgos Esta parte de la redacción ayuda bastante: <i>"Los empleadores se asegurarán de que, en la medida en que sea razonable y factible,"</i>
Artículo 16 Los empleadores adoptarán, de conformidad con la legislación nacional y los convenios colectivos aplicables, medidas de prevención y protección como resultado de una evaluación adecuada de los riesgos biológicos en el entorno de trabajo, garantizando, según proceda, una perspectiva de género. En particular, estas medidas consistirán en: a) establecer, en consulta con los trabajadores y sus representantes, sistemas adecuados y apropiados para realizar, revisar y, cuando sea necesario, actualizar las	En el texto del proyecto de convenio que figura en el Informe IV (3), la Oficina fusionó los puntos 25 y 26 de las Conclusiones en un único artículo para mayor claridad. También suprimió la referencia a «los deberes y responsabilidades de los empleadores con respecto a los peligros biológicos en el entorno de trabajo» del texto introductorio para evitar duplicaciones y desplazó la referencia a la legislación nacional y a los convenios colectivos aplicables para dejar claro que se aplica a las medidas de prevención y protección. Una gran mayoría de Gobiernos y organizaciones de trabajadores apoyaron estos cambios. Algunas organizaciones de empleadores también se mostraron de acuerdo con ellos, pero quisieron que se mantuviera la referencia a «los peligros biológicos en el entorno de trabajo». En respuesta a estas consideraciones, la Oficina ha mantenido esta referencia en el texto introductorio. La Oficina toma nota de las propuestas de revisar el término «perspectiva de género», pero no lo ha cambiado, puesto que este se	Estamento Estado: No hay observaciones. Estamento Trabajador: Sin observaciones. Estamento Empleador: Es imposible garantizar una perspectiva de género ya que no es un concepto jurídico.

evaluaciones de los riesgos que presentan los peligros biológicos para la seguridad y la salud de los trabajadores, teniendo debidamente en cuenta a los trabajadores que pueden requerir una protección especial; b) adoptar todas las medidas razonables y factibles para eliminar los peligros biológicos en el entorno de trabajo o, cuando ello no sea posible, controlar y minimizar los riesgos debidos a dichos peligros, teniendo debidamente en cuenta la jerarquía de los controles; c) aplicar medidas de prevención y protección efectivas tomando en consideración las características de los peligros biológicos y el grado de preocupación que susciten; d) proporcionar, mantener y reemplazar, en caso necesario y sin que ello suponga gasto alguno para los trabajadores, un equipo de protección personal adecuado, de conformidad con la jerarquía de los controles, e impartir formación sobre su uso; e) realizar una vigilancia regular del entorno de trabajo y de la salud de los trabajadores que sea adecuada y apropiada a los riesgos laborales, teniendo en cuenta la práctica nacional; f) supervisar los procesos de trabajo y revisar de forma regular la eficacia de las medidas de prevención y control, incluida la disponibilidad de equipos de protección personal adecuados;	adoptó tras un prolongado debate en la primera reunión de la Comisión. Las propuestas para añadir nuevos apartados no se han incorporado porque no contaban con suficiente apoyo. (Pág. 59). a) En el proyecto de convenio incluido en el Informe IV (3), la Oficina había añadido «con determinadas condiciones» en el apartado a) para mantener la coherencia con artículos anteriores. Sin embargo, al no contar con un fuerte apoyo de los mandantes, esta formulación no se ha mantenido. (Pág. 60). b) La Oficina recuerda que había añadido el término «peligros biológicos en el entorno de trabajo» en el apartado b), teniendo en cuenta la jerarquía de los controles y que la eliminación de los peligros está claramente establecida en la terminología de la seguridad y la salud en el trabajo. Se ha mantenido la formulación por el amplio apoyo recibido de los Gobiernos y las organizaciones de trabajadores. (Pág. 60). c) La Oficina recuerda que incorporó el punto 25 de las Conclusiones como apartado c) y sustituyó «se deberían optimizar las medidas de prevención y protección» por «aplicar medidas de prevención y protección efectivas» en aras de la claridad y la coherencia con otros instrumentos. Estos cambios recibieron un amplio apoyo de la mayoría de los Gobiernos y organizaciones de trabajadores. Aunque algunas organizaciones de empleadores	
---	--	--

g) tomar medidas de precaución cuando la información disponible sea insuficiente para evaluar adecuadamente los riesgos; h) proporcionar información, instrucciones y formación sobre los peligros biológicos en el entorno de trabajo y sobre las medidas de prevención y protección aplicables a los directores, supervisores, trabajadores y representantes de los trabajadores, a intervalos oportunos y regulares, durante el tiempo de trabajo remunerado y, en la medida de lo posible, durante el horario de trabajo normal; i) asegurar que todos los trabajadores estén convenientemente informados, en una forma accesible y un lenguaje comprensible, de los riesgos debidos a la exposición a peligros biológicos y de las medidas de	expresaron su preocupación por las evaluaciones de los riesgos y la aplicabilidad del punto 25 a todos los apartados, la Oficina ha mantenido estos cambios ante el fuerte apoyo recibido de la mayoría de los encuestados. (Pág. 61). d), f), h), i),j) La Oficina recuerda que el apartado d) corresponde al punto 26, c) de las Conclusiones, mientras que los apartados f), h), i) y j) son idénticos a los apartados correspondientes del punto 26. Aunque algunos encuestados propusieron cambios, en particular en los apartados d) y j), estos no se incorporaron por el escaso apoyo que recibieron de los mandantes. (Pág.62). e) . de una evaluación de los riesgos» en el apartado e) del texto propuesto para el convenio en el Informe IV (3), porque esta formulación ya figuraba en el texto introductorio. Los mandantes respaldaban ampliamente este cambio. Sin embargo, varios mandantes señalaron que en el texto introductorio no se mencionaba la «práctica» y solicitaron que se hiciera referencia a ella. La Oficina recuerda que en el texto adoptado por la Comisión para el párrafo 26, d) de las Conclusiones se hacía referencia a «la legislación y la práctica nacionales» cuando se hablaba de la vigilancia de la salud. Para responder a estas observaciones y mejorar la coherencia, la Oficina ha insertado la expresión «teniendo en cuenta la práctica nacional» en el apartado e). Se ha tomado nota de las propuestas de revisar más a fondo la redacción	
---	--	--

prevención y protección aplicables antes de que inicien toda tarea que entrañe tales riesgos, cuando se produzcan cambios en los métodos y materiales de trabajo o en la evaluación de los riesgos a la luz de nueva información, y, de ser necesario, a intervalos regulares; j) investigar los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y, según proceda, los incidentes peligrosos relacionados con la exposición a peligros biológicos en el entorno de trabajo a fin de determinar las causas y tomar las medidas necesarias para impedir que vuelva a producirse un evento similar, en cooperación con los comités de seguridad y salud en el trabajo o los representantes de los trabajadores. (Pág. 97).	del apartado e) o de dividirlo en dos apartados separados, sobre la vigilancia del medio ambiente y la vigilancia médica respectivamente, pero dichas propuestas no recibieron un amplio apoyo y, por lo tanto, no se han incorporado. (Pág. 63). La Oficina recuerda que, en el texto del proyecto de convenio incluido en el Informe IV (3), cambió el lugar del apartado sobre medidas de precaución para situarlo después del apartado sobre medidas de prevención y control. También sustituyó «cuando no se disponga de suficiente información» por «cuando la información sea insuficiente» para mejorar la claridad. La mayoría de los Gobiernos y de las organizaciones de trabajadores apoyaron tanto el cambio de posición del apartado como la nueva redacción. Sin embargo, varias organizaciones de empleadores se opusieron a este cambio, alegando que les preocupaba la indefinición de las medidas de precaución y su incompatibilidad con los principios de SST de la OIT, en particular en lo que respecta a las obligaciones de los empleadores. Habida cuenta del amplio apoyo de los Gobiernos y las organizaciones de trabajadores, se ha mantenido la ubicación del apartado y la redacción revisada. (Pág. 64). (leer comentario pertinente Pág.62).	
Artículo 17 Siempre que dos o más empleadores desarrollen simultáneamente actividades en un mismo lugar de trabajo, estos deberán colaborar en cuanto a la forma de asegurar la seguridad y salud de los	La Oficina recuerda que en este artículo se reproduce el punto 27 de las Conclusiones con algunos pequeños ajustes de redacción. Aunque algunos Gobiernos y empleadores propusieron cambios, la Oficina señala que la redacción	Estamento Estado: No hay observaciones. Estamento Trabajador: Sin observaciones. Estamento Empleador:

trabajadores en relación con la exposición a los peligros biológicos en el entorno de trabajo, sin perjuicio de la responsabilidad de cada empleador con respecto a sus trabajadores.	actual había sido debatida y acordada por la Comisión. A la luz del apoyo recibido, el texto no se ha modificado. (Pág. 64).	Sin observaciones.
Artículo 18 Los empleadores, en función del tamaño y la naturaleza de sus actividades, establecerán planes y procedimientos de preparación y respuesta para hacer frente a los accidentes, incidentes y emergencias relacionados con los peligros biológicos en el entorno de trabajo, teniendo en cuenta los brotes de enfermedades transmisibles. Estos planes y procedimientos serán coherentes con las orientaciones proporcionadas por las autoridades competentes.	La Oficina recuerda que, para mejorar la claridad, realizó pequeños cambios editoriales en el punto 28 de las Conclusiones, que recibieron un amplio apoyo de las organizaciones de trabajadores y los Gobiernos y un menor apoyo de los empleadores. También invitó a los mandantes tripartitos a que formularan observaciones acerca de la conveniencia de cambiar el término «medidas» por «planes y procedimientos» por coherencia con la terminología utilizada en el artículo 9 del Convenio núm. 174. Esta propuesta recibió un fuerte apoyo de la mayoría de los Gobiernos y organizaciones de empleadores y tuvo una aceptación considerable entre las organizaciones de trabajadores, aunque una minoría de ellas se opuso. A la luz del amplio apoyo recibido, se ha sustituido «medidas» por «planes y procedimientos» en ambas frases del artículo para mantener la coherencia con el Convenio núm. 174. No se ha modificado el texto para reflejar otras propuestas específicas que formularon los mandantes, porque estas no contaron con un amplio consenso. (Pág. 65).	Estamento Estado: No hay observaciones. Estamento Trabajador: Sin observaciones. Estamento Empleador: los empleadores que deben tener los planes y procedimientos de preparación y respuesta para emergencias son los mismos que los sectores del número 9 de la recomendación, no todos.
IX. Derechos y deberes de los trabajadores y sus representantes		
Artículo 19 Con respecto a los peligros biológicos en el entorno de trabajo,	La Oficina recuerda que propuso varias modificaciones a este artículo. El texto introductorio se revisó para suprimir las palabras	Estamento Estado: No hay observaciones. Estamento Trabajador:

los trabajadores y sus representantes tendrán derecho a: a) ser consultados sobre la detección de peligros y las evaluaciones de los riesgos realizadas por el empleador o las autoridades competentes; b) recibir información y formación sobre los peligros y riesgos biológicos en el entorno de trabajo, así como sobre las medidas de prevención y protección apropiadas y su aplicación; c) ser consultados sobre las medidas de prevención y protección para sí mismos y los demás trabajadores y participar en su aplicación; d) examinar los aspectos pertinentes relacionados con la exposición a peligros biológicos en el entorno de trabajo, y ser consultados a este respecto por el empleador; e) participar en las investigaciones de accidentes del trabajo, enfermedades profesionales y, según proceda, incidentes peligrosos y ser consultados sobre las conclusiones de estas investigaciones; f) recibir los informes sobre la vigilancia de la salud de los trabajadores, con sujeción a las normas de confidencialidad de los datos personales y médicos; g) acudir a las autoridades competentes si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados no son suficientemente eficaces para asegurar una protección adecuada; h) ser transferidos a otro puesto de trabajo, de conformidad con la legislación nacional y por recomendación de los servicios de	«con respecto a los peligros biológicos en el entorno de trabajo» a fin de evitar redundancias, y la formulación «deberían tener, entre otros, los siguientes derechos» se sustituyó por «tendrán derecho a» para mejorar la claridad. Se reordenaron los apartados a) y b) para mejorar la estructura y se realizaron cambios editoriales en el apartado h) para facilitar la lectura. La Oficina también invitó a los miembros a que formularan observaciones sobre la posibilidad de suprimir «exámenes médicos» en el apartado f) para armonizarlo con el Convenio (núm. 161) y la Recomendación (núm. 171) sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985, así como con los <i>Principios directivos técnicos y éticos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores</i> de la OIT. Varios Gobiernos y organizaciones de empleadores se opusieron a la supresión de «con respecto a los peligros biológicos en el entorno de trabajo». En consecuencia, la Oficina ha mantenido la referencia. Hubo pocas objeciones a la expresión «tendrán derecho a», por lo que este cambio se ha mantenido. La Oficina examinó detenidamente las propuestas de añadir «de conformidad con la legislación y la práctica nacionales» y las referencias al artículo 19 del Convenio núm. 155, pero optó por mantener el texto inicial en aras de la coherencia y la claridad. Las observaciones sobre el apartado h) fueron dispares y algunos mandantes expresaron su preocupación por la posibilidad de que las recomendaciones pudieran provenir de autoridades distintas de	Sin observaciones. Estamento Empleador: Sin observaciones.
--	---	---

salud en el trabajo, cuando la permanencia en un determinado puesto esté contraindicada por motivos de salud, siempre que ese otro puesto esté disponible y que tengan las cualificaciones necesarias o puedan recibir capacitación para ocuparlo; i) recibir tratamiento médico y rehabilitación, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, en caso de enfermedades, dolencias o lesiones causadas o agravadas por la exposición a peligros biológicos; j) ser protegidos contra todo tipo de discriminación por haber contraído o transmitido una enfermedad causada por la exposición a peligros biológicos. (Pág. 98).	los servicios de salud en el trabajo. Habida cuenta de que la redacción actual refleja el texto adoptado por la Comisión, la Oficina no lo ha modificado. Una mayoría sustancial respaldó la eliminación de «los exámenes médicos» del apartado f). En vista de este amplio consenso, la referencia se ha eliminado. (Pág. 68).	
Artículo 20 Con respecto a los peligros biológicos en el entorno de trabajo, los trabajadores: a) cumplirán, de acuerdo con las instrucciones recibidas y la formación y los medios facilitados por sus empleadores, las medidas de seguridad y salud en el trabajo prescritas, entre otras cosas en lo relativo al manejo y el uso apropiados de equipos de protección personal adecuados, instalaciones y otros equipos puestos a su disposición a tal fin; b) informarán de inmediato a su superior jerárquico directo sobre toda situación que, a su juicio, pueda presentar un peligro biológico o un riesgo para su seguridad o salud o la de otras personas; c) cooperarán con el empleador y otros trabajadores a fin de determinar y aplicar adecuadamente las medidas de	La Oficina Internacional recuerda que había sustituido el texto «Los trabajadores deberían tener, entre otros, los siguientes deberes en relación con los peligros biológicos en el entorno de trabajo» por «Se impondrá a los trabajadores la obligación de» en el texto introductorio del punto 21 de las Conclusiones, para mejorar la claridad y armonizarlo con anteriores artículos. Aunque algunos Gobiernos y la mayoría de las organizaciones de trabajadores apoyan este cambio, varias organizaciones de empleadores se oponen a él. Para tener en consideración las diferentes opiniones, la Oficina ha sustituido «Se impondrá a los trabajadores la obligación de» por «Con respecto a los peligros biológicos en el entorno de trabajo, los trabajadores», en consonancia con los artículos 19 y 21.	Estamento Estado: No hay observaciones. Estamento Trabajador: Sin observaciones. Estamento Empleador: Sin observaciones.

seguridad y salud en el trabajo relativas a los peligros biológicos. (Pág. 99).	En el apartado a), la Oficina había eliminado «en relación con la prevención y protección de los peligros biológicos» para evitar redundancias. Aunque las organizaciones de trabajadores expresaron su preferencia por la redacción original, la mayoría de los Gobiernos apoyaron los cambios, por lo que estos se han mantenido. Además, la Oficina ha suprimido «para sí mismos y para los demás», puesto que las medidas de seguridad y salud en el trabajo se aplican ya a ambos. En el apartado b), la Oficina había sustituido «condición de trabajo» por «situación» para mantener la coherencia con el artículo 19, f) del Convenio núm. 155. Habida cuenta del apoyo generalizado de los Gobiernos y de varias organizaciones de empleadores y de la ausencia de objeciones importantes por parte de las organizaciones de trabajadores, la Oficina ha mantenido este cambio. Además, la Oficina ha sustituido «supervisor inmediato» por «supervisor jerárquico directo» para mejorar la claridad lingüística y armonizar la redacción con la del artículo 21, b). En el apartado c), la Oficina había añadido «en el entorno de trabajo» para aclarar el alcance de la obligación, pero como esta información ya se encuentra en el texto introductorio, la formulación se ha eliminado del apartado c). (Pág. 69).	
Artículo 21 Con respecto a los peligros biológicos en el entorno de trabajo, además de los derechos y deberes mencionados, los trabajadores:	La Oficina recuerda que modificó el texto introductorio para hacer referencia tanto a los derechos como a los deberes de los trabajadores. Este cambio tuvo un	Estamento Estado: No hay observaciones. Estamento Trabajador: Sin observaciones.

a) tendrán derecho a interrumpir una situación de trabajo sin sufrir consecuencias injustificadas cuando tengan motivos razonables para creer que presenta un peligro inminente y grave para su vida o salud; b) informarán de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un peligro inminente y grave para su vida o salud; c) no podrán ser obligados por el empleador a reanudar una situación de trabajo en la que persista un peligro inminente y grave para su vida o salud hasta que el empleador haya tomado medidas correctivas. (Pág. 99).	amplio apoyo de los mandantes. Sin embargo, varios encuestados, entre los que se incluyen organizaciones de empleadores y algunos Gobiernos, propusieron añadir una referencia a los peligros biológicos en el texto introductorio. Para responder a estas preocupaciones y asegurar la coherencia con los artículos 19 y 20, la Oficina ha revisado el texto introductorio para incluir: «con respecto a los peligros biológicos en el entorno de trabajo». En el apartado a), la Oficina había eliminado la obligación de los trabajadores de informar de situaciones inminentes y graves a su supervisor inmediato, porque esto se aborda en el apartado b) y en el artículo 20, b). Las organizaciones de empleadores expresaron su preocupación por la eliminación de la expresión «sin demora», adoptada originalmente por la Comisión en el punto 31, a), que estaba en consonancia con el Convenio núm. 155. Sin embargo, esta supresión parece contar con el apoyo de la mayoría de los Gobiernos y las organizaciones de trabajadores no se oponen a ella. En vista de que la redacción del apartado b) está en consonancia con el Convenio núm. 155, la Oficina propone mantener el texto sin modificaciones. En el apartado b), la Oficina ha sustituido «forthwith» por «immediately» en la versión en inglés (un cambio que no afecta a la versión en español) y ha sustituido «supervisor inmediato» por «supervisor jerárquico directo» para evitar repeticiones. No se ha incorporado ninguna propuesta adicional porque ninguna contaba con un amplio apoyo y para	Estamento Empleador: En este artículo es de vital importancia señalar que se trata del ámbito de control del empleador.
--	---	---

	mantener la coherencia con el texto acordado por la Comisión. (Pág. 71)	
X. Métodos de aplicación		
Artículo 22 Todo Miembro dará efecto a las disposiciones del Convenio, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, por medio de la legislación, los convenios colectivos o cualquier otra medida conforme a las condiciones y a la práctica nacionales. (Pág. 99).	En el artículo 22 se reproduce el punto 32 de las Conclusiones con pequeños cambios de redacción, aceptados por la mayoría de los mandantes. (Pág. 72).	Estamento Estado: No hay observaciones. Estamento Trabajador: Sin observaciones. Estamento Empleador: Sin observaciones.
XI. Lenguaje normativo		
Artículo 23 A efectos de este Convenio, todo uso de la forma masculina genérica deberá interpretarse en el sentido de que no es excluyente y que incluye también a las mujeres, a menos que el contexto requiera proceder de otra manera. (Pág. 99).	La Oficina señala que, en su 352. ^a reunión (octubre-noviembre de 2024), el Consejo de Administración le solicitó que aplicara medidas de seguimiento sobre el lenguaje obsoleto e inapropiado en las normas internacionales del trabajo. En concreto, el Consejo de Administración solicitó a la Oficina que aplicara buenas prácticas en relación con la evolución del lenguaje normativo en los procesos de establecimiento de normas ¹⁶ . Como respuesta, la Oficina ha incluido un nuevo artículo 23 en el proyecto de convenio, bajo el título «XI. Lenguaje normativo». En este artículo se aclara que cualquier uso del género masculino debe interpretarse como inclusivo de las mujeres, a menos que el contexto indique claramente lo contrario. (Pág. 72).	Estamento Estado: No hay observaciones. Estamento Trabajador: Sin observaciones. Estamento Empleador: Sin observaciones.

2. OBSERVACIONES A LA PROPUESTA DE RECOMENDACIÓN

Texto Recomendación Informe azul	propuesto de	Comentario Oficina OIT	Observaciones estamento
--	-----------------	------------------------	----------------------------

Preámbulo y párrafo 1 La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada el 2 de junio de 2025 en su 113.ª reunión, Habiendo decidido adoptar ciertas propuestas relativas a la protección frente a los peligros biológicos en el entorno de trabajo, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, Habiendo decidido que dichas propuestas tomen la forma de una recomendación que complemente el Convenio sobre la protección frente a los peligros biológicos en el entorno de trabajo, 2025, adopta, con fecha de XX de junio de 2025, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre los peligros biológicos en el entorno de trabajo, 2025: 1. Las disposiciones de la presente Recomendación complementan las del Convenio sobre la protección frente a los peligros biológicos en el entorno de trabajo, 2025 («el Convenio»), y deberían considerarse conjuntamente con estas últimas.	La Oficina había redactado un texto estándar para el preámbulo y había insertado un párrafo 1 adicional en el proyecto de recomendación siguiendo la práctica de redacción habitual. Habida cuenta de las respuestas, el texto se mantiene sin cambios, con la excepción de la sustitución de «aplicarse» por «considerarse» en el párrafo 1. (Pág. 73)	Estamento Estado: No hay observaciones. Estamento Trabajador: Sin observaciones. Estamento Empleador: Sin observaciones.
I. Definiciones y ámbito de aplicación	La nueva parte I, «Definiciones y ámbito de aplicación», de la recomendación está en consonancia con la parte correspondiente del convenio. Incorpora los nuevos párrafos 2 a 6 a fin de proporcionar orientaciones coherentes y ejemplos detallados para la aplicación práctica. (Pág. 73)	Estamento Estado: No hay observaciones. Estamento Trabajador: Sin observaciones. Estamento Empleador: Sin observaciones.

Párrafos 2, 3 y 4 2. En referencia a las definiciones contenidas en el artículo 1, <i>a)</i> del Convenio, los peligros biológicos incluyen: a) los microorganismos patógenos y sus toxinas y alérgenos asociados, incluyendo ciertas bacterias, protozoos, hongos, oomicetos y algas; b) las células y los cultivos celulares, incluyendo tanto los cultivos primarios como las líneas celulares inmortalizadas, que estén contaminados con otros peligros biológicos o conlleven riesgos inherentes como el potencial de inducir tumores, las toxinas o los alérgenos; c) los endoparásitos, a saber, los protozoos y los helmintos; d) las entidades microbiológicas no celulares, incluyendo los virus, los priones y los materiales de ADN y de ARN recombinantes, modificados genéticamente o sintéticos. 3. Los daños para la salud humana causados por la exposición a peligros biológicos en el entorno de trabajo incluyen: a) enfermedades infecciosas como la brucelosis, la hepatitis viral, la enfermedad por el virus de la inmunodeficiencia humana, el tétanos, la tuberculosis, el carbunco y la leptospirosis, incluyendo los efectos sobre la salud secundarios a infecciones agudas o crónicas, como una enfermedad hepática secundaria a una hepatitis viral, y sus secuelas; b) enfermedades no infecciosas como los síndromes tóxicos o	Las explicaciones y modificaciones relativas a los párrafos 2, 3 y 4 de la recomendación se detallan en el comentario sobre el artículo 1, <i>a)</i> del proyecto de convenio, en el que se aclaran la definición de los peligros biológicos, la inclusión de ejemplos en la recomendación y los ajustes conexos basados en las observaciones de los mandantes. Las explicaciones y modificaciones relativas a los párrafos 5 y 6 de la recomendación se abordan en el comentario sobre el artículo 1, <i>b)</i> del proyecto de convenio, en el que se aclaran la definición de la «exposición a los peligros biológicos» y se incorporan ajustes clave, como las precisiones sobre los modos de transmisión y las vías de exposición, basadas en las observaciones de los mandantes. (Pág. 73)	Estamento Estado: En el punto 3 letra a), se sugiere colocar después de “leptospirosis” la frase “entre otros”, para dejar claro que estos son algunos ejemplos, que este listado no es exhaustivo. Estamento Trabajador: Coincidimos con el Estamento Estado de incluir la frase “entre otros”. Estamento Empleador: Sin observaciones.
---	---	--

inflamatorios asociados a alérgenos o toxinas bacterianas o fúngicas; c) defunciones, lesiones corporales o enfermedades que tengan su origen en un accidente de trabajo que implique la exposición a un peligro biológico en el entorno de trabajo. 4. La salud abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.		
Párrafos 5 y 6 Los modos de transmisión mencionados en el artículo 1, b) del Convenio incluyen: a) la transmisión por vía aérea, que implica los peligros biológicos que se transmiten por el aire o se hallan en suspensión en el aire; b) la transmisión directa, en la que intervienen organismos vivos, incluidos los humanos y animales, que transmiten un peligro biológico por contacto directo; c) la transmisión indirecta, que se produce a través de vectores y otros transmisores como agua, alimentos, materiales orgánicos, fluidos corporales o fómites. 6. Las vías de exposición mencionadas en el artículo 1, b) del Convenio incluyen la inhalación, la ingesta, la lesión percutánea y la absorción. Estas vías suelen depender de las características del peligro biológico y del entorno de trabajo.	Las explicaciones y modificaciones relativas a los párrafos 5 y 6 de la recomendación se abordan en el comentario sobre el artículo 1, b) del proyecto de convenio, en el que se aclaran la definición de la «exposición a los peligros biológicos» y se incorporan ajustes clave, como las precisiones sobre los modos de transmisión y las vías de exposición, basadas en las observaciones de los mandantes. (Pág. 73)	Estamento Estado: No hay observaciones. Estamento Trabajador: Sin observaciones. Estamento Empleador: Sin observaciones.

II. Medidas de prevención y protección		
Párrafo 7 Los Miembros deberían tomar medidas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a fin de velar por que las personas que diseñen fabriquen, importen, suministren o cedan sustancias biológicas a las que pudieran estar expuestos los trabajadores durante su trabajo: a) se aseguren, en la medida en que sea razonable y factible, de que tales sustancias no supongan ningún peligro para la seguridad y salud de quienes las utilicen correctamente; b) faciliten información relativa al uso correcto y las propiedades peligrosas de tales sustancias, entre otras cosas mediante fichas de datos de seguridad y salud, en caso de que estén disponibles, así como instrucciones sobre cómo evitar peligros conocidos; c) efectúen estudios e investigaciones o se mantengan al corriente de cualquier otra forma de la evolución de los conocimientos científicos y técnicos necesarios para dar cumplimiento a lo dispuesto en los apartados a) y b); d) tengan debidamente en cuenta las Recomendaciones de las Naciones Unidas relativas al Transporte de Mercancías Peligrosas, el Convenio de Basilea sobre el Control de los Movimientos Transfronterizos de los Desechos Peligrosos y su Eliminación, la Convención sobre la Prohibición del Desarrollo, la Producción y el Almacenamiento de Armas Bacteriológicas (Biológicas) y	La Oficina había incorporado el punto 15 del proyecto de conclusiones en el párrafo 2 del proyecto de recomendación con leves ajustes editoriales y había solicitado observaciones sobre su ubicación. La Oficina también había solicitado observaciones sobre la referencia a tratados como la Convención sobre Armas Biológicas y el Reglamento Sanitario Internacional en el apartado d) para adecuar el texto a los marcos internacionales y mejorar la coherencia de las medidas de seguridad y salud en el trabajo. La mayoría de los Gobiernos y organizaciones de trabajadores se mostraron conformes con la ubicación del punto, que ahora se ha convertido en el párrafo 7 del proyecto de recomendación, y con la inclusión de referencias a tratados y marcos internacionales pertinentes y algunos Gobiernos propusieron aclaraciones. Una minoría de Gobiernos y organizaciones de empleadores se opusieron al párrafo, por temor a que pudiera generar confusión y sobrepasar el ámbito de aplicación del Convenio núm. 155. La Oficina ha mantenido los cambios propuestos, en vista de que contaban con el apoyo de la mayoría de los mandantes. (Pág. 75).	Estamento Estado: Se sugiere consultar a la Oficina sobre la definición de “sustancia biológica”, pues no está mencionada en la propuesta de Convenio. Existe una breve alusión a sustancia biológica en las Directrices (OIT, 2022) en el punto 2.1. “Identificación de los peligros biológicos y evaluación de los riesgos”, en la Lista no exhaustiva de peligros biológicos asociados con actividades laborales, en “Trabajo en los servicios de salud y comunitarios”, dice: <i>Posibles peligros y riesgos: Transmisión aérea de agentes patógenos virales, bacterianos o fúngicos, así como de sustancias y estructuras producidas por estos.</i> Estamento Trabajador: Sin observaciones. Estamento Empleador: Sin observaciones.

Toxínicas y sobre Su Destrucción y el Reglamento Sanitario Internacional.		
Párrafo 8 <i>[Las medidas de preparación y respuesta, como planes y procedimientos, que se establezcan en virtud del artículo 7, 2), a) del Convenio deberían incluir:</i> <i>a) la preparación o actualización de la reglamentación relativa a la gestión de accidentes y emergencias;</i> <i>b) los sistemas de alerta temprana;</i> <i>c) las medidas que deben adoptarse en el entorno de trabajo en caso de brotes infecciosos, epidemias o pandemias;</i> <i>d) los mecanismos de coordinación y comunicación con las autoridades de salud pública;</i> <i>e) la colaboración nacional e internacional en el ámbito de la investigación;</i> <i>f) la dotación de personal de emergencias apropiado, incluido el despliegue de capacidad de refuerzo y la asignación flexible de los recursos;</i> <i>g) el funcionamiento eficaz de los centros de salud y los servicios esenciales;</i> <i>h) la preparación material;</i> <i>i) la colaboración entre las autoridades competentes en salud pública, gestión del agua y los desechos, salud en el trabajo y salud veterinaria, y otros asociados;</i> <i>j) los sistemas de respuesta rápida en materia de salud pública y la comunicación en tiempo real de consejos de expertos para</i>	La Oficina había invitado a los mandantes a que formularan observaciones sobre un texto revisado en el que se insertaba «accidentes y» antes de «emergencias», se sustituía «medidas» por «planes y procedimientos» por coherencia con el texto del proyecto de convenio, y se incorporaban disposiciones detalladas relativas a los planes de preparación y respuesta que cubrían las actualizaciones de la reglamentación, los sistemas de alerta temprana, la colaboración intersectorial, la preparación material y la formación para la gestión de peligros biológicos. La mayoría de los Gobiernos y organizaciones de trabajadores apoyaron los cambios propuestos, y algunos sugirieron enmiendas o pidieron aclaraciones, en particular en relación con el apartado h). Entre las organizaciones de empleadores hubo división de opiniones: un número significativo rechazó la propuesta, mientras que otros la apoyaron o propusieron ajustes. En vista del apoyo generalizado de los mandantes, la Oficina ha mantenido los cambios propuestos. (Pág. 76).	Estamento Estado: Se sugiere incorporar aspectos desarrollados en las Directrices (OIT, 2022), Capítulo 2. Gestión de los riesgos en el lugar de trabajo. 2.2. Medidas de control Letra a). Se refiere a condiciones de higiene, ventilación, disponibilidad de agua, instalaciones sanitarias. Letra b) Contención biológica Letra c) Contención física Letra d) Restricciones del trabajo Letra e) Protección operacional Letra f) Reducción al mínimo del riesgo Estamento Trabajador: Sin observaciones. Estamento Empleador: La reglamentación nacional debe establecer las medidas en que son de responsabilidad del empleador en el ámbito de control, lo demás pertenece a la salud común.

prepararse ante brotes infecciosos y gestionarlos; k) la formación de los proveedores de servicios de salud en el trabajo sobre los posibles peligros biológicos, con el apoyo de la vigilancia clínica o basada en laboratorios.		
Párrafo 9 <i>Los sectores y ocupaciones a los que se hace referencia en el artículo 7, 2), d), i) del Convenio deberían incluir:</i> a) el sector de la salud; b) el trabajo agropecuario, incluidos el sector animal, el sector vegetal y el sector cerealero; c) el sector del agua y los desechos; d) el trabajo de limpieza y mantenimiento; e) el trabajo humanitario; f) el trabajo en laboratorios; g) los sectores biotecnológico y farmacéutico; h) los servicios funerarios y los trabajos mortuorios; i) las ocupaciones cruciales para el funcionamiento de la sociedad y su bienestar durante emergencias de salud pública, determinadas mediante una evaluación de los riesgos biológicos por las autoridades competentes.	La Oficina también había propuesto ampliar la lista de sectores y subsectores sobre la base de varias enmiendas que se habían presentado, pero aún no habían sido discutidas por la Comisión. La mayoría de los Gobiernos apoyaron las propuestas de la Oficina y varios de ellos sugirieron que se añadieran ciertos sectores para completar la cobertura. La mayoría de las organizaciones de empleadores rechazaron la ampliación de la lista y abogaron por la flexibilidad, para lo que propusieron sustituir «corren» por «pueden correr» antes de «un mayor riesgo». Las organizaciones de trabajadores apoyaron el reconocimiento de las situaciones específicas de los trabajadores en situación de riesgo y subrayaron que la lista debería ser ilustrativa y completa, pero no excluyente ni exhaustiva. En respuesta a las observaciones recibidas, la Oficina ha simplificado el texto introductorio, que ahora hace referencia al artículo 7, 2), d), i) del convenio. La Oficina aclara que, en consonancia con las prácticas de redacción de las normas de la OIT, la palabra «incluir» indica que la lista no es exhaustiva. Habida cuenta de que no hubo objeciones significativas a los añadidos en los	Estamento Estado: De acuerdo con la nómina de sectores. Se sugirió por el Estamento Trabajador incluir a la medicina forense, pues en Chile se asume, por ejemplo, que el Servicio Médico Legal es parte del sector salud y no es así. La letra i) da espacio a que esta nómina no sea cerrada. Estamento Trabajador: Coincide con observación mencionada en párrafo anterior por Estamento Estado y propuesto por nuestro Estamento en el artículo 9. Estamento Empleador: Sin observaciones, en el entendido que la letra j) permite la evaluación de determinados sectores productivos como ocurrió durante el COVID 19

	apartados c), g) y h) y de que las propuestas de algunos mandantes de añadir nuevos sectores no obtuvieron un amplio apoyo, se ha mantenido el texto propuesto por la Oficina, con las siguientes salvedades: se han eliminado los ejemplos «(como la ganadería o las aves de corral)» y «incluidos la limpieza de hospitales y el mantenimiento industrial;», y se ha insertado «el trabajo de limpieza y mantenimiento» como apartado independiente. La inserción del apartado i) sobre las ocupaciones cruciales para el funcionamiento de la sociedad y su bienestar durante las emergencias de salud pública se aborda en el comentario de la Oficina sobre el artículo 7 del convenio. (Pág. 79)	
Párrafo 10 <i>Las categorías de trabajadores a las que se hace referencia en el artículo 7, 2), d), ii) del Convenio deberían incluir:</i> a) las mujeres embarazadas o lactantes; b) los trabajadores jóvenes; c) los trabajadores de edad; d) los trabajadores con discapacidad; e) los trabajadores con una predisposición médica a infecciones o alergias, incluidos los trabajadores inmunodeprimidos; f) los trabajadores que necesitan protección debido a su situación social y a múltiples desventajas; g) los trabajadores migrantes.	La Oficina recuerda su propuesta de suprimir el apartado relativo a los «los trabajadores que necesitan protección debido a su situación social y a múltiples desventajas» y añadir «los trabajadores migrantes» a la lista de categorías de trabajadores que pueden requerir una protección especial en determinadas condiciones. Las observaciones revelaron que los Gobiernos y las organizaciones de trabajadores eran mayoritariamente partidarias de mantener la redacción original y pusieron de relieve la importancia de abordar las desventajas sociales. También hubo un amplio consenso sobre la necesidad de añadir a los «trabajadores migrantes» a la lista. Mientras que las organizaciones de empleadores apoyaban en gran medida que se suprimiera el apartado original y se oponían a añadir «los trabajadores migrantes»,	Estamento Estado: No hay observaciones. Estamento Trabajador: Sin observaciones. Estamento Empleador: las categorías de trabajadores jóvenes, en situación social de desventaja y migrantes deben sacarse de la lista ya que se producen discriminaciones respecto del tratamiento de los trabajadores en general sin una justificación jurídica y sin causas sanitarias.

	las organizaciones de trabajadores destacaban la importancia de reconocer otras categorías vulnerables. A la luz de estas observaciones, la Oficina ha mantenido el apartado f) en su forma original, con el añadido de «los trabajadores migrantes». (Pág. 81)	
Párrafo 11 <i>Al elaborar disposiciones y directrices para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo con respecto a los peligros biológicos en el entorno de trabajo, los Miembros deberían tener debidamente en cuenta las orientaciones técnicas y prácticas pertinentes, internacionalmente acordadas, que la Organización Internacional del Trabajo y otras organizaciones competentes han formulado, y promover un enfoque sistémico de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, como el enfoque establecido en las Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001).]</i>	A la luz de las respuestas, el texto permanece prácticamente sin cambios, a excepción de la sustitución del término «medidas» por «disposiciones» y del término «orientaciones» por «directrices», por coherencia con el artículo 6 del convenio. (Pág. 81).	Estamento Estado: No hay observaciones. Estamento Trabajador: Sin observaciones. Estamento Empleador: Sin observaciones.
		Estamento Estado: No hay observaciones. Estamento Trabajador: Sin observaciones. Estamento Empleador: Sin observaciones.
Párrafos 12 y 13 12. Las disposiciones y directrices nacionales a las que se hace referencia en el artículo 7, 1) del Convenio deberían:	En los párrafos 12 y 13 de la recomendación se reflejan las orientaciones técnicas examinadas en el artículo 7 del convenio. Las observaciones y modificaciones relativas a estos párrafos se abordan	Estamento Estado: No hay observaciones. Estamento Trabajador: Sin observaciones.

a) seguir la jerarquía de los controles; b) abordar, según proceda, las medidas de prevención y control de infecciones, las medidas de control basadas en los riesgos relativas a la bioseguridad y la bioprotección, como los niveles de contención en los laboratorios, la ventilación, el control de vectores, los procedimientos de descontaminación y desinfección, así como los procedimientos basados en los riesgos para manipular y eliminar los desechos peligrosos; c) considerar las incertidumbres relativas a la presencia de peligros biológicos en organismos vivos, vectores u otros posibles transmisores; d) ser adecuadas y proporcionadas al nivel de riesgo de exposición en cada sector u ocupación y a los peligros detectados y los riesgos evaluados por las autoridades competentes. 13. Los Miembros pueden considerar varios enfoques para especificar medidas de control de los riesgos apropiadas y proporcionadas, que podrían incluir reglamentos, políticas o directrices para trabajos que impliquen ciertos tipos de peligros biológicos y la clasificación de los peligros biológicos por grupos de riesgo o peligro, en función de sus características y perfiles epidemiológicos.	en el comentario sobre el artículo 7. (Pág. 81).	Estamento Empleador: Sin observaciones.
Párrafo 14 Reconociendo que muchos peligros biológicos crean riesgos transfronterizos, los Miembros deberían promover que tanto los empleadores nacionales como los multinacionales provean condiciones adecuadas de seguridad y salud en el trabajo y	La Oficina había propuesto que esta disposición se incluyera como párrafo 7 en la parte relativa a las «Medidas de prevención y protección», para complementar los aspectos de prevención específicos de los párrafos anteriores y reflejar la dimensión transfronteriza de los riesgos biológicos.	Estamento Estado: No hay observaciones. Estamento Trabajador: Sin observaciones. Estamento Empleador: Sin observaciones.

contribuyan a una cultura de prevención a fin de eliminar los peligros o reducir al mínimo estos riesgos.	Por coherencia con otras normas laborales internacionales ya adoptadas, la Oficina propuso sustituir «salud y seguridad» por «seguridad y salud». Para reflejar la terminología establecida en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, propuso utilizar la formulación «eliminar los peligros o reducir al mínimo estos riesgos» y eliminar «en el trabajo» después de «cultura preventiva en materia de salud». Estas propuestas fueron ampliamente aceptadas y el texto se ha revisado en consecuencia. Además, la Oficina cambió «preventiva» por «de prevención» para armonizarlo con la redacción del artículo 1, d) del Convenio núm. 187 y suprimió «en materia de salud» antes de «a fin de eliminar los peligros» para evitar redundancias. (Pág. 82).	
III. Protección social y del empleo	La Oficina recuerda que propuso incluir disposiciones relativas a las prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y a la seguridad de los ingresos (párrafos 9 y 10) y a la protección contra el despido (párrafo 11) en la parte III, y cambiar el título de esta parte por «Protección social y del empleo». El objetivo era poner de relieve las interrelaciones entre la exposición profesional a los peligros biológicos, la protección social y la seguridad y salud en el trabajo. Aunque varios mandantes se mostraron a favor de estos añadidos destinados a reforzar la cobertura de la protección social, otros expresaron su preocupación por que estas cuestiones excedieran el ámbito de aplicación del instrumento y consideraban que era	Estamento Estado: No hay observaciones. Estamento Trabajador: Sin observaciones, coincidiendo plenamente con la Oficina en sus observaciones incluidas en la página 83. Estamento Empleador: Sin observaciones.

	mejor abordarlas en la legislación laboral o en la legislación sobre seguridad social. La Oficina señala que las referencias a la protección social se incluyen en instrumentos de SST anteriores de la OIT, como el artículo 21, 4) del Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162) y el artículo 11, 4) del Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 148), que abordan la protección de los ingresos de los trabajadores que se retiran de la exposición profesional a peligros biológicos por prescripción médica. En vista de estas consideraciones, la Oficina ha mantenido su propuesta, poniendo de relieve la pertinencia de estas disposiciones para hacer frente a las consecuencias de la exposición profesional a los peligros biológicos. (Pág. 83).	
Párrafo 15 <i>[Al aplicar lo dispuesto en el artículo 12 del Convenio, los Miembros deberían tener debidamente en cuenta el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), el Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121), la Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121) y la Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194).]</i>	La Oficina había invitado a los mandantes a que formularan observaciones acerca de la conveniencia de incluir una referencia al Convenio núm. 102 en el párrafo 9 (que ahora se ha convertido en el párrafo 15). Aunque algunos Gobiernos y organizaciones de empleadores expresaron ciertas reservas, la Oficina ha mantenido la referencia al Convenio núm. 102 por su pertinencia a la hora de proporcionar orientaciones a los mandantes. En el artículo 12 del proyecto de convenio se abordan las prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales por la exposición profesional a peligros biológicos, en consonancia con las disposiciones fundamentales del Convenio núm. 102, que ofrece	Estamento Estado: No hay observaciones. Estamento Trabajador: Sin observaciones. Estamento Empleador: Sin observaciones.

	orientaciones concretas sobre cómo deben aplicarse estas prestaciones en la práctica. (Pág. 84).	
Párrafo 16 Los Miembros deberían esforzarse por proporcionar acceso a la seguridad básica del ingreso durante los periodos de confinamiento o cuarentena.	La Comisión adoptó una enmienda sobre el acceso a la protección de los ingresos y pidió a la Oficina que la incluyera en el proyecto de recomendación. La Oficina la ha incorporado como párrafo 16, porque la protección de los ingresos forma parte de la protección social. La Oficina también invitó a los mandantes tripartitos a que indicaran si consideraban que el término «protección de los ingresos» debería sustituirse por «seguridad básica del ingreso» para armonizarlo con los instrumentos de seguridad social, en particular con la Recomendación núm. 67 y la Recomendación núm. 202. La mayoría de los Gobiernos y las organizaciones de trabajadores apoyaron esta armonización y destacan su coherencia con la terminología y los principios de la seguridad social. Sin embargo, algunos Gobiernos y organizaciones de empleadores se opusieron a su inclusión, al considerar que la seguridad de los ingresos quedaba fuera del ámbito de aplicación del instrumento. Otros temían que la «seguridad básica del ingreso» pudiera interpretarse de forma más restrictiva que la «protección de los ingresos». La Oficina señala que las prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales se encuentran entre las nueve ramas de la protección social en virtud del Convenio núm. 102, y que en instrumentos anteriores de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo, como el	Estamento Estado: No hay observaciones. Estamento Trabajador: Sin observaciones. Estamento Empleador: Sin observaciones, en tanto quede claro que se trate de una obligación de los Estados Miembros y no de los empleadores. De lo contrario, mantenemos la observación respecto de que este párrafo está fuera del ámbito de aplicación del Convenio.

	Convenio núm. 148 y el Convenio núm. 162, se aborda el vínculo entre la exposición profesional y la seguridad de los ingresos. A la luz del apoyo mayoritario y de la coherencia con los instrumentos existentes, la Oficina ha mantenido la propuesta de sustituir «protección de los ingresos» por «seguridad básica del ingreso». Por otra parte, se ha mantenido la expresión «esforzarse por» en este párrafo y los siguientes para mantener la flexibilidad propia de una recomendación. (Pág. 85).	
Párrafo 17 Los Miembros deberían esforzarse por proporcionar, cuando proceda, protección contra el despido en caso de que los trabajadores tengan que ausentarse del trabajo por estar cumpliendo con medidas de control, restricción de viaje, cuarentena o confinamiento, o por estar recibiendo un tratamiento preventivo o curativo.	La Oficina recuerda que la Comisión adoptó una enmienda sobre la protección contra el despido y solicitó que se incluyera en el proyecto de recomendación. La disposición se basa en el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158), en el que se establece que la ausencia temporal del trabajo por motivo de enfermedad o lesión no deberá constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo. Aunque algunos encuestados se opusieron a la disposición por considerar que se encontraba fuera del ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo, la Oficina subraya que el texto reproduce la redacción acordada por la Comisión y que lo único que esta pidió fue que se incluyera en la recomendación. La Oficina señala que en otros instrumentos de la OIT se han adoptado disposiciones similares relativas a la protección del empleo en el contexto de la SST. En virtud del artículo 6, 1) del Convenio núm. 158, «[l]a ausencia temporal del trabajo por motivo de enfermedad o lesión no deberá constituir una causa	Estamento Estado: No hay observaciones. Estamento Trabajador: Sin observaciones. Estamento Empleador: Igual que el párrafo anterior, esta cláusula queda fuera del ámbito de aplicación por no corresponder a una cuestión de seguridad y salud laboral, y menos aún se puede imponer tal obligación a los empleadores

	justificada de terminación de la relación de trabajo». En el párrafo 2 del mismo artículo se establece que la definición de lo que constituye una ausencia temporal del trabajo se determinará a través de los métodos de aplicación citados en el artículo 1 del Convenio. En virtud de este artículo, «deberá darse efecto a las disposiciones [...] por medio de la legislación nacional, excepto en la medida en que esas disposiciones se apliquen por vía de contratos colectivos, laudos arbitrales o sentencias judiciales, o de cualquier otra forma conforme a la práctica nacional». La Oficina señala que la disposición es suficientemente flexible para adaptarse a las legislaciones y prácticas nacionales. (Pág. 86).	
[IV. Cumplimiento de la legislación]		
Párrafo 18 <i>El sistema de inspección previsto en el artículo 13 del Convenio debería inspirarse en las disposiciones del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) y del Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), sin perjuicio de las obligaciones asumidas por los Miembros que hayan ratificado esos instrumentos.</i>	Habida cuenta de que solo dos Gobiernos han formulado observaciones sobre este párrafo propuesto, la Oficina entiende que dicho texto goza de amplia aceptación, por lo que no ha introducido ningún cambio, salvo la inserción de una referencia al artículo correspondiente del Convenio. (Pág. 87).	Estamento Estado: No hay observaciones. Estamento Trabajador: Sin observaciones. Estamento Empleador: Sin observaciones.
V. Deberes y responsabilidades de los empleadores		Estamento Estado: No hay observaciones. Estamento Trabajador: Sin observaciones. Estamento Empleador: Sin observaciones.
Párrafo 19	La Oficina recuerda que en este párrafo se reproduce el punto 42 de	Estamento Estado: No hay observaciones.

<i>Al adoptar las medidas de prevención y protección que les competen de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 del Convenio, los empleadores deberían tener debidamente en cuenta los instrumentos, repertorios de recomendaciones prácticas y directrices pertinentes, en particular la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164), la Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 197), las Directrices relativas a los (ILO-OSH 2001), las Directrices técnicas sobre riesgos biológicos en el entorno de trabajo y otras orientaciones pertinentes que adopte ulteriormente la Organización Internacional del Trabajo.</i>	las Conclusiones. Puesto que solo un Gobierno propuso añadir una referencia a la Recomendación núm. 97, esta propuesta no se ha incluido. A la luz de las respuestas recibidas, se ha mantenido el texto, añadiendo una referencia al artículo 15 del Convenio. (Pág. 87).	Estamento Trabajador: Sin observaciones. Estamento Empleador: Sin observaciones.
Párrafo 20 <i>Al aplicar la jerarquía de los controles mencionada en el artículo 16, b) del Convenio, los empleadores deberían tener en cuenta las Directrices técnicas sobre riesgos biológicos en el entorno de trabajo y otras orientaciones pertinentes que adopte ulteriormente la Organización Internacional del Trabajo.]</i>	La Oficina recuerda que en este párrafo se reproduce el punto 43 de las Conclusiones. A la luz de las respuestas recibidas, no ha modificado el texto, salvo para añadir una referencia al artículo 16, b) del convenio. (Pág. 87).	Estamento Estado: No hay observaciones. Estamento Trabajador: Sin observaciones. Estamento Empleador: Sin observaciones.
Párrafo 21 Los planes y procedimientos de preparación y respuesta a los que se hace referencia en el artículo 18 del Convenio deberían incluir: a) la preparación o actualización de las políticas y directrices aplicables al lugar de trabajo sobre la gestión de las emergencias relacionadas con	La Oficina recuerda que la Comisión adoptó una disposición sobre medidas de preparación y respuesta, y pidió a la Oficina que la incluyera en el proyecto de recomendación. A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina la ha incluido como párrafo 21, en la parte sobre los deberes y responsabilidades de los	Estamento Estado: No hay observaciones. Estamento Trabajador: Sin observaciones. Estamento Empleador: Sin observaciones.

los peligros biológicos, teniendo en cuenta el posible impacto en la salud pública; b) la disposición de medidas de prevención apropiadas y adecuadas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales y sobre la base de una evaluación de los riesgos, que podrían incluir inmunizaciones, quimioprofilaxis y pruebas de cribado gratuitas para todos los trabajadores que lo deseen.	empleadores. Ha eliminado «Dichas» al principio del párrafo, ha sustituido «medidas» por «planes y procedimientos» para mantener la coherencia con el artículo 18 del proyecto de convenio y ha añadido una referencia a este artículo. En respuesta a las observaciones recibidas, la Oficina aclara que el posible impacto en la salud pública que se menciona en el párrafo se refiere a la posible propagación de los peligros biológicos a la población o al medio ambiente, como se indica en el artículo 1, d) del proyecto de convenio y se explica en el Comentario de la Oficina sobre el artículo 3. (Pág. 88).	
VI. Disposición final (Efecto sobre una recomendación anterior)		
Párrafo 22 <i>La presente Recomendación sustituye a la Recomendación sobre la prevención del carbunco, 1919 (núm. 3).]</i>	La mayoría de los Gobiernos y organizaciones de empleadores apoyan el cambio de nombre de esta parte, de «Disposición final» a «Efectos sobre recomendaciones anteriores», para mantener la coherencia con otros instrumentos, como la Recomendación sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 175). Como solo hay una recomendación anterior, la Oficina ha revisado el texto para que diga: «Efecto sobre una recomendación anterior». (Pág. 89).	Estamento Estado: No hay observaciones. Estamento Trabajador: Sin observaciones. Estamento Empleador: Sin observaciones.

V. RESULTADOS

- i. La Comisión valora positivamente la constitución de esta instancia tripartita y técnica, previa a la discusión de un instrumento internacional en una Conferencia OIT, lo que da cuenta de su carácter inédito, reconociéndose de forma unánime por parte de los tres estamentos que se ha generado un espacio de franco entendimiento y con ello, un diálogo social fructífero, que ha permitido profundizar en el proyecto de convenio y recomendación sobre la protección frente a los peligros biológicos en el entorno del trabajo, encontrando puntos de acuerdo y acercamiento, que pueden servir de guía para futuras deliberaciones sobre la materia.
- ii. El contexto de la labor de la Comisión se sitúa en la antesala de la segunda discusión del proyecto de convenio y recomendación sobre la protección frente a los peligros biológicos en el entorno del trabajo, que es uno de los puntos que serán votados en sesión plenaria de la 113ª reunión Conferencia OIT de junio 2025, haciéndose presente que en la 112ª reunión, dos estamentos, Estado y Trabajadores, mantuvieron una postura favorable de ambos documentos, a diferencia del estamento empleador, por lo que esta instancia tripartita a abocado su esfuerzos en el entendimiento mutuo con miras a encontrar elementos técnicos que aporten para el acercamiento de posiciones.
- iii. Habida consideración que en la 112ª reunión de la Conferencia OIT se acordó la adopción del Convenio y Recomendación señalados en el punto anterior, encontrándose pendiente sólo su ratificación en Plenario en la próxima 113ª sesión, las observaciones de los estamentos integrantes de la Comisión se han circunscrito tanto a aquellas partes del proyecto de convenio y recomendación pendientes de examen y/o acuerdo en la primera discusión, puestas entre corchetes como, asimismo, a algunas otras disposiciones o párrafos, que se consignaron expresamente en el epígrafe IV de este informe. Aun considerando el citado escenario, la mayor parte del señalado proyecto no fue objeto de observaciones y respecto de las que sí fueron objeto de comentarios, si bien se aprecia pocas discrepancias, el fundamento que existen tras éstas no han logrado ser parte de un acuerdo unánime.
- iv. Entre las observaciones expuestas por los estamentos, la Comisión en su conjunto destaca la importancia de una adecuada traducción del inglés al español de los conceptos del proyecto de convenio y recomendación, a fin de que sean acorde

con las legislación y práctica nacional de los estados miembros, puesto que algunos comentarios se atribuyen a una incorrecta transcripción al español de algunos términos. Por lo que se insta a los representantes de los estamentos que asistirán a la Conferencia, participar activamente en tal revisión. Por otra parte, el Estamento Gobierno ha planteado que en la 113ª reunión de la Conferencia OIT se solicite a la Oficina aclaraciones sobre una definición para el concepto sustancia biológica, pues hacer una interpretación libre podría llevar a confusión y ambigüedades. En este caso, los tres Estamentos acordaron que es deseable y positivo contar con la aclaración de la Oficina.

- v. Respecto de las diferencias entre los estamentos, se hace presente la deliberación en torno observación general del estamento empleador en cuanto al posible establecimiento de obligaciones fuera de su zona de control. Por otra parte, con la finalidad de acercar posiciones con el Estamento Empleador que permitan alcanzar un acuerdo unánime, el Estamento Gobierno realizó un esfuerzo, planteando que existen elementos en el proyecto y en las directrices de la OIT, que contribuirían a contextualizar una eventual obligación, a saber: 1) jerarquía de controles; 2) normativa nacional; y, 3) coordinación institucional. Pese a este esfuerzo, no resultó suficiente para alcanzar un acuerdo. Por otra parte, el estamento trabajador hace presente que debiera hacerse referencia expresa en el proyecto a ciertas actividades, que suelen quedar fuera del área salud, tales como servicio médico legal o bien, tenerse presente al momento de la implementación en caso de ratificación. Del mismo modo, el estamento empleador hace presente que lo señalado en el proyecto de Recomendación, en cuanto a esforzarse por asegurar la protección contra el despido y de la mantención de las remuneraciones en períodos de cuarentena o en que se apliquen medidas de control, por considerar que exceden el ámbito de aplicación del Convenio.

VI. CONCLUSIÓN

En cumplimiento del mandato encomendado por el Consejo Consultivo Laboral, la Comisión da cuenta que si bien no se ha arribado a una postura tripartita unánime ante la posibilidad de adoptarse un convenio y recomendación sobre la protección frente a los peligros biológicos en el entorno del trabajo, en la 113ª reunión Conferencia OIT de junio 2025, los resultados evidencian una evaluación sumamente positiva de esta instancia de diálogo social, con acuerdo en muchos de los puntos analizados, recomendando que los elementos aportados en este espacio de franco entendimiento, consignados en el presente informe, sirvan de guía para futuras deliberaciones sobre la materia.

VII. ANEXOS

- 1. Res. Exenta N° 17 que crea Comisión Riesgos Biológicos**
- 2. Documentos OIT**
 - 2.1 Informe IV o informe azul_ ESP
 - 2.2 Informe IV o informe azul_ ENG
 - 2.3 Directrices Técnicas OIT
 - 2.4 Actas 6ª Conferencia OIT 112 reunión, Ginebra 2024
- 3. Exposiciones (PPT)**
 - 3.1 PPT SUSESO sobre Directrices Técnicas OIT
 - 3.2 PPT OIT sobre hitos proceso norma sobre peligros biológicos
 - 3.3 PPT SUBPREV sobre gestión preventiva de los riesgos laborales D.S. 44
 - 3.4 PPT MINSAL sobre peligros biológicos en el entorno del trabajo
- 4. Actas de las sesiones 1ª a 10ª**